**Uwagi do projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (UC 29)**

**zgłoszone w ramach opiniowania**

**(wersja z dnia 16 maja 2025 r.)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego** | | | | |
| **Lp.** | **Nr artykułu** | **Treść uwagi** | **Propozycja brzmienia przepisu** | **Ustosunkowanie się do uwagi** |
|  | art. 51 ust. 1 pkt 10  art. 326 ust. 3 oraz  art. 334 ust. 2 | 1. W art. 51 ust. 1 pkt 10 projektu przywołano m.in.: art. 125 ust. 9 pkt 2, art. 138 ust. 3 pkt 2 lit. a, art. 140 ust. 2 pkt 1, art. 155 ust. 1 pkt 4, art. 163 pkt 3, art. 178 ust. 1 pkt 2, w których jest odwołanie do składek na ubezpieczenie społeczne, a brak jest odwołania do składek na ubezpieczenie społeczne rolników. Natomiast w innych przepisach projektowanej ustawy (np. art. 74 ust. 1 pkt 3, art. 307 ust. 1 pkt 1) wyraźnie dokonano rozróżnienia ubezpieczenia społecznego od ubezpieczenia społecznego rolników (realizowanego przez KRUS), przywołując ubezpieczenie społeczne rolników.  2. Jednocześnie należy zauważyć, że Prezes Kasy nie jest właściwy do potwierdzenia okoliczności, o których mowa w art. 218 ust. 1 pkt 6 (do którego odwołanie również znajduje się w art. 51 ust. 1 pkt 10) - bowiem ubezpieczenie społeczne rolników nie obejmuje osób wymienionych w tym przepisie.  3. w art. 326 ust. 3 przedmiotowego projektu ustawy wskazano, iż Marszałek województwa może pozyskać z systemu teleinformatycznego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, informacje o zaległościach agencji zatrudnienia z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników. Zaś w art. 334 ust. 2 określono, że Minister właściwy do spraw pracy może pozyskać z systemu teleinformatycznego Kasy informacje o zaległościach podmiotu, któremu udzielono akredytacji, z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników. Zapisy te nie są możliwe do realizacji, gdyż Kasa w żaden sposób nie gromadzi informacji związanych z aktywnościami agencji pracy czy też podmiotów akredytowanych do operowania na rynku pracy. W przypadku pomocników rolnika, zgłaszającym do ubezpieczenia, jak również zobowiązanym do opłacenia składek na ubezpieczenie, jest tylko i wyłącznie rolnik - PŁATNIK. Kasa gromadzi zatem informacje o okresach ubezpieczenia pomocników, a także o naliczonych i opłaconych składkach, zawsze w obrębie podmiotu jakim jest PŁATNIK. Transparentnym, ale także bez znaczenia z punktu widzenia obowiązujących przepisów, jest czy płatnik samodzielnie zawiera z pomocnikiem umowę o świadczenie pomocy w gospodarstwie, czy też korzysta z pośrednictwa agencji pracy lub innego podmiotu akredytowanego. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia i opłacenia składek ciąży na rolniku – PŁATNIKU składek. W sytuacji jeśli zapisy art. 326 zostaną podtrzymane, a Kasa zostanie zobowiązana innymi przepisami dotyczącymi ubezpieczenia społecznego rolników do gromadzenia informacji o fakcie pozyskania do pracy w gospodarstwie pomocników za pośrednictwem agencji pracy lub podmiotu akredytowanego, a co za tym idzie zobowiązanym do zgłoszenia do ubezpieczenia i opłacania składek, będzie agencja pracy, wówczas niezbędna będzie modyfikacja systemów informatycznych Kasy. Na podstawie kosztów wdrożenia w systemach Kasy obsługi pomocników rolnika, koszt takiej modyfikacji należy określi szacunkowo na ok 6 mln zł. W przypadku konieczności modyfikacji także portalu dla rolników eKRUS, w którym dzisiaj tylko rolnik-PŁATNIK, ma możliwość elektronicznego zgłoszenia do ubezpieczenia pomocników rolnika, koszt modyfikacji może przekroczyć 8 mln zł. Czas niezbędny na realizację modyfikacji to około 9-12 miesięcy. Kasa nie posiada zabezpieczonych środków na taką modyfikację w latach 2024-2026. |  | **Uwaga uwzględniona**  W wyniku roboczych konsultacji przepisy otrzymały następujące brzmienie:   1. **art. 51 ust. 1 pkt 10:**   „10) Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, w celu sprawdzenia okoliczności, o których mowa w art. 74 ust. 1 pkt 3, art. 83 ust. 13 pkt 3, art. 125 ust. 9 pkt 3, art. 138 ust. 3 pkt 2 lit. b, art. 155 ust. 1 pkt 4 lit. b, art. 178 ust. 1 pkt 2 lit. b, art. 307 ust. 1 pkt 2, art. 326 ust. 3 pkt 2 i art. 334 ust. 2 pkt 3;”;   1. **art. 74 ust. 1 pkt 3:**   „3) z systemu teleinformatycznego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego informacje o zaległościach z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne.”;   1. **art. 83 ust. 13 pkt 3:**   „.3) z systemu teleinformatycznego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, informacje o zaległościach pracodawcy z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne.”;   1. **art. 125 ust. 9 pkt 3:**   „;3) podmioty, które posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne;”;   1. **art. 138 ust. 3 pkt 2 lit. b:**   „b) opłacaniem należnych składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne,”;   1. **art. 155 ust. 1 pkt 4 lit. b:**   „b) opłacaniem należnych składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne;”   1. **art. 178 ust. 1 pkt 2 lit. b:**   „b) opłacaniem należnych składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne;”   1. **art. 307 ust. 1 pkt 1 i 2:**   „1) posiada zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz zalega z wpłatami na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;  2) posiada zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne;”;   1. **art. 326 ust. 3 pkt 2:**   „2) z systemu teleinformatycznego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, informacje o zaległościach:  a) osób zarządzających podmiotem ubiegającym się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub zarządzających agencją zatrudnienia oraz osób je reprezentujących,  b) podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub agencji zatrudnienia  – z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne, w celu ustalenia okoliczności, o których mowa w art. 307 ust. 1 pkt 2.”;   1. **art. 334 ust. 2 pkt 3:**   „.3) z systemu teleinformatycznego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, informacje o zaległościach podmiotu ubiegającego się o udzielenie akredytacji oraz podmiotu, któremu udzielono akredytacji, z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne, w celu ustalenia okoliczności, o których mowa w art. 307 ust. 1 pkt 2.”. |
| **Prezes Głównego Urzędu Statystycznego** | | | | |
|  | Uzasadnienie – str. 7 | Prosimy o korektę nazewnictwa. Prawidłowa nazwa wskaźnika publikowanego przez GUS na podstawie BAEL brzmi „*Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu*”. Ponadto wskaźnik ten obejmuje osoby uczące się w systemie szkolnym lub dokształcające w systemie pozaszkolnym, pod kierunkiem nauczyciela, trenera itp., a pojęcie kształcenia ustawicznego jest często definiowane szerzej. | Natomiast wg danych GUS uczestnictwo dorosłych Polaków w kształceniu lub szkoleniu dorosłych od lat utrzymuje się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE – w 2022 r. udział osób dorosłych uczących się lub dokształcających się (25–64 lata) wyniósł w Polsce 7,6% wobec 11,9% w UE27. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | Uzasadnienie – str. 7 | Przedstawione dane dla wskaźnika NEET to dane wyrównane sezonowo, natomiast wartości niewyrównane sezonowo wynoszą: Polska - 9,3%, UE27 - 11,1%, w przypadku celowego użycia wartości wyrównanych sezonowo, prosimy o umieszczenie informacji w nawiasie (wartości wyrównane sezonowo). Jednak dla spójności danych w dokumencie (dla innych wskaźników prezentowane są dane BAEL/LFS niewyrównane sezonowo) rekomendujemy zastosowanie wartości niewyrównanych. | W IV kwartale 2023 r. tzw. wskaźnik NEET, określający  odsetek osób młodych (15–29 lat) niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się, wyniósł w Polsce 9,3%i wprawdzie był niższy od wskaźnika w UE (11,1%), ale wciąż niemal co dziesiąty młody człowiek nie był aktywny ani na rynku pracy, ani nie podnosił swoich kwalifikacji. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | OSR – str. 3 | Prosimy o korektę nazewnictwa. Prawidłowa nazwa wskaźnika publikowanego przez GUS na podstawie BAEL brzmi „*Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu*”. Ponadto wskaźnik ten obejmuje osoby uczące się w systemie szkolnym lub dokształcające w systemie pozaszkolnym, pod kierunkiem nauczyciela, trenera itp., a pojęcie kształcenia ustawicznego jest często definiowane szerzej. | Natomiast wg danych GUS uczestnictwo dorosłych Polaków w kształceniu lub szkoleniu dorosłych od lat utrzymuje się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE – w 2022 r. udział osób dorosłych uczących się lub dokształcających się (25–64 lata) wyniósł w Polsce 7,6% wobec 11,9% w UE27. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | OSR – str. 3 | Przedstawione dane dla wskaźnika NEET to dane wyrównane sezonowo, natomiast wartości niewyrównane sezonowo wynoszą: Polska - 9,3%, UE27 - 11,1%, w przypadku celowego użycia wartości wyrównanych sezonowo, prosimy o umieszczenie informacji w nawiasie (wartości wyrównane sezonowo). Jednak dla spójności danych w dokumencie (dla innych wskaźników prezentowane są dane BAEL/LFS niewyrównane sezonowo) rekomendujemy zastosowanie wartości niewyrównanych. | W IV kwartale 2023 r. tzw. wskaźnik NEET, określający  odsetek osób młodych (15–29 lat) niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się, wyniósł w Polsce 9,3%i wprawdzie był niższy od wskaźnika w UE (11,1%), ale wciąż niemal co dziesiąty młody człowiek nie był aktywny ani na rynku pracy, ani nie podnosił swoich kwalifikacji. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | OSR – str. 14 | Dla grupy: „Osoby zatrudnione wg umowy zlecenia” proponujemy podać wartość dla IV kwartału 2023 r. | Osoby zatrudnione wg umowy zlecenia - 379 tys. - dane GUS za IV kwartał 2023 r. | **Uwaga uwzględniona** |
| **Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** | | | | |
|  | do art. 2 pkt 14 lit. b oraz art. 432 ust. 3 projektu ustawy | W odniesieniu do wyrażenia „ubezpieczenie społeczne” należy zastosować liczbę mnogą w odpowiedniej formie i przypadku. Zgodnie bowiem z art. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[[1]](#footnote-1) , ubezpieczenia społeczne obejmują ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe) oraz ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe). |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | do art. 51 projektu ustawy | Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 4 i art. 18 ust. 7 ustawy zasiłkowej[[2]](#footnote-2) prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia społecznego oraz świadczenia rehabilitacyjnego nie przysługuje osobie uprawnionej do zasiłku dla bezrobotnych. Oznacza to, że w przypadku ustalania prawa do ww. świadczeń jesteśmy zobowiązani weryfikować, czy osoba ubiegająca się o zasiłek nie jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych. Zatem, w naszej ocenie, uzasadnione wydaje się umożliwienie Zakładowi pozyskiwania takich danych bezpośrednio z właściwego rejestru, w którym są one zgromadzone. W związku z tym proponujemy dodanie do projektu ustawy przepisu, na podstawie którego Zakład będzie mógł pozyskiwać dane o osobach uprawnionych do zasiłków dla bezrobotnych oraz o okresach wypłacania tych zasiłków. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | do art. 238 ust. 1 projektu ustawy | Projektowany przepis art. 238 ust. 1 przewiduje, że bezrobotny zachowuje prawo do zasiłku i stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie przysługiwania zasiłku, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa.  Obecnie ww. kwestia uregulowana jest w art. 80 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[[3]](#footnote-3)  . Nasze wątpliwości budzi niejednoznaczność regulacji. Brzmienie projektowanego przepisu może prowadzić bowiem do mylnego przekonania o przysługującym osobie bezrobotnej uprawnieniu do pobierania zasiłku i stypendium z urzędu pracy, podczas pobierania świadczeń z Zakładu, co jest sprzeczne z innymi przepisami projektu ustawy, jak również z ustawą zasiłkową. | W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, proponujemy rezygnację z projektowanego przepisu art. 238 ust. 1 bądź przeredagowanie go w następujący sposób:  „1. Bezrobotny zachowuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, za którą na podstawie odrębnych przepisów przysługuje prawo do wynagrodzenia lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa.” | **Uwaga nieuwzględniona**.  Projektowany jak i obecny przepis (art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”) wskazuje za jaki okres bezrobotny zachowuje prawo do zasiłku lub stypendium w czasie kiedy jest on niezdolny do pracy w trakcie pobierania zasiłku/stypendium. Przepis musi określać , iż niezdolność do pracy ma miejsce w okresie przysługiwania zasiłku lub stypendium. Propozycja skreślenia tego fragmentu doprowadzi do wniosku, iż zasiłek lub stypendium przysługują w okresie każdej niezdolności do pracy, bez względu czy przypada ona w okresie pobierania tego zasiłku lub stypendium czy też nie. |
|  | do art. 253 projektu ustawy | Proponowany art. 253 jest odpowiednikiem obecnie obowiązującego art. 78 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepis ten dotyczy wzajemnych rozliczeń pomiędzy Zakładem a powiatowym urzędem pracy dokonywanych w przypadku, gdy bezrobotnemu albo poszukującemu pracy przyznano świadczenia krótkoterminowe.  W przepisie tym używa się niejednoznacznego pojęcia „innych świadczeń pieniężnych z tytułu pozostawania bez pracy”.  W opinii Zakładu, w ramach uszczelniania systemu wydatkowania środków publicznych (z Funduszu Pracy i Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), przepisy projektowanej ustawy powinny precyzyjnie określić katalog świadczeń podlegających wzajemnemu rozliczeniu.  Ponadto uzasadnione wydaje się również dodanie do projektu ustawy regulacji, na podstawie których mogłaby następować wzajemna wymiana danych pomiędzy terenowymi jednostkami organizacyjnymi Zakładu a urzędami pracy albo pomiędzy Zakładem a ministrem właściwym do spraw pracy (w zależności od uzgodnionego przez ww. instytucje systemu wymiany danych). |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projektowany przepis jest odzwierciedleniem obecnie obowiązującego przepisu art. 78 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r, o promocji zatrudnienia. |
|  | do art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. h projektu ustawy | Zwrot „w przypadku przekazania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe” należy zastąpić zwrotem „w przypadku przekazania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe”. |  | **Uwaga uwzględniona**  Przepis art. 259 ust. 1 pkt 1 lit h otrzymuje brzmienie:  „h) za funkcjonariuszy, którzy w chwili zwolnienia ze służby spełniają jedynie warunki do nabycia prawa do policyjnej renty inwalidzkiej, w przypadku przekazania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,”. |
|  | do art. 265 projektu ustawy | Projektowany art. 265 w ust. 5-7 przewiduje wymierzenie przez Zakład opłaty dodatkowej, pobór odsetek za zwłokę w razie nieopłacania obowiązkowych składek na Fundusz Pracy lub opłacenia ich w niższej od należnej wysokości oraz egzekucję administracyjną lub sądową w razie nieopłacenia należności w terminie.  Proponujemy rezygnację ze wskazanych ustępów ze względu na tożsamą regulację przewidzianą w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 23, art. 24 ust. 1a i 2).  Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych zawiera kompleksowe rozwiązania w zakresie dochodzenia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, tj. ich poboru, egzekucji, wymierzania odsetek za zwłokę i dodatkowej opłaty, przepisów karnych, dokonywania zabezpieczeń na wszystkich nieruchomościach, ruchomościach i prawach zbywalnych dłużnika, odpowiedzialności osób trzecich i spadkobierców oraz stosowania ulg i umorzeń wobec należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Rozwiązania te mają zastosowanie wobec składek na Fundusz Pracy na mocy art. 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.  W celu uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych oraz zapewnienia jednolitości regulacji, proponujemy dodanie do projektu ustawy przepisu o odpowiednim stosowaniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie obowiązkowych składek na Fundusz Pracy (nieopłaconych lub opłaconych w zaniżonej wysokości). |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Ustawą ustanawiającą państwowy fundusz celowy jakim jest Fundusz Pracy jest właśnie opiniowany projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, nie zaś ustawa z dn. 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w związku z czym przepisy, których dotyczy uwaga, powinny być, także w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, przedmiotem regulacji opiniowanego projektu ustawy jako ustawy normującej fundamentalne, najważniejsze zagadnienia dotyczące Funduszu Pracy.  Przepisy, których dotyczy uwaga, zostały ujednolicone i dostosowane do odpowiednich przepisów (art. 23, art. 24 ust. 1a i art. 31) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. |
|  | do art. 297 ust. 4 projektu ustawy | Projekt ustawy przewiduje skrócenie dotychczasowego terminu na dokonanie rozliczenia z tytułu składek na Fundusz Pracy z 20 do 15 dni po upływie miesiąca, w którym dokonano wypłaty świadczeń. Aby zapobiec sytuacji w której, z uwagi na projektowany krótszy termin na dokonanie rozliczenia, dane mogą nie być ostateczne ze względu na brak możliwości ich uzgodnienia w Zakładzie, proponujemy pozostawienie dotychczasowego 20-dniowego terminu. Dodać należy, że w tym terminie rozliczane są także renty socjalne i świadczenia uzupełniające dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Skrócenie do 15 dni terminu rozliczenia przez ZUS środków Funduszu Pracy otrzymanych na finansowanie zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych, o których mowa w art. 10 ustawy z dn. 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, wraz z kosztami ich obsługi, podyktowane jest, koniecznością przygotowywania miesięcznych sprawozdań z wykonania planu finansowego Funduszu Pracy |
|  | do art. 386 pkt 3 projektu ustawy | Zgodnie z projektowanym nowym brzmieniem art. 9 ust. 4 pkt 3 ustawy wypadkowej[[4]](#footnote-4), jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego, o którym mowa w ust. 3 pkt 3 ww. ustawy, powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia wypadkowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 3, stanowi m.in. „kwota otrzymanego za ten miesiąc stypendium – dla ubezpieczonych będących osobami pobierającymi stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub uczestnictwa w działaniach w zakresie reintegracji społecznej na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy lub inny podmiot kierujący”.  Stosownie natomiast do uzasadnienia do projektu ustawy „zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych ze względu na duży poziom skomplikowania i trudności z praktyczną realizacją tego instrumentu.  Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem niezmiernie rzadko wykorzystywanym (42 osoby w 2023 r.), co wynika z braku zainteresowania pracodawców i osób bezrobotnych. Mając na uwadze powyższe, zdecydowano o zastąpieniu tej formy możliwością zakończenia stażu potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności (art. 123)”.  W naszej ocenie brzmienie projektowanego przepisu wymaga zweryfikowania pod kątem jego zgodności z założeniami projektu ustawy. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | Uwagi ogólne do projektu ustawy: | W opinii Zakładu, z uwagi na projektowane zmiany w zakresie tytułów do ubezpieczeń (zmiana definicji bezrobotnego w art. 6 ust. 1 pkt 9 oraz uchylenie pkt 9b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), konieczna wydaje się zmiana rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów[[5]](#footnote-5). |  | **Wyjaśnienie**  Planuje się, że rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów zostanie utrzymane w mocy przez okres 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. |
|  | Uwagi ogólne do projektu ustawy: | Treść projektu ustawy wskazuje na bardzo szeroki dostęp publicznych służb zatrudnienia (dalej: PSZ), na potrzeby obsługi spraw, do danych z rejestrów publicznych/systemów innych jednostek administracji publicznej, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy (systemy/rejestry: ZUS, KRUS, CEDiG, SRP(PESEL), KAS, BUR, Login.gov.pl, E-dowod.gov.pl, System do obsługi kwalifikowanych podpisów osobistych, System ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i rodziny oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i obsługujących świadczenia rodzinne, System dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań wszystkich marszałków województw/wojewódzkich). Zważywszy na dopiero mające wejść w życie regulacje dotyczące lepszego zabezpieczenia elektronicznie przekazywanych danych w PSZ, wątpliwości Zakładu budzi bezpieczeństwo danych pozyskiwanych w tak szerokim zakresie. Ponadto należyte ich zabezpieczenie jest obarczone dodatkowym ryzykiem, z uwagi na pośrednictwo w ich przekazywaniu ministra właściwego do spraw pracy (dane nie będą przekazywane bezpośrednio).  W naszej opinii zasadne wydaje się zatem precyzyjne określenie sposobu i zakresu przekazywania danych, znajdujących się w posiadaniu Zakładu, do PSZ (zgodnie z postanowieniami projektu ustawy z Systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazywane mają być dane identyfikacyjne osób ubezpieczonych i płatników składek oraz informacje o okresach objęcia, podstawach wymiaru, składkach na ubezpieczenia społeczne oraz świadczeniach udzielanych w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, a także informacje o stanie rozliczeń płatników w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, fundusz emerytur pomostowych, FP i FGŚP). |  | **Wyjaśnienie**  Obecnie od wielu lat w publicznych służbach zatrudnienia funkcjonuje szereg systemów teleinformatycznych utrzymywanych, prowadzonych i udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy. Wśród nich wyróżnić można SyriuszStd - dedykowany system teleinformatyczny wspomagający w sposób kompleksowy realizację statutowych zadań powiatowych urzędów pracy.  Projektowane rozwiązania maja jedynie na celu ich unowocześnienie oraz poszerzenie istniejących funkcjonalności.  Jednocześnie w MRPiPS wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą również wykorzystane w przedmiotowych systemach teleinformatycznych. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowy przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny MRPiPS, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Wykorzystane są mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Zakłada się, korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelniania użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się, wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.  Środowiska bazodanowe podłączone do serwerów aplikacyjnych, stanowią oddzielne komponenty infrastruktury, chronione osobnymi urządzeniami typu firewall oraz są zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.  Zatem, nie ulega wątpliwości, że zapewnione zostało bezpieczeństwo przekazywanych danych. |
|  | Uwagi ogólne do projektu ustawy: | Wskazać ponadto należy, iż w Zakładzie toczą się prace w ramach Zespołu ds. wypracowania propozycji zmian legislacyjnych umożliwiających pozyskiwanie danych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, m. in. z obszaru pracy (projektowane są przepisy dotyczące systemowego pozyskiwania danych). Wspólnie z MRPiPS uzgodniony został zakres danych, jakie Zakład mógłby pozyskiwać z ww. Ministerstwa. W ramach prac Zespołu wypracowano propozycję poszerzenia regulacji art. 4b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tym samym postulujemy uwzględnienie wypracowanych rozwiązań w ramach projektowanej ustawy. |  | **Wyjaśnienie**  Ewentualne uwzględnienie propozycji będzie możliwe po przekazaniu przez ZUS ostatecznej propozycji brzmienia przepisów w tym zakresie |
| **Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów** | | | | |
|  | Art. 51 | Zgodnie z art. 51 ust. 1 pkt 8 projektu ustawy, w celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań przez publiczne służby zatrudnienia, Ministrowi właściwemu do spraw pracy udostępniane są określone dane, niezbędne do weryfikacji warunków udzielania pomocy de minimis, przetwarzane przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów w aplikacji SHRIMP, o której mowa w art. 32 ust. 10 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej[[6]](#footnote-6) . Dane te mają być udostępniane nieodpłatnie, w drodze ich wymiany między systemami teleinformatycznymi, w celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań przez publiczne służby zatrudnienia.  Zgodnie z ww. przepisem, chodzi o dane takie jak: imię (imiona) i nazwisko, obywatelstwo, numer PESEL, rodzaj, numer i seria dowodu osobistego, informacje niezbędne do ustalenia statusu lub udzielenia formy pomocy, informacje o gotowości do wyrażenia zgody albo jej braku na udział w badaniach rynku pracy oraz przetwarzanie danych osobowych wraz z ich zakresem na podstawie unijnych przepisów o sieci EURES, NIP, REGON, adres prowadzenia działalności gospodarczej, adres siedziby, nazwa/firma.  Pragnę zauważyć, że art. 51 ust. 8 projektu ustawy zobowiązuje Prezesa UOKiK do udostępniania danych w dużo szerszym zakresie, niż dane gromadzone w systemie SHRIMP, które obejmują jedynie numer NIP, nazwę firmy lub imię i nazwisko osoby prowadzącej działalność pod danym numerem NIP oraz identyfikator i nazwę gminy, w której znajduje się siedziba firmy lub mieszka beneficjent pomocy. System SHRIMP służy do gromadzenia danych o udzielonej pomocy, natomiast w celu ich udostępniania został zbudowany system SUDOP (jest on powszechnie, bezpłatnie dostępny i zawiera wszystkie dane, jakie znajdują się w systemie SHRIMP). Ponadto należy zwrócić uwagę na art. 11a ustawy o pomocy publicznej, regulujący kwestię przetwarzania danych w zakresie pomocy publicznej. Przede wszystkim jednak pragnę wskazać, że SUDOP nie jest i nie może być wystarczającym narzędziem do analizy spełnienia warunków udzielania pomocy de minimis. Z uwagi na siedmiodniowy termin do złożenia sprawozdania o udzielonej pomocy może zdarzyć się sytuacja, że dana pomoc nie została jeszcze wprowadzona do systemu. Natomiast zgodnie z przepisami ustawy o pomocy publicznej, podmiot ubiegający się o pomoc de minimis jest zobowiązany do przedstawienia podmiotowi udzielającemu pomocy, wraz z wnioskiem i jej udzielenie, wszystkich zaświadczeń o pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, jakie otrzymał we wskazanym w tym przepisie okresie referencyjnym, albo oświadczenia o wielkości tej pomocy lub oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy w tym okresie, a także informacji na „Formularzem informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis”. Co więcej, organ udzielający pomocy może zwrócić się do wnioskodawcy o podanie informacji o pomocy de minimis udzielonej w okresie od złożenia wniosku o pomoc, do dnia jej udzielenia. Uzyskanie tej dodatkowej informacji stanowi gwarancję, że organ będzie posiadał aktualne dane o pomocy de minimis wykorzystanej przez beneficjenta. Podsumowując, źródłem najbardziej aktualnych i zgodnych ze stanem faktycznym danych o udzielonej pomocy de minimis są ww. dokumenty przedkładane przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy, a system SUDOP ma charakter jedynie pomocniczy i nie powinien stanowić jedynego źródła weryfikacji warunków dopuszczalności udzielania takiej pomocy. Mając powyższe na uwadze, proponuję usunąć art. 51 ust. 1 pkt 8 projektu ustawy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia formy pomocy w niej przyznane stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis (art. 12 ust. 6a, art. 40 ust. 2f, art. 41 ust. 10, art. 51a ust. 3, art. 53k, art. 57a ust. 12, art. 59c, art. 60a ust. 10, art. 60b ust. 9, art. 60c ust. 8, art. 60d ust. 9, art. 61f, art. 61r, art. 62 ust. 4, art. 66a1, art. 66b, art. 66l ust. 5, art. 66m ust. 11, art. 69b ust. 2,). Identyczne rozwiązanie zostanie wprowadzone w projektowanej ustawie, z tą tylko różnicą, że będzie ona zawierała przepis ogólny dotyczący tej kwestii - art. 78.  Jednocześnie zgodnie z art. 37 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 702), podmiot ubiegający się o pomoc de minimis jest zobowiązany do przedstawienia podmiotowi udzielającemu pomocy „wszystkich zaświadczeń o pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, jakie otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych, albo oświadczenia o wielkości tej pomocy otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie”.  Od 1 stycznia 2024 r., stosownie do art. 3 ust. 2 rozporządzenia Komisji UE 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis, zmianie uległ sposób obliczania 3‑letniego okresu branego pod uwagę przy badaniu limitu pomocy de minimis, tj. z dotychczasowych lat podatkowych na okres 3 minionych lat.  Powyższe obowiązki ciążą i będą ciążyły na organie udzielającym pomocy ma podstawie projektowanej ustawy. Celem projektowanego rozwiązania z art. 51 jest, aby organ mógł zweryfikować informacje przekazane przez podmiot, który wnioskuje o pomoc. Powyższe informacje mogły by być sprawdzone w jednej z aplikacji udostępnianych online przez Prezesa Urzędu Konkurencji i Konsumentów np. z wykorzystaniem aplikacji SUDOP w zakresie pomocy de minimis, aplikacji SRPP w zakresie pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, czy też aplikacji SHRIMP.  Celem wprowadzanych zmian jest pozyskiwanie z określonych systemów teleinformatycznych informacji o :   1. dniu udzielenia pomocy, 2. wartości nominalnej pomocy [PLN], 3. wartości pomocy brutto [PLN], 4. wartości pomocy brutto [EURO], 5. formie pomocy, 6. przeznaczeniu pomocy, 7. nazwie beneficjenta, 8. rodzaju udzielonej pomocy, 9. NIP beneficjenta.   Poprzez usługę elektroniczną urzędy powinny mieć możliwość pozyskania danych analogicznym zakresie, o którym mowa w odniesieniu do ww. systemów. |
| **Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych** | | | | |
|  | Uwaga ogólna | Przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych wprowadzane w projektowanej ustawie determinują zasadność przeprowadzenia **testu prywatności** - projektowania ochrony danych osobowych w procesie tworzenia prawa, w tym przeprowadzenia **oceny skutków dla ochrony danych**.  Przeprowadzenie takiej analizy powinno prowadzić do wykazania niezbędności przetwarzania wskazanych w przepisach danych osobowych w określony sposób, we wskazanym konkretnie celu (celach) i zakresie oraz oceny ryzyka projektowanych (przyjmowanych) rozwiązań w zakresie przetwarzania danych osobowych. Projektodawca nie przeprowadzając oceny skutków dla ochrony danych osobowych nie wykazał niezbędności wprowadzenia nowych modeli przetwarzania danych osobowych w postaci tworzenia jawnych rejestrów (rejestru agencji zatrudnienia oraz rejestru podmiotów akredytowanych) prowadzonych przy pomocy systemu teleinformatycznego. Dane zgromadzone w systemie teleinformatycznym będą do niego wprowadzane, udostępniane i wykorzystywane przez kolejne podmioty/organy/osoby w różnych celach, także z użyciem nowych technologii. Proponowane przepisy projektu, ze względu na zakładaną przez projektodawcę skalę, zakres i sposoby przetwarzania danych osobowych powodować mogę szeroki wachlarz ryzyk dla prywatności i danych osobowych. Wpływ i ryzyka wynikające z zakładanych rozwiązań uzasadniają zatem przeprowadzenie oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych. Do tej materii odnosi się motyw 91 rozporządzenia 2016/679 wskazując w odniesieniu do operacji przetwarzania o dużej skali, że i są to operacje, które „służą przetwarzaniu znacznej ilości danych osobowych na szczeblu regionalnym, krajowym lub ponadnarodowym i które mogą wpłynąć na dużą liczbę osób, których dane dotyczą, oraz które mogą powodować wysokie ryzyko, na przykład (ze względu na swój szczególny charakter) gdy zgodnie ze stanem wiedzy technicznej stosowana jest na dużą skalę nowa technologia - oraz do innych operacji przetwarzania powodujących wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób, których dane dotyczą, w szczególności gdy operacje te utrudniają osobom, których dane dotyczą, wykonywanie przysługujących im praw”. Projektodawca wskazał w uzasadnieniu do projektu ustawy jedynie, że: „W zakresie systemów teleinformatycznych, które będzie prowadził i udostępniał minister właściwy do spraw pracy, skala i charakter przetwarzania danych osobowych, w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą, może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z tego systemu”. |  | **Uwaga uwzględniona**  Zostanie przygotowana ocena skutków dla ochrony danych. |
|  | Uwaga ogólna | Projektowane przepisy krajowe mają na celu wdrożenie unijnych dyrektyw dotyczących m.in. równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy. Projektowana ustawa, mimo że wprowadza do porządku krajowego przepisy unijne - będzie nową regulacją w krajowym  porządku prawnym, więc będzie miało do niej zastosowanie rozporządzenie 2016/679. |  |  |
|  | Uwaga ogólna | Projektowane zmiany mają wpływ na niezwykle ważny aspekt jakim jest status podmiotów uczestniczących w procesach przetwarzania danych w dziedzinie rynku pracy i aktywności zawodowej, w szczególności zaś na ich odpowiedzialność jako administratorów w rozumieniu przepisów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, zdefiniowanych w art. 4 pkt 7 rozporządzenia 2016/679. Status i rola w procesach przetwarzania danych ministra właściwego do spraw pracy oraz innych podmiotów/organów, które będą brać udział w przekazywaniu/udostępnianiu informacji stanowiących dane osobowe, wymagają pogłębionej analizy oraz wyeliminowania propozycji niezgodnych z zasadami przetwarzania danych osobowych, które mogą negatywnie wpłynąć na standard przetwarzania danych. Niezbędne jest **określenie ról ww. podmiotów/organów w procesach przetwarzania danych osobowych** – czy będzie dochodzić do współadministrowania, odrębnego administrowania. Warto wskazać również na wyrok TSUE C-201/14 w sprawie Sarmanda Bara7, w którym Trybunał stwierdził, że odrębne organy w ramach administracji publicznej należy traktować jako odrębnych administratorów z własnymi przesłankami, co w konsekwencji oznacza, że organ, któremu w ramach administracji przekazuje się dane osobowe jest odbiorcą. Przypisanie określonej roli nie może jednakże sprowadzać się wyłącznie do kwestii nazewniczej ale poprzez określenie wszystkich celów przetwarzania danych i sposobów w jakich konkretne podmioty będą je przetwarzać. Pojęcie administratora należy bowiem interpretować funkcjonalnie, na co wielokrotnie zwraca uwagę Europejska Rada Ochrony Danych Osobowych w swoich opiniach i wytycznych. |  | **Wyjaśnienie**  Obecnie od wielu lat w publicznych służbach zatrudnienia funkcjonuje szereg systemów teleinformatycznych utrzymywanych, prowadzonych i udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy. Wśród nich wyróżnić można SyriuszStd - dedykowany system teleinformatyczny wspomagający w sposób kompleksowy realizację statutowych zadań powiatowych urzędów pracy.  Projektowane rozwiązania maja jedynie na celu ich unowocześnienie oraz poszerzenie istniejących funkcjonalności.  Jednocześnie w MRPiPS wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą również wykorzystane w przedmiotowych systemach teleinformatycznych. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowy przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny MRPiPS, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Wykorzystane są mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Zakłada się, korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelniania użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się, wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.  Środowiska bazodanowe podłączone do serwerów aplikacyjnych, stanowią oddzielne komponenty infrastruktury, chronione osobnymi urządzeniami typu firewall oraz są zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.  Zatem, nie ulega wątpliwości, że zapewnione zostało bezpieczeństwo przekazywanych danych.  Nowe przepisy kompleksowo regulują przetwarzanie danych osobowych przez publiczne służby zatrudnienia. W projekcie uregulowano m.in. kwestie:   1. administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych PSZ (w szczególności jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i instytucji publicznych realizujących zadania na podstawie odrębnych ustaw) oraz przetwarzania przez PSZ danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów; 2. celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych przez PSZ; 3. zakresu przetwarzanych danych osobowych; 4. podmiotów uprawnionych do udostępniania danych oraz zakresu udostępnianych danych.   Tak jak obecnie administratorami danych osobowych będą:   1. powiatowe urzędy pracy, 2. wojewódzkie urzędy pracy, 3. wojewodowie, 4. minister właściwy do spraw pracy, 5. minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. |
|  | Uwaga ogólna | Wskazać jednocześnie należy, że określane w projektowanych przepisach czynności związane z przekazywaniem danych odbywają się w sposób zautomatyzowany. Konstrukcja taka jest związana z szeregiem ryzyk, które projektodawca powinien zidentyfikować i przyjąć w przepisach tej ustawy mechanizmy odpowiadające tym ryzykom. Nie jest jasne czy realizacja projektowanych rozwiązań wiązać się będzie również z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych w systemie, w tym profilowaniem w rozumieniu przepisów rozporządzenia 2016/679 (w tym art. 22 rozporządzenia 2016/679dotyczącym zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach, w tym profilowania). Organ nadzorczy wielokrotnie zwracał uwagę na ryzyka związane z profilowaniem osób bezrobotnych. Na zagrożenia związane z wykorzystaniem automatycznego przetwarzania danych zwrócona została uwaga w wytycznych Grupy Roboczej art. 29 w sprawie zautomatyzowanego podejmowania decyzji i profilowania do celów rozporządzenia 2016/679 przyjętych w dniu 3 października 2017 r. (zmienionych i przyjętych w dniu 6 lutego 2018 r.). Stosowne normy prawne powinny gwarantować odpowiadające ryzkom i wymogom wskazanym w art. 22 rozporządzenia 2016/679 środki ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą. W związku z przekazywaniem danych w systemie odpowiedzialność za prawidłowe przetwarzanie danych osobowych zostaje przerzucona z organów/podmiotów na oprogramowania/aplikacje/systemy teleinformatyczne, tymczasem to podmioty a nie narzędzia stosowne przy przetwarzaniu danych osobowych taką odpowiedzialność ponoszą. Ochrona danych osobowych jest neutralna a administrator przygotowujący rozwiązania technologiczne powinien je w taki sposób zaprojektować i uwzględnić w budowanych normach aby wszelkie procesy przetwarzania danych osobowych odbywały się z poszanowaniem zasad ochrony danych osobowych (art. 5) i reguł określonych w art. 24 i 25 rozporządzenia 2016/679. |  | **Wyjaśnienie**  Zgodnie z art. 4 pkt 4 RODO Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1 ze zm.) profilowanie oznacza dowolną formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, które polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej, w szczególności do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy tej osoby fizycznej, jej sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji, zainteresowań, wiarygodności, zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się. W opinii MRPiPS biorąc pod uwagę fakt, że dobieranie ofert pracy pomiędzy Centralną Bazą CV a ePracą będzie polegać wyłącznie na dopasowywaniu przez system informacji z ofert pracy z informacjami podanymi przez samego klienta (bezrobotnego, poszukującego pracy lub osobę niezarejestrowaną) o kwalifikacjach zawodowych a następnie informowaniu o ofertach pracy, nie jest uzasadnione określanie tego procesu jako profilowanie. W dopasowywaniu ofert pracy do kwalifikacji zawodowych nie będzie występować subiektywny element oceny człowieka lub systemu. Nie będą  również podejmowane żadne decyzje w zakresie praw, czy obowiązków osoby oraz udzielanej jej pomocy. Jeżeli klient nie będzie chciał skorzystać z informacji o ofercie pracy to nie będzie ponosił z tego powodu konsekwencji. Jeżeli otrzyma niedopasowane oferty pracy wówczas będzie mógł dokonać zmiany w ustawieniach konta, aby otrzymywać optymalne wyniki. Cały mechanizm łączenia klientów z ofertami pracy będzie miał wyłącznie charakter informacyjny. To jakie informacje o ofertach pracy otrzyma dana osoba będzie wyłącznie wynikiem informacji o jej kwalifikacjach zawodowych, wymaganiach zawartych przez pracodawców w ofertach pracy oraz ustawieniach stopnia dopasowania. Tego rodzaju usługa realizowana jest od wielu lat we wszystkich powiatowych urzędach pracy w ramach pośrednictwa pracy. Zmianie ulegnie tylko to, że po wejściu w życie nowych przepisów klient urzędu pracy będzie otrzymywać informacje o dopasowanych ofertach pracy nie tylko od doradcy ds. zatrudnienia ale w pierwszej kolejności z systemu teleinformatycznego. Klienci będą sami podejmować decyzję, czy chcą z danej oferty pracy skorzystać, czy nie. Będą też mogli określić, czy ich dane mają być przekazywane pracodawcom, czy też kontakt będzie odbywać się poprzez urząd pracy. Baza CV jako zbiór wybranych danych z indywidualnego konta klienta nie będzie zawierać żadnych zdjęć, ani żadnych informacji, które mogłyby stanowić źródło dyskryminacji albo nierównego traktowania. Podobne rozwiązanie do zaproponowanego w projekcie ustawy zostało wdrożone przez Ministerstwo Cyfryzacji w art. 22a ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa z dnia 12 marca 2022 r. (Dz. U. z [2024 r. poz. 858](https://ppiop.rcl.gov.pl/index.php?r=skorowidz/aktprawnydetail&id_akt_prawny=299779)) oraz funkcjonuje w wielu innych serwisach internetowych, bez nadawania mu cech profilowania.  Dane będą częścią rejestru głównego i będą podlegały dokładnie takim samym zasadom ochrony jak inne dane w rejestrze. |
|  | Uwaga ogólna | Przepisy projektowanej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia powinny szczegółowo i kompleksowo regulować materię związaną z bezpieczeństwem teleinformatycznym (cyberbezpieczeństwem) w ramach funkcjonowania systemów teleinformatycznych, przy pomocy których przetwarzane są dane osobowe. Poprawnie przeprowadzona ocena skutków dla ochrony danych powinna wskazywać związek pomiędzy operacjami wykonywanymi na danych osobowych z konkretnym celem ich przetwarzania. Cel przetwarzania musi być określony w podstawie prawnej, gdy są nią przepisy prawa powszechnie obowiązującego, prawodawca powinien także uwzględnić inne istotne dla osiągnięcia tego celu elementy regulacji (art. 6 ust. 3 RODO), przy jednoczesnym zapewnieniu skutecznej ochrony praw osób, których dane dotyczą. |  | **Wyjaśnienie**  Obecnie od wielu lat w publicznych służbach zatrudnienia funkcjonuje szereg systemów teleinformatycznych utrzymywanych, prowadzonych i udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy. Wśród nich wyróżnić można SyriuszStd - dedykowany system teleinformatyczny wspomagający w sposób kompleksowy realizację statutowych zadań powiatowych urzędów pracy.  Projektowane rozwiązania maja jedynie na celu ich unowocześnienie oraz poszerzenie istniejących funkcjonalności.  Jednocześnie w MRPiPS wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą również wykorzystane w przedmiotowych systemach teleinformatycznych. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowy przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny MRPiPS, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Wykorzystane są mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Zakłada się, korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelniania użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się, wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.  Środowiska bazodanowe podłączone do serwerów aplikacyjnych, stanowią oddzielne komponenty infrastruktury, chronione osobnymi urządzeniami typu firewall oraz są zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.  Zatem, nie ulega wątpliwości, że zapewnione zostało bezpieczeństwo przekazywanych danych.  W projekcie, cele przetwarzania określone zostały w sposób konkretny, wyraźne i prawnie uzasadnione. Zgodnie z projektem zadaniem:   * PUP będzie m.in. rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy (art. 38 ust. 1 pkt 2), organizowanie i finansowanie form pomocy określonych w ustawie (art. 38 ust. 1 pkt 3), * WUP będzie m.in. inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych (art. 32 ust. 1 pkt 9), realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a–d, oraz państw, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych (art. 32 ust. 1 pkt 11), organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy (art. 32 ust. 1 pkt 22), * wojewody będzie m.in. organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy (art. 30 ust. 2 pkt 1) * ministra właściwego do spraw pracy będzie to m.in. realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a–c, w tym koordynowanie sieci EURES na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, udzielanie akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, zwanej dalej „akredytacją”, oraz realizacja innych zadań wynikających z udziału w tej sieci. |
|  | Uwaga dotycząca Katalogów przetwarzanych danych | Wzgląd na zasady wynikające z art. 5 rozporządzenia 2016/679 wymaga od ustawodawcy skonstruowania i przyjęcia przepisów kształtujących prawa i obowiązki, nakładających zadania na określone organy/podmioty jak najbardziej precyzyjnie, wyczerpująco. Projektodawca w wielu przepisach projektowanej ustawy poprzez użycie zwrotu „w szczególności” wprowadza **otwarte katalogi** celów przetwarzania przez określonych administratorów, np. przy wprowadzeniu do wyliczenia kompetencji zakresu działania Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy (**art. 8** projektu ustawy), zadań ministra właściwego do spraw pracy (**art. 25** projektu ustawy), zadań wojewody w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy (**art. 30 ust. 1** projektu ustawy) czy zadań samorządu województwa (**art. 32 ust. 1 pkt 2** projektu ustawy). Przepisy dotyczące uprawnień czy obowiązków powinny być ujęte w zamkniętych katalogach, tak, aby nie budziły wątpliwości oraz nie powodowały dobrowolności co do zakresu działania danego organu/podmiotu (kompetencji nie można domniemywać). Otwarty katalog jest przyjęty w **art. 59** projektu ustawy, który wskazuje, że: „Rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy następuje w oparciu o dane pozyskiwane w szczególności z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Krajowego Rejestru Sądowego, CEIDG, z rejestru, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny (…)”. O ile dane takie miały by obejmować dane osobowe w rozumieniu przepisów rozporządzenia 2016/679 to, w celu realizacji zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, a mianowicie zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c) i zasady ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b RODO), przejrzystości i rzetelności (art. 5 ust. 1 lit. a) projektodawca powinien dokonać zmian projektowanych przepisów – obecne brzmienie nie precyzuje od kogo będą pozyskiwane dane i czy będzie się to odbywać automatycznie. osobowych. Jednocześnie wskazać należy, że projektowane przepisy nie regulują w sposób precyzyjny czy dla niektórych podmiotów jest przewidziane prawo do realizacji swoich kompetencji w oparciu o dane osobowe. Jako przykład wskazać należy funkcjonowanie rad rynku pracy - w praktyce UODO pozyskuje pytania od urzędów pracy w zakresie statusu takich rad i legalności przetwarzania przez nie danych, zwłaszcza w przypadku Powiatowych Rad Rynku Pracy opiniujących w postępowaniach prowadzonych przez PUP w sprawach indywidualnych osób. Kwestii tej nie reguluje także rozporządzenie wykonawcze wydane na podstawie art. 14 przedmiotowej ustawy. |  | **Wyjaśnienie**  W wyniku uwzględnienia uwag m.in. Ministerstwa Cyfryzacji w art. 59, 142, 197, 200, 267 zamknięto katalogi celów lub danych.  Ze względu na charakter zadań w niezmienionej formie pozostawiono kompetencji zakresu działania Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy (art. 8 projektu ustawy), zadań ministra właściwego do spraw pracy (art. 25 projektu ustawy), zadań wojewody w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy (art. 30 ust. 1 projektu ustawy) czy zadań samorządu województwa (art. 32 ust. 1 pkt 2 projektu ustawy. Nie możliwe jest bowiem określenie jakie jeszcze zadania będą wykonywane np. w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy wynikające m.in. z innych ustaw.  Jednocześnie trudno się odnieść do informacji dotyczących ilości pytań od urzędów pracy w kwestii statusu rad rynku pracy i legalności przetwarzania przez nie danych osobowych. Do resortu pracy nie trafiały tego typu zapytania, które pozwalałaby stwierdzić, iż występuje jakiś problem w tym zakresie. Techniczną obsługę rad rynku pracy zapewnia odpowiednio właściwa komórka ministra właściwego ds. pracy – Rada Rynku Pracy; wojewódzki urząd pracy - wojewódzkie rady rynku pracy; powiatowy urząd pracy – powiatowe rady rynku pracy.  Wskazane publiczne służby zatrudnienia – co do zasady – mają obowiązek w sposób zgodny z obowiązującym prawem przetwarzać dane, które zostały im udostępnione lub które zostały przez nie pozyskane. |
|  | Art. 29 | Wątpliwości budzi projektowany **art. 29** w kontekście zakresu danych niezbędnych do wnioskowania o wprowadzenie zmian w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, które mają być określone mocą rozporządzenia. O ile dane te będą stanowić dane o charakterze osobowym, materia w tym zakresie powinna być objęta mocą przepisów rangi ustawy, jako kształtująca prawa i obowiązki. |  | **Wyjaśnienie**  Zgodnie z art. 29 ust. 2 projektu wnioskodawcą o wprowadzenie zmian do klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy mogą być urzędy obsługujące ministrów, urzędy centralne,  stowarzyszenia zawodowe, partnerzy społeczni oraz inne podmioty prowadzące zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji. Osoby fizyczne nie będą mogły być wnioskodawcami.  Aktualnie stosuje się już wnioski o wprowadzenie zmian do klasyfikacji, zawierające w szczególności:   1. dane wnioskodawcy; 2. nazwę zawodu/specjalności oraz grupę elementarną, której dotyczy zmiana 3. uzasadnienie wniosku; 4. w przypadku wniosku o wprowadzenie nowego zawodu: opis zawierający krótką syntezę zawodu/specjalności oraz najważniejsze zadania wykonywane w ramach zawodu/specjalności;   Regulacje prawne dotyczące zgłaszanego zawodu/specjalności, jeśli takie obowiązują. |
|  | Uwaga dotycząca Przetwarzania danych osobowych w systemach teleinformatycznych | W uzasadnieniu do projektu ustawy projektodawca wskazuje, że w obszarze  publicznych służb zatrudnienia funkcjonują systemy teleinformatyczne utrzymywane lub  prowadzone i udostępniane przez ministra właściwego do spraw pracy, które będą  wymagały dostosowania do zmian wprowadzanych w ramach przedmiotowej ustawy i  przepisów wykonawczych do niej. Wśród nich wyróżnić można m.in.: **Aplikację Centralną, Centralną Bazę Ofert Pracy, system Praca.gov.pl.**  **Zmiany w funkcjonowaniu istniejących systemów teleinformatycznych** powinny być poprzedzone analizą przepisów krajowych kształtujących zasady ich prowadzenia, udostępniania z nich danych, trybu udostępniania, ewentualnie przeglądem tych przepisów pod kątem enumeratywnie wskazanych w nich podmiotów, które mogą mieć dostęp do danych zawartych w takich systemach. Projektodawca regulując w **art. 26** projektu ustawy prowadzenie i udostępnianie systemów teleinformatycznych w sposób nazbyt ogólny, wręcz blankietowy odnosi się do sposobu ich funkcjonowania, a w konsekwencji nie uwzględnia zasad przetwarzania, w tym ochrony danych osobowych i prywatności na każdym etapie tworzenia oraz istnienia a więc funkcjonowania technologii obejmującej ich przetwarzanie, zgodnie z mechanizmami wynikającymi z art. 25 rozporządzenia 2016/679 (**uwzględnienie ochrony danych w fazie projektowania oraz domyślna ochrona danych – privacy by design oraz privacy by default**). System teleinformatyczny, w którym przetwarzane są dane osobowe powinien zapewniać również **autentyczność, rozliczalność, niezawodność oraz niezaprzeczalność.** |  | **Wyjaśnienie**  Projektowany przepis art. 26 określa w sposób przedmiotowy systemy teleinformatyczne udostępnione i prowadzone przez ministra właściwego do spraw pracy. Jest on odzwierciedleniem obecnie funkcjonujących systemów, z tą tylko równicą, że zamiast nazw własnych tych systemów, które mogą się zmienić w przepisie systemy określono w sposób opisowy.  Obecnie w obszarze publicznych służb zatrudnienia funkcjonują następujące systemy teleinformatyczne utrzymywane lub prowadzone i udostępniane przez ministra właściwego do spraw pracy, które będą wymagały dostosowania do zmian wprowadzanych w ramach przedmiotowej ustawy i przepisów wykonawczych do niej:   * Aplikacja Centralna – system teleinformatyczny zawierający informacje dotyczące osób bezrobotnych, poszukujących pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców korzystających ze wsparcia wynikającego z ustawy, a udzielanego przez PSZ; * Centralna Baza Ofert Pracy – system teleinformatyczny zawierający informacje dotyczące ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, praktyk studenckich w administracji pozyskanych przez wszystkie wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP, a także wydarzeń organizowanych przez urzędy pracy, tj. targów, giełd pracy, szkoleń, grupowych porad zawodowych, informacji zawodowych; * Praca.gov.pl – system teleinformatyczny umożliwiający PSZ świadczenie usług elektronicznych na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców i przedsiębiorców związanych z ubieganiem się o nadanie statusu i prawa do zasiłku oraz udzielenie wsparcia wynikającego z ustawy, wniosków dotyczących wpisów do rejestrów PSZ, wniosków o udzielenie wsparcia w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), wniosków związanych z zatrudnieniem cudzoziemców na terytorium RP; * System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ – system teleinformatyczny umożliwiający wszystkim wojewódzkim urzędom pracy prowadzenie następujących rejestrów PSZ: Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ), Wykazu Podmiotów Zagranicznych (WPZ) posiadających uprawnienia i prowadzących, zgodnie z prawem, działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium danego państwa oraz zamierzający świadczyć te usługi na terytorium RP, Wykazu Podmiotów Uprawnionych do Prowadzenia na terytorium RP Pośrednictwa Pracy w ramach sieci EURES (RPA EURES); * System Doradcy Zawodowego – system teleinformatyczny wykorzystywany przez doradców zawodowych ze wszystkich wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, OHP oraz MRPiPS, do realizacji badań kompetencji i zainteresowań zawodowych Klientów; * Broker SI-PSZ – warstwa komunikacyjna umożliwiająca wymianę danych pomiędzy poszczególnymi systemami dziedzinowymi PSZ, a także z systemami zewnętrznymi; * WUP-Viator – system dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań wszystkich marszałków województw/wojewódzkich urzędów pracy, wynikających z ustawy, ze współpracy w ramach sieci EURES, z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (w obszarze bezrobocia), z udzielania świadczeń w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków FGŚP; * Oprogramowanie Syriusz Std – system dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań przez wszystkich starostów/ powiatowe urzędy pracy, wynikających z ustawy; * Wortal-PSZ – internetowy serwis informacyjny PSZ, składający się z witryny centralnej PSZ oraz witryn: powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, projektów POWER i RPO wojewódzkich urzędów pracy, intranetu centralnego oraz intranetów urzędów pracy, Praca dla młodych, jak również witryny i intranetu EURES oraz witryny Sieci Europejskich PSZ.   W projekcie w przepisach merytorycznych określono zasady ich funkcjonowania. Dla przykładu, w art. 83 zawiera rozwiązania dotyczące ePracy. |
|  | **Art. 26 ust. 3** | **Art. 26 ust. 3** projektu ustawy wskazuje, że minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia **internetowy serwis informacyjny** umożliwiający prowadzenie i zakładanie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, z kolei **ust. 5** tego przepisu odnosi się do wymagań systemu teleinformatycznego, w celu zapewnienie spójności systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia, które zostaną określone rozporządzeniem. Określenie w drodze rozporządzenia wykonawczego do ustawy sposobu prowadzenia systemów w ocenie organu nadzorczego jest niewystarczające i następuje w akcie prawa o nieodpowiedniej randze dla wyznaczania praw i obowiązków. Kluczowa materia w tym zakresie powinna być objęta mocą przepisów rangi ustawy, jako kształtująca prawa i obowiązki (art. 31 ust. 3 oraz art. 51 ust. 1 i 3 Konstytucji RP). Ma to znaczenie dla realizacji zadań publicznych i ich wykonywania przez podmioty publiczne z poszanowaniem zasady legalizmu (art. 7 Konstytucji RP) oraz zasad cyberbezpieczeństwa, dla zachowania którego istotne jest także przetwarzanie danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wpływa to także na bezpieczeństwo zasobów dotyczących informacji osobowych, a w szerszym kontekście ma znaczenie dla bezpieczeństwa państwa. W ww. kontekście zwrócić uwagę należy także na projektowane przepisy dotyczące indywidualnych kont oraz prowadzenie i udostępnianie dokumentacji w systemie teleinformatycznym (**art. 43** i następne projektu ustawy). |  | **Wyjaśnienie**  Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy prowadzi stronę internetową, na której publikowane są informacje adresowane dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców. Strona ta nazywa się „Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia” . Wortal składa się z części centralnej oraz podstron powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.  Cześć centralna zawiera informacje dotyczące krajowego i europejskiego rynku pracy, zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób oraz przepisów prawnych regulujących kwestie z tym związane.  Podstrony powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy zawierają informacje odnośnie działań tych instytucji w kontekście oferowanego wsparcia, świadczonych usług oraz aktualnej sytuacji na lokalnych rynkach pracy.  Projektowany przepis art. 26 ust. 3, art. 32 ust. 2 pkt 34, art. 38 ust. 1 pkt 28 stanowią odzwierciedlenie w przepisach tego stanu faktycznego.  Jednocześnie, w przypadku, gdy na stronie wortalu znajdą się informacje o pracowniku takie jak np. jego imię i nazwisko, czy właśnie służbowy adres e-mail to mogą one być wykorzystywane (udostępniane) przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika, którego one dotyczą. Wskazuje na to stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r. o sygn. I PK 590/02 stwierdzające, iż „nazwisko i imię jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i ujawnienie go w celu jej identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego, np. czci, prywatności lub godności osobistej. Ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione zadaniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw oraz wolności pracownika”. Ponadto Sąd w powyższym wyroku wskazał, że „najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – kontrahentami, klientami (...). Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwne stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika (...). Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczątkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, ze zgodnie powszechną praktyką są one zasadniczo jawne”. |
|  | Uwaga dotycząca Przetwarzania danych osobowych w systemach teleinformatycznych | Osoba fizyczna zamierzająca dokonać rejestracji jako bezrobotny lub poszukujący pracy oraz ubiegająca się o formę pomocy lub korzystająca z formy pomocy, będzie mogła założyć **indywidualne konto w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl**. Także pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot zamierzający ubiegać się o formy pomocy lub korzystający z takiej formy pomocy będzie mógł założyć indywidualne konto w tym systemie. Wskazać należy, że wśród obligatoryjnych danych koniecznych do założenia konta jest adres elektroniczny i numer telefonu osoby fizycznej (**art. 43 ust. 5 pkt 1 lit. d i e** projektu ustawy). W polskim porządku prawnym nie istnieje obowiązek posiadania numeru telefonu i adresu poczty elektronicznej – numer telefonu powinien być podawany dobrowolnie. |  | **Uwaga uwzględniona**  Mając na względzie powyższe uprzejmie informujemy, charakter pola numer telefonu i adres poczty elektronicznej, w ramach indywidualnego konta w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl, zostanie zmieniony na opcjonalny. |
|  | **Art. 45 ust. 6** | **Art. 45 ust. 6** wskazuje na automatyczne generowanie przez system urzędowego poświadczenie odbioru, natomiast projektodawca nie odnosi się wprost do profilowania, o którym zostało wspomniane na wstępie niniejszego pisma. Podkreślić należy, że stosowne normy powinny gwarantować właściwe środki ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą (kierunkowo wskazać należy np. na przepisy, które wprawdzie dotyczą innego sektora, ale regulują profilowanie, tj. art. 105a ust. 1a ustawy Prawo bankowe oraz art. 41 ust. 1a ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej). |  | **Wyjaśnienie**  W art. 45 ust. 6 projektu mowa jest o urzędowym poświadczeniu odbioru. Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 pkt 20 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 307) są to dane elektroniczne powiązane z dokumentem elektronicznym doręczonym podmiotowi publicznemu lub przez niego doręczanym w sposób zapewniający rozpoznawalność późniejszych zmian dokonanych w tych danych, określające:  a) pełną nazwę podmiotu publicznego, któremu doręczono dokument elektroniczny lub który doręcza dokument,  b) datę i godzinę wprowadzenia albo przeniesienia dokumentu elektronicznego do systemu teleinformatycznego podmiotu publicznego - w odniesieniu do dokumentu doręczanego podmiotowi publicznemu,  c) datę i godzinę podpisania urzędowego poświadczenia odbioru przez adresata z użyciem mechanizmów, o których mowa w art. 20a ust. 1 albo 2 - w odniesieniu do dokumentu doręczanego przez podmiot publiczny,  d) datę i godzinę wytworzenia urzędowego poświadczenia odbioru.  Zatem, pomimo, że urzędowe poświadczenie odbioru będzie generowane automatycznie, to nie będzie to profilowanie w rozumieniu art. 4 pkt 4 RODO. |
|  | **Art. 47** i następne w dziale V | **Art. 47** i następne w dziale V projektu ustawy dotyczą **przetwarzania danych w systemach teleinformatycznych**. Przepisy te powinny szczegółowo określać na jakich zasadach, w jakim trybie, zakresie, komu (jakim organom/podmiotom) udostępniane są dane z systemu (**art. 51** projektu ustawy). Wszelkie procesy związane z przetwarzaniem danych muszą odbywać się z zachowaniem poszanowania ochrony danych osobowych. |  | **Wyjaśnienie**  Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej potwierdza, że przygotowując przepisy prawne kieruje się nadrzędną zasadą poszanowania i zapewnienia ochrony danych osobowych. Mając na względzie powyższe w przepisach prawnych określone jest komu (jakim organom/podmiotom), w jakim trybie i zakresie i na jakich zasadach dane są udostępniane.  Udostępnianie danych z systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy realizowane jest poprzez usługi elektroniczne i stanowi odpowiedzi na zapytania, mające charakter wniosków, przesyłane przez przedstawicieli uprawnionych podmiotów. We wniosku określane jest jakiej osoby fizycznej lub prawnej dotyczy zapytanie, podstawa prawna i/ lub w jakiej sprawie pobierane są dane. Powyższe ma na celu spełnienie warunków zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, rozliczalności, ograniczenia celu i minimalizacji danych, o których mowa powyżej. |
|  | **Art. 50 ust. 1** | **Art. 50 ust. 1** projektu ustawy wskazuje że dane osobowe przetwarzane przez publiczne służby zatrudnienia w systemach teleinformatycznych podlegają zabezpieczeniom, a dostęp do tych danych mają osoby posiadające pisemne upoważnienie. Z punktu widzenia zasad wynikających z rozporządzenia 2016/679 takie rozwiązania nie stanowią o żadnych dodatkowych gwarancjach bezpieczeństwa.  Administrator i tak ma obowiązek zastosowania środków bezpieczeństwa adekwatnych do stwierdzonych ryzyk a jednocześnie przepis wprowadza konstrukcję pisemnych upoważnień, która nie wynika z art. 29 rozporządzenia 2016/679. Kwestie dotyczące zabezpieczeń powinny albo zostać szczegółowo rozbudowane w projekcie ustawy, jeśli mają administratorzy zastosować szczególne rozwiązania dedykowane stwierdzonym ryzykom albo powinny być one uszczegółowione w przepisach rozporządzenia wykonawczego. |  | **Wyjaśnienia**  W systemach teleinformatycznych publicznych służb zatrudnienia, w których przetwarzane są dane osobowe, zastosowane są zabezpieczenia i środki bezpieczeństwa adekwatne do stwierdzonych ryzyk. Przetwarzanie danych odbywa się zgodnie z przepisami prawa, a dostęp do danych zapewniony jest dla osób upoważnionych. |
|  | **Art. 50 ust. 2** | **Art. 50 ust. 2** projektu ustawy wskazuje, że: „Dane, o których mowa w ust. 1, są udostępniane nieodpłatnie w drodze ich wymiany między systemem teleinformatycznym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 10, a systemami teleinformatycznymi podmiotów wymienionych w tym ust. 1”. Jeżeli dane będą udostępniane to – celem wyposażenia administratora władającego danymi w systemie teleinformatycznym w regulacje zabezpieczające sprawowaną przez niego rolę udostępniającego dane osobowe - określić należy w jakim trybie będzie następowało udostępnianie – czy w trybie wnioskowym, czy bezwnioskowym i przy zachowaniu jakich warunków. Z punktu widzenia zasady celowości określonej art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679 pożądany jest tryb wnioskowy przy wymianie informacji, dotyczący każdej sprawy z osobna. Takich rozwiązań wymaga prawidłowa realizacja zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679, jak i zasada rozliczalności art. 5 ust. 2 rozporządzenia 2016/679.  Projektodawca powinien także zapewnić w przepisach stosowanie zasad ograniczenia celu oraz minimalizacji danych, określonych w art. 5 ust. 1 lit. b i c rozporządzenia 2016/679 a także uwzględnić motyw 31 rozporządzenia 2016/679, o którym mowa w dalszych rozważaniach. |  | **Wyjaśnienie**  Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej potwierdza, że przygotowując przepisy prawne kieruje się nadrzędną zasadą poszanowania i zapewnienia ochrony danych osobowych. Mając na względzie powyższe w przepisach prawnych określone jest komu (jakim organom/podmiotom), w jakim trybie i zakresie i na jakich zasadach dane są udostępniane.  Udostępnianie danych z systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy realizowane jest poprzez usługi elektroniczne i stanowi odpowiedzi na zapytania, mające charakter wniosków, przesyłane przez przedstawicieli uprawnionych podmiotów. We wniosku określane jest jakiej osoby fizycznej lub prawnej dotyczy zapytanie, podstawa prawna i/ lub w jakiej sprawie pobierane są dane. Powyższe ma na celu spełnienie warunków zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, rozliczalności, ograniczenia celu i minimalizacji danych, o których mowa powyżej. |
|  | **art. 47 ust. 2 pkt 9**  **art. 50 ust. 4**  **art. 351 ust. 10** | W **art. 47 ust. 2 pkt 9** projektu ustawy wskazuje się na podanie adresu elektronicznego lub numeru telefonu osoby fizycznej – dane te powinny być fakultatywne.  Z kolei **art. 50 ust. 4** projektu ustawy odnosi się do okresu retencji przetwarzanych danych: „Dane osobowe, o których mowa w art. 47 ust. 2 i 3, art. 48 ust. 1–5, oraz 48 ust. 4 oraz w art. 49 ust. 1, są przetwarzane przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono udzielanie pomocy”.  Projektodawca nie uzasadnił 10-letniego terminu przetwarzania danych (z czego wynika niezbędność przetwarzania danych przez akurat 10 lat). Kwestia ta wymaga wyjaśnienia.  Tożsama uwaga dotyczy **art. 351 ust. 10** projektu ustawy, który wskazuje, że: „Dane osobowe osób fizycznych, o których mowa w ust. 3 i 4, są przetwarzane przez OHP przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono ubieganie się o wsparcie lub udzielanie wsparcia”. Zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679 dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane. |  | **Wyjaśnienia**  Odnośnie:   1. **adresu elektronicznego lub numeru telefonu osoby fizycznej** - uwaga uwzględniona. 2. **art. 50 ust. 4** – okresu retencji danych – to obecnie czas ten wynosi 50 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono udzielanie pomocy (art. 4 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia). Konieczność tak długiego okresu przechowywania danych uzasadniona była faktem zaliczania okresu pobierania zasiłku i innych świadczeń przyznawanych na podstawie ustawy do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.   W projekcie zaproponowano skrócenie tego okresu do 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono udzielanie pomocy.  Projektowane rozwiązanie jest podobne do rozwiązania dotyczącego dokumentacji pracowniczej wprowadzonego ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją (Dz. U. poz. 357).   1. **art. 351 ust. 10 to** obecnie pracodawcami jakimi są wojewódzki komendant OHP, dyrektor centrum kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektor ośrodka szkolenia zawodowego OHP mają obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą, dotyczącą pracowników, z którymi umowa o pracę została zawarta od dnia 1 stycznia 2019 r., co do zasady przez okres 10 lat, a w przypadku z pracownikami, którzy zatrudnieni zostali przed rokiem 2019 ich okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi, co do zasady, aż 50 lat. Wojewódzki komendant OHP, dyrektor centrum kształcenia i wychowania oraz dyrektor ośrodka szkolenia zawodowego jako administratorzy danych osobowych w odniesieniu do osoby/osób fizycznych , o których mowa w art. 351 ust.3 i 4 projektu ustawy spełniają obowiązek do stworzenia warunków organizacyjnych i technicznych zapewniających ochronę przetwarzanych danych, w szczególności zabezpieczenia danych przed nieuprawnionym dostępem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem, a także ich modyfikacją, uszkodzeniem, zniszczeniem lub utratą przez okres 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono ubieganie się o wsparcie lub udzielanie wsparcia. Zgodnie z art. 341 ust. 4 OHP projekt ustawy przewiduje, iż „OHP realizują działania na rzecz młodzieży w wieku od 14. do 30. roku życia, zwanej dalej „młodzieżą”, w celu jej wsparcia w wypełnieniu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki oraz podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia i rozwoju edukacyjno-zawodowego”. |
|  | **art. 52 i art. 53** | Projektowane **art. 52 i art. 53** dotyczą **pozyskiwania danych z Krajowego Rejestru Sądowego i systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** przez starostę (art. 52) i przez wojewódzkie urzędy pracy i powiatowe urzędy pracy (art. 53).  Tymczasem cele jakim służy KRS nie są tożsame z celem projektowanej regulacji.  Zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679 przetwarzanie jest zgodne z prawem jeżeli jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze – przepis ma formułować obowiązek przetwarzania danych, tym bardziej jeśli wykonawca norm jest podmiotem publicznym. W tym kontekście istotny jest motyw 31 rozporządzenia 2016/679, zgodnie z którym organy publiczne, którym ujawnia się dane osobowe w związku z ich prawnym obowiązkiem sprawowania funkcji publicznej (takich jak organy podatkowe, organy celne, finansowe jednostki analityki finansowej, niezależne organy administracyjne czy organy rynków finansowych regulujące i nadzorujące rynki papierów wartościowych), nie powinny być traktowane jako odbiorcy, jeżeli otrzymane przez nie dane osobowe są im niezbędne do przeprowadzenia określonego postępowania w interesie ogólnym zgodnie z prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego. Jeżeli projektowany system teleinformatyczny miałby działać z wykorzystaniem infrastruktury Krajowego Rejestru Sądowego, należałoby przyjąć również przepisy prawa odpowiadające przedmiotowemu rozwiązaniu, uwzględniając aktualnie obowiązujący porządek prawny. |  | **Wyjaśnienie**  W wyniku uwag zgłoszonych przez Ministerstwo Sprawiedliwości zmieniono przepis art. 52 i skorelowano jego brzmienie z art. 51 ust. 3. |
|  | **art. 54** | Zwrócić uwagę należy, że **art. 54** projektu ustawy przewiduje przetwarzanie szerokiego katalogu danych m.in. w celu „monitorowania”, bez doprecyzowania co ma być jego przedmiotem. Nie przeprowadzając oceny skutków dla ochrony danych projektodawca nie wykazał niezbędności przetwarzania określonych danych dla realizacji zakładanych celów. Powstaje także wątpliwość czy w ten sposób nie będzie dochodziło do profilowania osób, których dane dotyczą i czy spełnione zostaną wówczas warunki określone w art. 22 rozporządzenia 2016/679. |  | **Wyjaśnienie**  Projektowany przepis art. 54 stanowi odpowiednik art. 5b ustawy o promocji zatrudnienia. Został dodany do tej ustawy na mocy art. 106 pkt 2 ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (Dz. U. poz. 1079), której wnioskodawcą był Minister Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej (UC95). |
|  | **Art. 55 ust. 11** | **Art. 55 ust. 11** projektu ustawy wskazuje, że: „W zakresie niezbędnym do ustalenia statusu i uprawnień rejestrowanych osób pracownik PUP może sporządzać kopie dokumentów, o których mowa w ust. 5 i ust. 7 pkt 2 oraz wykonać skan dokumentów przedłożonych w postaci papierowej”, natomiast wskazany ust. 7 wskazuje na przedłożenie „(…) do wglądu pracownikowi PUP dokonującemu rejestracji dokumenty potwierdzające rodzaj i stopień niepełnosprawności”. W związku z niespójnością oraz brakiem uzasadnienia dla kopiowania przedmiotowych dokumentów projektowany **przepis wymaga zmiany poprzez wskazanie, że przedmiotowe dokumenty są okazywane do wglądu**. |  | **Wyjaśnienie**  Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia (art. 9 ust. 1 pkt 14 lit. a i b) starosta wydaje decyzję administracyjną m.in. o  uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego, przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów. Analogiczne rozwiązanie przewidziano w projekcie ustawy (art. 38 ust. 1 pkt 14 lit. a i b). Zatem, do powyższych postępowań zastosowanie mają zasady wyrażone w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572), a w tym zasada prawdy obiektywnej. Zgodnie z nią  w toku postępowania organy administracji publicznej stoją na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli. Kierując się powyższą zasadą niezbędne jest, aby pracownik powiatowego urzędu pracy miał możliwość robienia kopii świadectwa pracy i inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.  Dodatkowo urząd pracy kieruje bezrobotnego do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy lub złożył wniosek o dofinansowanie stanowiska pracy. Z tego też powodu niezbędne jest, aby pracownik powiatowego urzędu pracy mógł kopiować świadectwa ukończenia szkoły, dyplomy lub inne dokumenty potwierdzające kwalifikacje lub zaświadczenia o ukończeniu szkolenia oraz dokumenty stwierdzające przeciwwskazania do wykonywania określonych prac, jeżeli osoba takie posiada. |
|  | **art. 56 ust. 2** | Zwrócić uwagę należy na projektowany **art. 56 ust. 2**: „Bezrobotnego albo poszukującego pracy wyłącza się z systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 1, w przypadku utraty odpowiednio statusu bezrobotnego albo poszukującego pracy”. Projektodawca nie precyzuje czym „wyłączenie z systemu” skutkuje – co dzieje się wówczas z danymi osobowymi takiej osoby, regulacja wymaga uzupełnienia w tym zakresie. |  | **Uwaga uwzględniona**  Wyłączenie z systemu” oznacza wprowadzenie do systemu informacji dotyczących tzw. wyrejestrowania osoby z rejestru bezrobotnych lub poszukujących pracy, stanowiącego konsekwencję decyzji administracyjnej dotyczącej pozbawienia osoby statusu bezrobotnego lub poszukującego pracy i/ lub prawa do zasiłku. |
|  | **art. 84** i następne odnoszące się do Bazy CV | Projektowane przepisy przewidują **utworzenie bazy życiorysów zawodowych (Baza CV) osób bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, które za pomocą systemu zostaną automatycznie dopasowane do ofert pracy z ePracy**. Jak wynika z uzasadnienia do projektu: „Prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy Baza CV będzie częścią (podzbiorem) centralnego rejestru osób korzystających z pomocy urzędów pracy, z którego będą pochodzić dane”. W **art. 84** i następnych projektu ustawy odnoszącymi się do Bazy CV projektodawca nie wskazuje jednak zasad działania bazy, nie reguluje materii związanej z aktualizacją czy retencją danych.  **Art. 85** wskazuje, że: „Baza CV i ePraca w sposób automatyczny łączą oferty pracy z życiorysami zawodowymi za pomocą informacji, o których mowa w art. 47 ust. 2 pkt 10 i 12 oraz informacji o wymaganiach pracodawcy określonych w ofercie pracy”. Jedynie w uzasadnieniu projektodawca wskazuje, że: „W ramach ww. rozwiązania nie będą podejmowane żadne decyzje w zakresie praw czy obowiązków osoby oraz udzielanej jej pomocy. To jakie informacje o ofertach pracy otrzyma dana osoba będzie wyłącznie wynikiem informacji o jej kwalifikacjach zawodowych i wymaganiach zawartych przez pracodawców w ofertach pracy”. Wyjaśnienia przez Projektodawcę wymaga, czy automatyczne dopasowywanie informacji, o którym mowa w ww. przepisać wiązać będzie się z profilowaniem, o którym mowa w art. 22 rozporządzenia 2016/679.  Projektowane przepisy nowelizujące zawierają zmiany wiążące się z przetwarzaniem – oprócz danych osobowych z art. 6 - także danych osobowych szczególnych kategorii (art. 9 rozporządzenia 2016/679) oraz danych z art. 10 rozporządzenia 2016/679 i mogą stwarzać wiele ryzyk dla podmiotów danych. Jeśli nastąpi nieprawidłowe połączenie oferty pracy z życiorysem, może to doprowadzić do określonych negatywnych konsekwencji dla osoby, której dane dotyczą. W opisanym modelu to minister będzie miał dostęp do wszystkich życiorysów osób w tej bazie. Pojawia się zatem pytanie jakie będą zastosowane gwarancje ochrony tych danych, np. zabezpieczające przed wykorzystaniem danych w innych celach.  Wyjaśnienia wymaga również w jaki sposób do przedmiotowej bazy będą importowane dokumenty CV, czy będzie możliwy import całych plików. Przy założeniu możliwości importu dokumentów przez osobę poszukującą pracy, rozważenia wymaga projektowane pozyskanie danych nadmiarowych, których nie przewidują przepisy Kodeksu pracy. Szczególnie częstym elementem curriculum vitae są zdjęcia. Zasadne byłoby zwrócenie uwagi przez Projektodawcę na ryzyko przetwarzania zdjęć jako danych biometrycznych, czy system bazy przewiduje taką możliwość, co w obliczu aktualnie zaproponowanych przepisów prawa byłoby niedopuszczalne. |  | **Wyjaśnienie**  Zgodnie z art. 4 pkt 4 RODO Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1 ze zm.) profilowanie oznacza dowolną formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, które polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej, w szczególności do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy tej osoby fizycznej, jej sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji, zainteresowań, wiarygodności, zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się. W opinii MRPiPS biorąc pod uwagę fakt, że dobieranie ofert pracy pomiędzy Centralną Bazą CV a ePracą będzie polegać wyłącznie na dopasowywaniu przez system informacji z ofert pracy z informacjami podanymi przez samego klienta (bezrobotnego, poszukującego pracy lub osobę niezarejestrowaną) o kwalifikacjach zawodowych a następnie informowaniu o ofertach pracy, nie jest uzasadnione określanie tego procesu jako profilowanie. W dopasowywaniu ofert pracy do kwalifikacji zawodowych nie będzie występować subiektywny element oceny człowieka lub systemu. Nie będą  również podejmowane żadne decyzje w zakresie praw, czy obowiązków osoby oraz udzielanej jej pomocy. Jeżeli klient nie będzie chciał skorzystać z informacji o ofercie pracy to nie będzie ponosił z tego powodu konsekwencji. Jeżeli otrzyma niedopasowane oferty pracy wówczas będzie mógł dokonać zmiany w ustawieniach konta, aby otrzymywać optymalne wyniki. Cały mechanizm łączenia klientów z ofertami pracy będzie miał wyłącznie charakter informacyjny. To jakie informacje o ofertach pracy otrzyma dana osoba będzie wyłącznie wynikiem informacji o jej kwalifikacjach zawodowych, wymaganiach zawartych przez pracodawców w ofertach pracy oraz ustawieniach stopnia dopasowania. Tego rodzaju usługa realizowana jest od wielu lat we wszystkich powiatowych urzędach pracy w ramach pośrednictwa pracy. Zmianie ulegnie tylko to, że po wejściu w życie nowych przepisów klient urzędu pracy będzie otrzymywać informacje o dopasowanych ofertach pracy nie tylko od doradcy ds. zatrudnienia ale w pierwszej kolejności z systemu teleinformatycznego. Klienci będą sami podejmować decyzję, czy chcą z danej oferty pracy skorzystać, czy nie. Będą też mogli określić, czy ich dane mają być przekazywane pracodawcom, czy też kontakt będzie odbywać się poprzez urząd pracy. Baza CV jako zbiór wybranych danych z indywidualnego konta klienta nie będzie zawierać żadnych zdjęć, ani żadnych informacji, które mogłyby stanowić źródło dyskryminacji albo nierównego traktowania. Podobne rozwiązanie do zaproponowanego w projekcie ustawy zostało wdrożone przez Ministerstwo Cyfryzacji w art. 22a ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa z dnia 12 marca 2022 r. (Dz. U. z [2024 r. poz. 858](https://ppiop.rcl.gov.pl/index.php?r=skorowidz/aktprawnydetail&id_akt_prawny=299779)) oraz funkcjonuje w wielu innych serwisach internetowych, bez nadawania mu cech profilowania.  Dane będą częścią rejestru głównego i będą podlegały dokładnie takim samym zasadom ochrony jak inne dane w rejestrze. |
|  | Uwaga dotycząca Programów pilotażowych. | Zgodnie z **art. 21 ust. 4 i 5** projektu ustawy „Projekt pilotażowy po uzyskaniu pozytywnej opinii ministra właściwego do spraw pracy, realizowany jest na podstawie umowy zawieranej między ministrem właściwym do spraw pracy, a podmiotem, o którym mowa w ust. 6. Umowa, o której mowa w ust. 4, określa w szczególności warunki realizacji projektu pilotażowego, wysokość środków przeznaczonych na ten cel i sposób ich wydatkowania”.  Podczas realizacji **programów pilotażowych** przetwarzane są dane osobowe, mogą być to także dane szczególnych kategorii, np. dotyczące zdrowia. Zgodnie ze standardami określonymi w rozporządzeniu 2016/679 powinny one zostać objęte większą ochroną z uwagi na ich wyjątkowy charakter – zawierają najbardziej intymne i osobiste informacje dotyczące życia osoby fizycznej, również te potencjalnie narażające ich na dyskryminację. Dlatego projektowane regulacje prawne w tym zakresie budzą szczególne wątpliwości organu nadzorczego. Podstawy prawne przetwarzania szczególnych kategorii danych zostały uregulowane w art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679.  Prawa i obowiązki administratorów przetwarzających dane osobowe szczególnych kategorii dla realizacji zadań publicznych, powinny wynikać z przepisów rangi ustawy, a nie z umowy. Regulacje odnoszące się do tych zagadnień powinny spełniać standardy przewidziane przepisami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, w tym zasad przetwarzania z art. 5 rozporządzenia 2016/679. Przepisy ogólnego rozporządzenia wyraźnie wskazują na gwarancje, jakie powinien zapewnić krajowy prawodawca we wprowadzanych przepisach prawa, a jednocześnie odsyłają do warunków i zabezpieczeń określonych w art. 9 ust. 3 rozporządzenia 2016/679. Mając na względzie wagę zadania, jakim jest przygotowanie, przeprowadzenie i ewaluacja programów pilotażowych, jak również konieczność realizacji tego zadania dla budowania jak najlepszych i jak najbardziej efektywnych rozwiązań dotyczących wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów aktywizacji zawodowej i wsparcia zatrudnienia w celu przygotowywania nowych rozwiązań o charakterze systemowym, pamiętać należy, że związane z tym przetwarzanie danych szczególnych kategorii także podlegać będzie szczególnym regułom prawnym i gwarancjom, o których mowa w unijnych przepisach o ochronie danych osobowych.  Zatem to w przepisach rangi ustawy należałoby wprowadzić odpowiednio (wyczerpująco) skonstruowaną podstawę prawną dla przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych, a także ściśle określić nie tylko cele takiego przetwarzania, ale również wskazać, jakie dane będą gromadzone podczas trwania programu pilotażowego, sposób, w jaki będą przetwarzane na potrzeby programu pilotażowego zarówno w czasie jego trwania, jak i po jego zakończeniu, jak długo będą przechowywane, na jakich zasadach oraz komu i w jaki sposób będą udostępniane.  Kluczowe procesy przetwarzania danych szczególnych kategorii nie mogą wynikać jedynie z umów. Na aspekt ten organ właściwy w sprawie ochrony danych osobowych wielokrotnie zwracał i zwraca uwagę w sytuacji zaangażowania go w proces opiniowania m.in. rozporządzeń dotyczących programów pilotażowych w ochronie zdrowia. Warto też zwrócić uwagę na utrwalone w tym zakresie orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego.  Szczegółowe rozwiązania dotyczące wzajemnego przepływu danych powinny zostać uregulowane wprost w przepisach rangi ustawy, a nie w umowach o współpracy zawartych pomiędzy podmiotami realizującymi program pilotażowy, zawłaszcza o ile są nimi podmioty publiczne lub realizujące zadnia publiczne (zasada legalizmu wynikająca z art. 7 Konstytucji RP). Przepisy prawa – a nie poszczególne umowy – powinny więc normować funkcjonowanie systemów teleinformatycznych, a także określać, w jakim celu/celach, na jakich zasadach oraz jakie podmioty będą odpowiedzialne za prowadzenie/uzupełnianie systemu teleinformatycznego oraz przetwarzanie danych. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | Uwaga dotycząca Jawnych rejestrów prowadzonych w systemie teleinformatycznym. | Projekt ustawy w **art. 308** zakłada powstanie **jawnego rejestru agencji zatrudnienia** prowadzonego w systemie teleinformatycznym wskazanym w art. 26 projektu ustawy.  **Art. 309 ust. 2 pkt 1** projektu ustawy odnosi się do „oznaczenia podmiotu zamierzającego prowadzić agencję zatrudnienia” nie określając danych identyfikujących dany podmiot. Jeżeli agencję zatrudnienia będzie prowadzić osoba fizyczna konieczne jest - mając na uwadze zasadę minimalizacji danych oraz zasadę celowości - wskazanie jej danych osobowych.  Tożsama uwaga dotyczy **art. 332**  projektu ustawy odnoszącego się do oznaczenia podmiotu we wniosku o udzielenie akredytacji.  **Art. 335** projektu ustawy wskazuje na jawny rejestr podmiotów akredytowanych prowadzony przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie teleinformatycznym wskazanym w art. 26 projektu ustawy.  Projektodawca nie przeprowadzając oceny skutków dla ochrony danych osobowych nie wykazał niezbędności przetwarzania określonych danych dla realizacji zakładanego celu ani konieczności tworzenia jawnych rejestrów. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 22 listopada 2022 r. w sprawie Luxembourg Business Registers dotyczącym rejestrów beneficjentów rzeczywistych prowadzonych przez państwa członkowskie, w tym Polskę, zwrócił uwagę na konieczność jakie dane powinny mieć status publicznie dostępnych, wskazując, że: „należy zbadać, po pierwsze, czy publiczny dostęp do informacji o beneficjentach rzeczywistych jest odpowiedni do realizacji zamierzonego celu leżącego w interesie ogólnym, po drugie, czy wynikająca z takiego dostępu ingerencja w prawa zagwarantowane w art. 7 i 8 karty jest ograniczona do tego, co bezwzględnie konieczne, w tym znaczeniu, że cel ten nie mógłby zostać racjonalnie osiągnięty w sposób równie skuteczny za pomocą innych środków w mniejszym stopniu naruszających te prawa podstawowe zainteresowanych osób, a po trzecie, czy ingerencja ta nie jest nieproporcjonalna w stosunku do tego celu, co oznacza między innymi wyważenie znaczenia celu i wagi tej ingerencji” |  | **Wyjaśnienie:**  W odniesieniu do:   * 1. art. 309 ust. 2 pkt 1 - uwaga uwzględniona. Doprecyzowane zostanie pojęcie oznaczenia podmiotu   2. art. 332 i 335 - uwaga uwzględniona Doprecyzowane zostanie pojęcie oznaczenia podmiotu.   3. art. 335 - uzasadnienie zostanie uzupełnione o informacje dotyczące niezbędności przetwarzania danych osobowych w zakresie oznaczenia podmiotu we wniosku o akredytację. |
|  | **art. 26 ust. 3**  **art. 32 ust. 1 pkt 28** | Zwrócić uwagę należy na **art. 26 ust. 3** projektu ustawy, który wskazuje, że: „Minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia internetowy serwis informacyjny umożliwiający prowadzenie i zakładanie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, w ramach których publikowane są w szczególności informacje o formach pomocy określonych w ustawie, o klasyfikacji zawodów i specjalności oraz o działaniach publicznych służb zatrudnienia, w tym w ramach sieci EURES, a także dane teleadresowe publicznych służb zatrudnienia”. Projektodawca **nie opisał ról podmiotów w kontekście prowadzenia stron internetowych**, których określenie jest niezbędne - czy będzie dochodzić do współadministrowania, odrębnego administrowania (tożsama uwaga dotyczy **art. 32 ust. 1 pkt 28**). Nie jest wiadomym jaki i czyj jest przy opisanych zadaniach zakres odpowiedzialności za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych (np. w sytuacji opisanej w art. 26 ust. 2). |  | **Wyjaśnienie**  Internetowy serwis informacyjny to narzędzie umożliwiające prowadzenie i zakładanie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, w ramach których publikowane są w szczególności informacje o formach pomocy określonych w ustawie, o klasyfikacji zawodów i specjalności oraz o działaniach publicznych służb zatrudnienia, w tym w ramach sieci EURES, a także dane teleadresowe publicznych służb zatrudnienia, to serwis od wielu lat wykorzystywany przez PSZ.  W szczególności w ramach ww. narzędzia funkcjonują następujące serwisy internetowe prowadzone przez ministra właściwego do spraw pracy:   * Wortal PSZ, serwis centralny PSZ, dostępny jest pod adresem <https://psz.praca.gov.pl/>, strony, * EURES Polska, serwis Europejskiej Sieci Służb Zadnienia EURES (EURopeanEmployment Services) – Polska, dostępny pod adresem <https://eures.praca.gov.pl/>; * EPSZ, serwis Europejskiej Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia – Polska, dostępny pod adresem <https://epsz.praca.gov.pl/>; * Praca dla młodych, serwis dotyczący programu Gwarancje dla młodzieży, dostępny pod adresem <https://dlamlodych.praca.gov.pl/>.   W ramach serwisu informacyjnego funkcjonują również strony internetowe wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, których adresy znajdują się na stronie: <https://psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu>.  W ramach serwisu informacyjnego utworzone zostały również strony intranetów, centralnego oraz jednostek PSZ, tj. serwisów w których publikowane są informacje dedykowane dla pracowników urzędów.  Minister właściwy do spraw pracy odpowiada za utrzymanie i rozwój serwisu informacyjnego, prowadzenie ww. stron internetowych centralnych, publikację tzw. treści centralnych w ramach Wortalu PSZ i stron internetowych urzędów. Urzędy pracy odpowiadają natomiast za publikację treści o charakterze lokalnym w ramach stron internetowych urzędów.  Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy prowadzą strony internetowe na których publikowane są informacje adresowane dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców. Strona ta nazywa się „Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia” . Wortal składa się z części centralnej oraz podstron powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.  Cześć centralna zawiera informacje dotyczące krajowego i europejskiego rynku pracy, zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób oraz przepisów prawnych regulujących kwestie z tym związane.  Podstrony powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy zawierają informacje odnośnie działań tych instytucji w kontekście oferowanego wsparcia, świadczonych usług oraz aktualnej sytuacji na lokalnych rynkach pracy.  Projektowany przepis art. 26 ust. 3, art. 32 ust. 2 pkt 34, art. 38 ust. 1 pkt 28 stanowią odzwierciedlenie w przepisach tego stanu faktycznego. |
|  | **Art. 26**  **art. 26 ust. 5**  **art. 32 ust. 1 pkt 25** | **art. 26 ust. 5** wskazuje na określenie w drodze rozporządzenia zapewnienia spójności systemów teleinformatycznych poprzez „scalenie danych w zbiór centralny” nie precyzując pojęcia zbioru centralnego. Nie jest on zdefiniowany w projekcie, co ma znaczenie z punktu widzenia odpowiedzialności za dane w nim przetwarzane i realizację zasady rozliczalności.  **Art. 26** projektu rozporządzenia także wymaga doprecyzowania – wymiana informacji pomiędzy rejestrami publicznymi przy pomocy systemów teleinformatycznych należących do różnych administratorów musi być szczegółowo przeanalizowana z punktu widzenia zasady rozliczalności, jak również ustalenia ról podmiotów biorących udział w procesach przekazywania danych w celu wyeliminowania propozycji niezgodnych z zasadami przetwarzania danych osobowych.  Analogiczna uwaga dotyczy **art. 32 ust. 1 pkt 25** projektu ustawy, który wskazuje na współpracę z ministrem właściwym do spraw pracy i innymi organami publicznych służb zatrudnienia w zakresie prowadzenia zbiorów danych.  Zwrócić uwagę należy także na projektowany **art. 36,** który nie precyzuje zasad wymiany danych w ramach Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego. |  | W odniesieniu do zastrzeżenia dotyczącego:   1. **art. 26 ust 5** MRPiPS proponuje zmianę brzmienia z: „zapewnienie spójności systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia, w szczególności w zakresie jednorodności zakresu i rodzaju danych, która umożliwi **ich scalanie w zbiór centralny**, (…)” na „uwadze zapewnienie spójności systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia, w szczególności w zakresie jednorodności zakresu i rodzaju danych, która umożliwi **zasilenie nimi centralnych zbiorów danych**, (…)”. 2. **art. 26 oraz art. 32 ust 1 pkt 25** **MRPiPS wyjaśnia**, że kwestie zakresów danych podlegających przetwarzaniu i wymianie w pomiędzy zbiorami danych PUP, WUP i MRPiPS uregulowane są w przepisach szczegółowych tj. art. 47 – 54 projektu ustawy. 3. **art. 36** **MRPiPS wyjaśnia,** że zasady wymiany danych w ramach Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego uregulowane są w przepisach UE, w tym w:  * rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166, 30.4.2004, p.1, z późn. zm.); * rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, * rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo. |
|  | **art. 351 ust. 3 i 4** | Organ nadzorczy zwraca uwagę na **nadmiarowy zakres danych osobowych**  wskazany w projektowanym **art. 351 ust. 3 i 4**. Z uwagi na konieczność stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych: ograniczenia celu oraz minimalizacji danych projektodawca ponownie powinien rozważyć niezbędność wskazywania **imienia ojca/imion rodziców** z uwagi na konieczność podania numeru PESEL, który w sposób unikalny identyfikuje osobę i pozwala na ustalenie szeregu dodatkowych dotyczących jej informacji, takich jak data urodzenia czy płeć. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  |  | Uzasadnionym jest rozważenie rezygnacji w przepisach prawa z wykorzystywania danych osobowych osób trzecich, tj. imion rodziców na potrzeby identyfikacji osób. Brak jest niezbędności identyfikacji tych osób z użyciem danych osób trzecich, tj. imion ich rodziców. Wskazać należy na systematyczną rezygnację przez projektodawców - po wejściu w stosowanie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych - z przepisów dotyczących przetwarzania danych osób trzecich, jako nieadekwatnych dla identyfikacji innych osób (ich potomków), gdy identyfikacja przebiega z użyciem PESEL czy też numeru dowodu osobistego wraz z adresem tych podmiotów danych. Identyfikacja osób poprzez dane ich rodziców jest swoistym reliktem, który w obliczu wielu innych identyfikatorów osób fizycznych przyjmowanych na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci nie znajduje żadnego uzasadnienia z punktu widzenia zasady proporcjonalności i celowości. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | **art. 47**  **ust. 2, art. 49 ust. 1, art. 55 ust. 3, art. 196, art. 351 ust. 3** | Istotne byłoby także rozważenie **rezygnacji z przetwarzania daty urodzenia czy wskazywania płci przy jednoczesnym przetwarzaniu numeru PESEL** (**art. 47 ust. 2, art. 49 ust. 1, art. 55 ust. 3, art. 196, art. 351 ust. 3** projektu ustawy). Jedynie w przypadku, gdy osoba nie posiada numeru PESEL zasadnym jest przetwarzanie innych danych osobowych – tak aby czynić zadość zasadom przetwarzania danych, w szczególności zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679), zgodnie z którą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | **art. 351 ust. 12** | Wątpliwości organu nadzorczego budzi **art. 351 ust. 12** projektu ustawy, który wskazuje, że na wniosek Komendanta Głównego OHP, wojewódzkiego komendanta OHP, dyrektora centrum kształcenia i wychowania oraz dyrektora ośrodka szkolenia zawodowego, w celu zapewnienia dostępu do informacji niezbędnych do prawidłowej realizacji zadań OHP, udostępniane są nieodpłatnie dane, w tym dane osobowe młodzieży, przetwarzane przez różne organy i podmioty publiczne (wymienione enumeratywnie w tym przepisie). **Cel dostępu do danych został wskazany zbyt ogólnie**, podobnie jak w **ust. 14** niniejszego przepisu. Przetwarzanie danych osobowych dla realizacji zadań OHP powinno odbywać się zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 rozporządzenia 2016/679, w szczególności zgodnie z zasadą minimalizacji danych i celowości oraz rozliczalności przetwarzania - wyraźnie powinno wynikać ze szczegółowych norm prawnych. |  | **Wyjaśnienie**  Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) realizują swe ustawowe zadania w zakresie kształcenia, wychowania i zatrudnienia między innymi poprzez sprawowanie opieki (również całodobowej) nad uczestnikami. W realizacji tych zadań istotne są np. sytuacja edukacyjna uczestnika, jego sytuacja rodzinna, materialna rodziny, sytuacja zdrowotna itp.  W związku tym OHP powinny mieć możliwość przetwarzać stosowne dane. Natomiast trudno jest wyszczególnić wszystkie powody do tej konieczności. Zatem przepis ustawowy musi mieć charakter ogólny. |
|  | **art. 380** | Zwrócić uwagę należy na **art. 380** projektu ustawy, który zmianą 9 wprowadza w art. 50 ust. 15 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497) w brzmieniu: „Zakład udostępnia powiatowym urzędom pracy i wojewódzkim urzędom pracy, w postaci elektronicznej, wykaz obejmujący dane osób ubezpieczonych, wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 9, 9a i 9c, które w poprzednim miesiącu zostały zgłoszone do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego, także z innych tytułów – w terminie do 10 dnia roboczego następnego miesiąca”. Wskazany w ww. przepisie **„wykaz obejmujący dane osób ubezpieczonych” wymaga dookreślenia poprzez wskazanie jakie dane osobowe będzie zawierał taki wykaz**. Zgodnie z zasadą minimalizacji danych projektodawca powinien wskazać zamknięty katalog konkretnych danych osobowych - jedynie danych adekwatnych, stosownych oraz ograniczonych do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. |  | **Wyjaśnienie**  Projektowany przepis art. 50 ust. 15 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497) jest analogiczny do obecnie obowiązującego przepisu. Różnica polega na tym, że zmieniony został katalog osób ubezpieczonych, których wykaz Zakład Ubezpieczeń Społecznych udostępnia powiatowym i wojewódzkim urzędom pracy. Zmiana ta ma charakter dostosowujący, ponieważ w art. 6 ust. 1 ww. ustawy uchylono pkt 9b i dodano pkt 9c. |
|  | **Art. 423 ust. 3** | **Art. 423 ust. 3** projektu ustawy wskazuje, że: „W terminie do dnia 31 stycznia 2024 r. powiatowe urzędy pracy opublikują na stronach internetowych swoich urzędów oraz przekażą właściwym powiatowym radom rynku pracy wykazy, o którym mowa w art. 59b ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 452”. |  | **Wyjaśnienie**  Artykuł 423 ust. 3 zostanie zmodyfikowany na dalszym etapie procesu legislacyjnego projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.  Niemniej, mając na uwadze racjonalne, celowe i rzetelne wydatkowanie środkami publicznymi, w art. 423 ust. 4 w wykazie pkt 1 zostanie nazwa przedsiębiorcy/pracodawcy, z którym podpisano umowę, natomiast zostaną wykreślone dane dot. imienia i nazwiska osoby fizycznej; pkt 2 i 3 pozostaną bez zmian. |
|  |  | Przedmiotowe wykazy będą zawierały dane osobowe - imię i nazwisko osoby, z którą zawarto umowę. W ocenie organu nadzorczego konieczne jest **wykazanie przez projektodawcę niezbędności publikacji danych, jaki cel przeważający nad ochroną danych osobowych i prywatnością ma uzasadniać publikację danych**.  Ponadto doprecyzowania wymagają zasady publikacji takich wykazów - m.in. czy dane będą anonimizowane oraz jak długo będą opublikowane (okres retencji danych). |  | **Wyjaśnienie**  Jw. |
|  | **art. 422** | Wskazać trzeba, że **art. 422** projektu ustawy przewiduje swoistą migrację danych z systemów dotychczasowych organów zatrudnienia do systemu informatycznego, nie określa jednak żadnych szczegółów tej operacji, w tym z uwzględnieniem stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych. |  | **Wyjaśnienie**  W ramach dostosowania systemów teleinformatycznych wykorzystywanych przez PSZ do zmian wynikających z ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia i przepisów wykonawczych do niej nie jest planowane wykonywanie migracji danych z dotychczasowych systemów do jednego systemu teleinformatycznego. |
|  | Uwaga ogólna. | Organ nadzorczy wskazuje, że przepisy krajowe powinny zapewniać stosowanie przepisów rozporządzenia 2016/679 celem osiągnięcia skutecznej ochrony praw osób, których dane dotyczą, jak również zapewnienia regulacji dotyczących rynku pracy bez wywoływania konfuzji u wykonawców norm co do ich zgodności z przepisami ogólnego rozporządzenia. Zaproponowane rozwiązanie ma na celu stworzenie jednego scentralizowanego dla wielu administratorów systemu przetwarzania danych osobowych, co oprócz realizacji zakładanego przez projektodawcę celu, jakim jest uproszczenie i przyśpieszenie określonych procedur rozpatrywania spraw rodzi także określone ryzyka. W ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych wyraźnie wskazano na zakaz łączenia zbiorów (motyw 31), a zatem przy przyjęciu wskazanego modelu przetwarzania danych przepisy prawa kształtujące przetwarzanie danych muszą zapewniać jasny podział odpowiedzialności za ich realizację zarówno na poziomie centralnym (minister), jak i przez inne organy czy służby zatrudnienia, np. kto odpowiada za bezpieczeństwo i integralność danych w systemie, a kto za korzystanie danych celem wydawania decyzji indywidulanych z zakresu zatrudnienia. Jest to niezbędne nie tylko dla projektodawcy i osób, których dane dotyczą, ale także dla wykonawców przedmiotowych przepisów ustawy, którzy będą ponosić odpowiedzialność za zachowanie przy przetwarzaniu danych także warunków z ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych.  Rolą Projektodawcy powinno być zarówno wyznaczenie w sposób przejrzysty i rzetelny wszystkim wykonawcom norm sposobów przetwarzania danych osobowych, jak również odpowiedzialności za wykonywanie operacji na danych osobowych, tak aby w sposób proporcjonalny i adekwatny kształtować cały system ochrony danych.  Poprawnie przeprowadzona ocena skutków dla ochrony danych powinna wskazywać związek pomiędzy operacjami wykonywanymi na danych osobowych z konkretnym celem ich przetwarzania. Natomiast cel przetwarzania musi być określony w podstawie prawnej, gdy są nią przepisy prawa powszechnie obowiązującego (art. 6 ust. 3 rozporządzenia 2016/679). |  | **Wyjaśnienie**  JW. |
| **Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej** | | | | |
|  | **Art. 2 pkt. 1** | Czy proponowane brzmienie w lit. H) i i) jednoznacznie przesądza, że nie będą wykluczani z rejestru bezrobotnych lub nie będą mogli być zarejestrowani członkowie zarządów podmiotów ekonomii społecznej np. stowarzyszeń z czym mamy obecnie do czynienia. Prośba o jednoznaczne wyjaśnienie |  | **Wyjaśnienie**  Wskazane w art. 2 ust. lit. h i j projektu ustawy osoby będą wykluczani z rejestru bezrobotnych lub nie będą mogli być zarejestrowani z uwagi na brak gotowości do pracy. Członkowie stowarzyszeń oraz fundacji nie są wykluczeni – o ile maja gotowość do pracy. Abstrahując od powyższego należy zauważyć, iż wymóg posiadania gotowości do pracy musi dotyczyć wszystkich w tym podmiotów działających zarówno w celu osiągnięcia zysku jak i na zasadzie non profit. |
|  | **6, ust. 2** | Niezbędne jest doprecyzowanie pojęcia instytucji partnerstwa lokalnego organizującego współpracę instytucji publicznych i ekonomii społecznej (czyli sektora społecznego). Partnerstwo jest wyborem strategicznym i istotnym jest zgodnie m.in. ze Strategią Rozwoju Usług Społecznych oraz innymi rządowymi dokumentami wskazującymi jako podstawową zasadę partnerstwo-publiczne w działaniach na rzecz polityki rozwoju zwłaszcza w zakresie zatrudnienia oraz wzmacniania integracji i solidarności społecznej. | *2. Instytucją partnerstwa lokalnego jest partnerstwo instytucji publicznych i podmiotów ekonomii społecznej, oraz innych podmiotów realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.* | **Uwaga nieuwzględniona**  Przepis art. 6 ust. 2 projektu zawiera szeroki zakres instytucji, w tym podmioty ekonomii społecznej, które mogą realizować na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy. |
|  | **38, ust.1. pkt. 11** | Niezbędne jest doprecyzowanie jaki jest cel współpracy PUP z ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej.. | *11) współpraca z podmiotami, które uzyskały akredytację i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, o którym mowa w art. 36 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej w celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* | **Uwaga nieuwzględniona**  Zakres współpracy jest określony szeroko, dotyczy różnych obszarów i działań. Nie ma uzasadnienia do zawężania zakresu tej współpracy. |
|  | **38, ust. 4 (nowy)** | Aby sprecyzować współpracę PUP i OWES niezbędne jest dodatnie przepisu (ust. 4) określającego sposób w jaki współpraca będzie nawiązana (obligatoryjne porozumienie) pozostawiając jego treść ustaleniom pomiędzy właściwymi podmiotami. Zarówno Powiatowe Urzędy Pracy jak i Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej są umocowane ustawowo, a w ich zakresie jest tworzenie miejsc pracy dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. W przypadku OWES jest to kategoria osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. | *4. Współpraca, o której mowa w ust. 1 pkt. 11 realizowana jest poprzez porozumienie o współpracy, które określa w szczególności:*  *1) zasady współpracy,*  *2) zasady wymiany informacji o potrzebach osób i podmiotów ekonomii społecznej, które mogą skorzystać z form pomocy lub usług wsparcia podmiotów ekonomii społecznej,*  *3) środki zaplanowane na wsparcie zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych i przedsiębiorstwach społecznych,*  *4) zakres pomocy możliwej do udzielenia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym w zakresie wsparcia w tworzeniu i funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, w tym wsparcia ze środków Funduszu Pracy.* | **Uwaga nieuwzględniona**  Zakres współpracy powinien zostać uzgodniony pomiędzy instytucją publiczną a podmiotami, które uzyskały akredytację i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, Zakres tej współpracy instytucje i te podmioty dostosowują do rodzaju, form podejmowanych i realizowanych wspólnie działań. |
|  | **161** | Zapis ma na celu zapewnienie spójności przepisów projektu ustawy z ustawą o ekonomii społecznej | *4) poszukującemu pracy niezatrudnionemu i niewykonującemu innej pracy zarobkowej lub poszukującym pracy niezatrudnionemu w wieku do 30. roku życia oraz po ukończeniu 50. roku życia* | **Wyjaśnienie**  Nie jest możliwe takie rozszerzenie tej kategorii uprawnionych do ubiegania się o środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Należy zauważyć, że ostatnia kategoria osób (art. 161 pkt 4), które mogą ubiegać się o jednorazowe środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej jest szersza od kategorii osób, które mogą ubiegać się o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, mimo że w ramach obu form wsparcia można uzyskać takie same środki. Przy jednorazowych środkach na podjęcie działalności gospodarczej spośród poszukujących pracy niezatrudnionych i niewykonujących innej pracy zarobkowej uprawnieni są tylko opiekunowie osoby niepełnosprawnej, przy jednorazowych środkach na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej – wszyscy poszukujący pracy niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej. Rezygnacja z warunku niewykonywania innej pracy zarobkowej oznaczałaby dopuszczenie do ubiegania się o wsparcie osób (zgodnie z art. 2 pkt 9 projektu ustawy) wykonujących pracę lub świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, albo innej umowy o świadczenie usług.  Nie jest możliwe wspieranie takich osób środkami FP na zakładanie lub przystępowanie do spółdzielni socjalnych. |
|  | **Art. 171 ustęp. 1** | Niezbędne jest określenie czytelnych dla PUP zasad przyznawania środków dla PS lub spółdzielni socjalnej bowiem są one traktowane na równi ze wsparciem udzielanym na rzecz jednoosobowych działalności gospodarczych. Przekładanie informacji wymaganych na etapie składania wniosków w tym zakresie jest błędne i powinno zostać rozdzielone. Można odnieść wrażenie, że brak odgórnych regulacji i konieczność zastosowania i wypracowania indywidualnych procedur w tym zakresie jest jedną z głównych barier udzielania wsparcia dla przedstawicieli sektora ekonomii społecznej. Dlatego należałoby się zastanowić nad przygotowaniem takich regulacji na poziomie aktów wykonawczych. | *Art. 171 ustęp. 1*   1. *sposób składania i rozpatrywania wniosków  o jednorazowe środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, środki na utworzenie stanowiska pracy w tym w przedsiębiorstwie społecznym oraz finansowanie kosztów wynagrodzenia,*   analogicznie należałoby się odnieść do ustępu 2 i 4. | **Uwaga nieuwzględniona**  Wniosek o środki na utworzenie stanowiska pracy oraz wniosek o finansowanie kosztów wynagrodzenia może złożyć spółdzielnia socjalna lub przedsiębiorstwo społeczne, więc rozporządzenie w zakresie tych form pomocy będzie dot. ww. podmiotów. Należy pamiętać, że spółdzielnia socjalna może być przedsiębiorstwem społecznym, natomiast nie wszystkie przedsiębiorstwa społeczne są spółdzielniami socjalnymi (stąd zaproponowane sformułowanie *„w tym w przedsiębiorstwie społecznym”* jest błędne*)*. |
|  | Art. 204. | Rozszerzenie zakresu możliwego działania punktów obsługi dla osób do 30 roku życia o działania na rzecz ekonomii społecznej | *Art. 204. WUP, PUP lub OHP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30. roku życia, oferujący: 1) kompleksową informację w zakresie możliwości: a) zatrudnienia i innych form pomocy, b) skorzystania ze świadczeń z pomocy społecznej, c) skorzystania z opieki zdrowotnej, w tym rehabilitacji, d) dalszego kształcenia,* ***e) podjęcia zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej****, f) najmu mieszkania lub innych form wsparcia przy zakwaterowaniu; 2) możliwość uzyskania poradnictwa zawodowego i psychologicznego*. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | **268** | Propozycja dodania ustępu 2. jest konsekwencją zapisów o porozumieniu pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej | *Art. 268. Wyboru form pomocy dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób, w ramach kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy ustalonej dla powiatu zgodnie z art. 267 ust. 7, dokonuje starosta po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.*  *2. Udział jednorazowych środków na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, o których mowa w art. 161; oraz środków na utworzenie stanowiska pracy oraz finansowania kosztów wynagrodzenia zatrudnionych w spółdzielni socjalnej lub przedsiębiorstwie społecznym, o których mowa w art. 167 oraz wsparcia, o którym mowa w art. 12 ust. 3a ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, jest określona w porozumieniu, o którym mowa w art. 38 ust. 4. Przy braku zapotrzebowania środki mogą być przesuwane w drugim półroczu danego roku na inne formy pomocy”.* | **Wyjaśnienie**  W związku z niedodaniem do art. 38 ust. 4 o porozumieniu pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej, niniejsza  uwaga stała się bezprzedmiotowa. |
|  | **269** | Dotychczasowe doświadczenia wskazują na konieczność zwiększenia limitu na programy ekonomii społecznej. Efekty programu Przedsiębiorstwo społeczne+ z 2023 r. wykazują olbrzymie potrzeby przedsiębiorstw społecznych służących trwałości miejsc pracy i zapewniających efektywność działań w zakresie rynku pracy. | *Art. 294. Minister właściwy do spraw pracy może przekazać ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego środki Funduszu Pracy na realizację programów, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, wraz z kosztami ich obsługi, w wysokości nie większej niż 40 mln zł rocznie.* | **Uwaga nieuwzględniona**  Zwiększenie kwoty na program ekonomii społecznej spowoduje zmniejszenie kwoty na aktywizację zawodową bezrobotnych dla urzędów pracy, gdyż finansowanie obydwu działań odbywa się w ramach tej samej ogólnej pozycji w planie finansowym Funduszu Pracy przeznaczonej na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. |
| **Rada Zatrudnienia Socjalnego** | | | | |
|  | **Art. 38 ust. 1 pkt 10)** | Zapis artykułu odnośni się jedynie do osób długotrwale bezrobotnych co nie jest zgodne z ustawą o zatrudnianiu socjalnym. Warto w tym miejscu wskazać, że ustawa o zatrudnieniu socjalnym odnosi się do osób pozostających bez zatrudnienie, w tym osób długotrwale bezrobotnych, dlatego też w naszej ocenie powinna być mowa **o osobach bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych.** | **Art. 38 ust. 1 pkt 10)**  **współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach , informacji dotyczących form pomocy określonych w ustawie oraz realizacji wobec bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych działa wynikających z porozumienia o współpracy, o którym mowa w art 198 oraz w zakresie zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym.** | **Uwaga nieuwzględniona**  Wskazanie długotrwale bezrobotnych dotyczy tylko realizacji wobec nich działań wynikających  z porozumienia o współpracy, o którym mowa w art. 197.  Zapis artykułu odnośni się jedynie do osób długotrwale bezrobotnych co nie jest zgodne z ustawą o zatrudnianiu socjalnym. Warto w tym miejscu wskazać, że ustawa o zatrudnieniu socjalnym odnosi się do osób pozostających bez zatrudnienie, w tym osób długotrwale bezrobotnych, dlatego też w naszej ocenie powinna być mowa o osobach bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych.  Przepis brzmi: współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, informacji dotyczących form pomocy określonych w ustawie oraz realizacji wobec długotrwale bezrobotnych działań wynikających z porozumienia o współpracy, o którym mowa w art. 198 oraz w zakresie zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym. |
|  | **Art. 81** | Udzielane poradnictwo osobie bezrobotnej powinno zawierać informację o możliwości uczestniczenia w Centrum Integracji Społecznej, pozwoli to w sposób jednoznaczny na możliwość przekazywania tej informacji pracownikom Urzędów Pracy, co dotychczas nie było realizowane w związku na brak umocowania u ustawie. | Udzielanie poradnictwa osobom bezrobotnym, poszukującym pracy lub niezarejestrowanym w uzyskaniu zatrudnienia, **realizacji zatrudnienia socjalnego w myśl ustawy o zatrudnieniu socjalnym** lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskiwaniu ofert pracy | **Uwaga nieuwzględniona**  W definicji pośrednictwa nie zawieramy spektrum rozwiązań, z których może skorzystać klient urzędu pracy. |
|  | **Art. 87** | Wnioskujemy o dodanie zatrudnienia socjalnego jako elementu poradnictwa zawodowego udzielanego osobie korzystającej we wsparcia PUP | „Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym w tym osobom biernym zawodowo w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia także w planowaniu rozwoju zawodowego **lub udziału w realizacji zatrudnienia socjalnego w CIS**” | **Uwaga nieuwzględniona**  W definicji poradnictwa nie zawieramy spektrum rozwiązań, z których może skorzystać klient urzędu pracy. |
|  | **Dział VII** | **Dział VII Formy pomocy kierowane do bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych - ten dział ustawy nie zawiera informacji o zatrudnieniu socjalnym. Z dotychczasowych doświadczeń oraz praktyki wynika,, że tylko nieliczne PUP kierują osoby do podmiotów zatrudnienia socjalnego. Centra integracji społecznej są wyspecjalizowane w udzielaniu wsparcia osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy poprzez udzielanie interdyscyplinarnego wsparcia.** | **Wnioskujemy o dopisanie zatrudnienia socjalnego jako jednej z form pomocy adresowanej do osób bezrobotnych, w tym osób długotrwale bezrobotnych** | **Uwaga nieuwzględniona**  Kwestie dotyczące zatrudnienia socjalnego regulują przede wszystkim przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym.  W projekcie ustawy są uwzględnione formy pomocy w zakresie zatrudnienia wspieranego np. prace społecznie użyteczne. |
|  | **Art. 199** | Artykuł określa, iż tylko osoba długotrwale bezrobotna może być skierowana do zajęć w CIS, uważamy, iż osoby bezrobotne także mogły by być kierowane, zgodnie z tym iż osoby bezrobotne mogą korzystać ze wszystkich form pomocy   1. Kto przeprowadza wywiad dotyczący kandydatka do CIS, czy mają tu zastosowanie zapisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym? 2. Czy między PUP a CIS powinno być zostać zawarte porozumienie? 3. Jak wygląda kwestia finansowania udziału osoby skierowanej przez PUP do CIS? 4. Co w przypadku, gdy osoba zaprzestanie realizacji IPZS, bądź zostanie wydana przez Kierownika CIS decyzja za zaprzestaniu realizacji IPZS? 5. Czy osoba skierowana co CIS pozostaje w rejestrze bezrobotnych? 6. Czy osoba skierowana do CIS może mieć sfinansowane przez PUP szkolenie zawodowe?   Wszystkie elementy wymagają doprecyzowania w ustawie, bez tych informacji w ustawie znowu UP będą mówiły, że nie wiedzą jak to realizować i nie będzie kierowania do CIS a chyba nie o to nam chodzi by było tak jak jest dotychczas | Art. 199 ust. 1 PUP może skierować **bezrobotnego, w tym długotrwale bezrobotnego** do centrum integracji społecznej w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego | **Uwaga nieuwzględniona**  Rozszerzenie kategorii osób, które PUP może skierować do CIS nie jest zasadne. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym niezależnie od rejestracji w PUP mogą zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym być skierowane na podstawie własnego wniosku lub innych podmiotów/instytucji, których te osoby są klientami.  W projekcie ustawy uwzględnione zostały osoby długotrwale bezrobotne, które są klientami urzędów pracy. Projekt ustawy nie wprowadza zmian w aktualnie obowiązujących zasadach kierowania do CIS.  Rozszerzenie katalogu osób mogłoby spowodować wzrost kosztów FP (uczestnicy CIS otrzymują świadczenie integracyjne).  Zasady kierowania do CIS oraz finansowania zadań prze nie realizowanych określają przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym. |
|  | **Art. 200** | 1. W art. ust 1 pkt. 1 powinno być zawarte sformułowanie: „instytucjom tworzącym centra **i/lub** kluby integracji”, tak, aby nie wykluczać podmiotów, które prowadzą zarówno Centrum jak i Klub integracji społecznej. Zamiast „lub” w tym sformułowaniu proponujemy „i/lub”.   Za słownikiem języka polskiego (PWN)”....Nie zawsze *lub* znaczy to samo, co *i/lub*. Czasem *lub* odpowiada logicznemu spójnikowi dusjunkcji, czyli jest synonimem wyrażenia *albo…, albo…* Niektóre osoby sięgają więc po formułę *i/lub*, aby nadać swym słowom należytą ścisłość.” dlatego też uważam, że takie doprecyzowanie nie powoduje żadnych konsekwencji formalno-prawnych a stanowi w znacznym stopniu doprecyzowanie zapisu, który w takim brzmieniu w sposób jednoznaczny określa jaki podmiot jest uprawniony do danych czynności.     1. W art. 200 ust. 1. Pkt 5 napisano: W okresie udziału długotrwale bezrobotnego w działaniach, o których mowa w ust. 1, PUP nie kieruje do bezrobotnego innych form pomocy określonych w ustawie, z zastrzeżeniem sfinansowania kosztów przejazdu, o których mowa w art. 207 ust. 1. W wyniku tego zapisu, uczestnik Centrum nie będzie mógł skorzystać z innych form wsparcia np. kursów zawodowych oferowanych przez PUP”.   W wyniku tego zapisu, uczestnik Centrum nie będzie mógł skorzystać z innych form wsparcia np. kursów zawodowych oferowanych przez PUP, co nie pozwoli mu podwyższać kwalifikacji w ramach reintegracji zawodowej. | 1. Art. 200. ust. 1. Starosta może sfinansować z Funduszu Pracy działania w zakresie reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnych, mających na celu odbudowanie i podtrzymanie u długotrwale bezrobotnych umiejętności pełnienia ról społecznych w życiu społecznym i zawodowym oraz zmotywowanie tych osób do podejmowania aktywności zawodowej zlecone: 1) instytucjom tworzącym centra integracji społecznej lub/i kluby integracji społecznej, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, lub 2. Rada rekomenduje brak tego paragrafu lub jego następującą treść:   W okresie udziału długotrwale bezrobotnego w działaniach, o których mowa w ust. 1, PUP może kierować bezrobotnego do innych form pomocy określonych w ustawie”. | **Uwaga nr 1 uwzględniona**  **Uwaga nr 2 nieuwzględniona**  Po zakończeniu udziału w działaniach z reintegracji społecznej uczestnik może skorzystać z innych form aktywizacji ofertowanych przez PUP. |
|  | **Art. 200 ust. 4** | Brak zapisu informującego o sposobie wyliczania stawki godzinowej pracy przy mniejszej ilości osób bezrobotnych skierowanych do CIS. Stosowanie reguły proporcjonalności przy mniejszej liczbie osób skierowanych nie daje możliwość organizacji zlecanych przez PUP form wsparcia, ze względu na brak środków finansowych. Takie rozwiązanie nie sprawdziło się już przy PAI. |  | **Uwaga uwzględniona**  Zaproponowano, że kwota środków Funduszu Pracy przeznaczonych na finansowanie zleconych działań w zakresie reintegracji społecznej jest ustalana z uwzględnieniem stawki godzinowej pracy trenera, w wysokości do 5% minimalnego wynagrodzenia za pracę. |
| **Związek Rzemiosła Polskiego** | | | | |
|  | **Art. 2** | Warto zastanowić się czy nie zasadnym byłoby dodanie do katalogu pojęć w art. 2 definicji: „potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub kosztów uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności”. Określenia te pojawiają się wielokrotnie w projekcie ustawy (również pod postacią: „ instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności”), w różnych instrumentach wsparcia, w różnych kontekstach, jednakże tylko w jednym miejscu, w kontekście potwierdzenia wiedzy i umiejętności po odbytym stażu, wskazane jest, do jakich egzaminów mogą przystąpić absolwenci stażu – art. 119 ust. 3 i 4. Czytając projekt nie do końca mamy jasność, czy w innych przypadkach można uznać, że katalog zamyka się w tych egzaminach, czy mogą to być również inne, np. egzaminy sprawdzające w rzemiośle? Dla porządku i przejrzystości (o której wielokrotnie wspomina się w uzasadnieniu do projektu) wskazane byłoby doprecyzowanie na etapie definicji, jakiego typu egzaminów i jakie instytucje, jakie dokumenty kwalifikacyjne mieszczą się w tym zakresie. Kilkukrotnie spotykaliśmy się z sytuacją, w której trzeba było udzielać dodatkowych wyjaśnień urzędowi, udawadniających, że egzamin czeladniczy, mistrzowski, czy sprawdzający są formą potwierdzania wiedzy i umiejętności. Finansowane powinny być egzaminy, przeprowadzane tylko przez podmioty uprawnione do wydawania państwowych dokumentów (izby rzemieślnicze, OKE) oraz kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Wyjaśnienie**  W projekcie świadomie posłużono się szerokim pojęciem „potwierdzenie nabycia wiedzy i umiejętności” aby zapewnić możliwość sfinansowania różnych typów egzaminów. (Nie jest możliwe wymienienie w przepisie wszystkich typów egzaminów/kwalifikacji/licencji/uprawnień polskich i międzynarodowych itd.) Stąd też proponowany przepis nie wyklucza finansowania egzaminów sprawdzających w rzemiośle. |
|  | **Art. 2 ust. 10** | W definicji instytucji szkoleniowej nie ma odniesienia, że dotyczy to tylko instytucji wpisanych do BUR-y, zatem na jakiej podstawie w dalszej części projektu ogranicza się instytucje, które mogą prowadzić szkolenia finansowane z FP lub KFS? Naszym zdaniem definicja przyjęta w słowniku jest wystarczająca i nie powinno być odniesień co do ograniczania możliwości korzystania z instytucji szkoleniowych wpisanych tylko do BUR-y. | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Uwaga nieuwzględniona**  Definicja zawarta w art. 2 jest ogólna i dotyczy pojęcia „instytucja szkoleniowa”. W przepisach dotyczących KFS, ze względu na jak największą dbałość o wydatkowanie środków publicznych, wprowadzono ograniczenie w postaci konieczności wpisu realizatora szkolenia do bazy BUR zawierającej informacje o sprawdzonych dostawcach szkoleń gwarantujących odpowiedni poziom usług. |
|  | **Art. 29 ust. 3** | W art. 29 ust. 3 projektu ustawy zaproponowano zmianę formy ustalania klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, która obecnie jest regulowana w trybie rozporządzenia ministra pracy. W projekcie ustawy przeniesiono tryb regulacji na poziom obwieszczenia ministra pracy. Krytycznie odnosimy się do tego rozwiązania, bowiem bez wątpienia forma prawnego uznawania zawodów zostanie obniżona, a tym samym ulegnie deprecjacji ranga przedmiotowej klasyfikacji w obrocie prawnym. Uważamy, że generowanie nowych zawodów w wyniku zmian na rynku pracy, a przede wszystkim w gospodarce i wymaga zaangażowania pracodawców i różnych podmiotów związanych z procesem kształcenia zawodowego. Stoimy na stanowisku, aby przedmiotowa klasyfikacja miała podstawę w decyzji właściwego ministra wyrażonej w formie rozporządzenia ministra. | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Uwaga uwzględniona**  Klasyfikacja zawodów i specjalności zostanie określona w akcie powszechnie obowiązującym – rozporządzeniu wydawanym przez ministra właściwego do spraw pracy. Przyjęte rozwiązanie będzie spójne z ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, która przewiduje, że zarówno klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego, jak i klasyfikacja zawodów szkolnictwa artystycznego są ogłaszane w drodze rozporządzenia przez właściwego ministra. Przyjęte rozwiązanie pozwoli zainteresowanym podmiotom na etapie uzgodnień brać czynny udział w opracowywaniu ostatecznego brzmienia przepisów rozporządzenia. |
|  | **Art. 32** | Art. 32 określono zadania samorządu województwa [wojewódzkie urzędy pracy], w tym bardzo symbolicznym zakresie zarysowano współpracę z samorządami gospodarczymi z danego terenu, w tym samorządem gospodarczym rzemiosła. Szczególnie ustawowe wskazanie współpracy z samorządami gospodarczymi jest niezbędne i konieczne chociażby w kwestiach dotyczących zadań związanych z: badaniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych, badaniem zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności, poradnictwem zawodowym oraz współdziałaniem ze szkołami i organami oświatowymi w sprawie harmonizacji kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy. | Proponujemy wskazanie np. również w ust. 21) oraz 24) „organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła” jako znaczących uczestników w systemie przygotowania zawodowego w rzemiośle, w tym systemie realizacji zadań związanych z rynkiem pracy | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowane przepisy są bardzo tożsame z aktualnie obowiązującymi w ustawie o promocji zatrudnienia. Przez 20 lat obowiązywania w/w ustawy nie było sygnałów od wojewódzkich urzędów pracy (WUP) i innych organizacji, iż miały trudności w nawiązaniu współpracy odnośnie działania z zakresu łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.  Dodatkowo, należy podkreślić, iż w art. 32 ust. 24 zawarto zwrot „w szczególności”, który nie zawęża zakresu współpracy WUP z innymi instytucjami rynku pracy, tylko rozszerza taki katalog. |
|  | **Art. 106** | Wprowadzenie konieczności posiadania przez realizatora kursu finansowanego z KFS wpisu do bazy usług rozwojowych prowadzonej przez PARP, co wg uzasadnienia „zwiększa szanse na korzystanie z profesjonalnie przygotowanej oferty szkolenia”. Rozumiemy potrzeby urzędników, którzy rozpatrują wnioski o dofinasowanie szkoleń z KFS związane m.in. z oceną jakości szkolenia, porównania cen itd., ale czy ograniczenie się tylko do podmiotów wpisanych do BUR-y rozwiąże te problemy? W naszej ocenie wyeliminuje to z rynku ofert wiele firm oferujących bardzo dobre jakościowo i przede wszystkim „uszyte na miarę” szkolenia, m.in. oferowane przez organizacje rzemieślnicze, które powołały przy swoich instytucjach centra edukacji, które wpisane są do Rejestru Instytucji Szkoleniowych oraz wiele innych wartościowych podmiotów, zawęzi to znacząco możliwości sfinansowania szkoleń i przede wszystkim znalezienie ich w pobliżu prowadzenia swojej działalności. Argument z uzasadnienia, że informacje z dwóch publicznych rejestrów dublują się jest nieprawdziwy, gdyż wiele podmiotów wpisanych do RIS nie jest wpisanych do BUR. Czy zatem planuje się całkowitą rezygnację z prowadzenia Rejestru Instytucji Szkoleniowych przez WUP-y? | Proponujemy dodanie ust. 2:  *W uzasadnionych przypadkach szkolenia mogą być realizowane również przez inne podmioty nie wpisane do rejestru, o którym mowa w ust. 1, a wpisane do innych rejestrów szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez instytucje publiczne.* | **Uwaga** **nieuwzględniona**  Planuje się likwidację Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), natomiast zagwarantowany będzie roczny okres przejściowy, co zapewni instytucjom szkoleniowym odpowiedni czas na uzyskanie wpisu do Bazie Usług Rozwojowych (BUR). |
|  | **Art. 114-124** | W uzasadnieniu do projektu zapisano, że zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych ze względu na duży poziom skomplikowania i trudności z praktyczną realizacją tego instrumentu. Czy zmiana przygotowania zawodowego dorosłych na staż wpłynie na większą popularność tej formy kształcenia, mamy co do tego wątpliwości. Dużo zależy od podejścia urzędów i chęci zaangażowania się w tę formę pomocy. Niemniej jednak doceniamy chęć utrzymania tego instrumentu w nowej odsłonie z zachowaniem możliwości uzyskania twardych kwalifikacji po zakończeniu stażu.  Z proponowanych w projekcie ustawy zapisów dotyczących stażu wynika, iż bezrobotny, który ukończy staż będzie mógł ubiegać się o potwierdzenie swoich umiejętności i wiedzy, przystępując do egzaminu czeladniczego lub egzaminu zawodowego. W projekcie ustawy brak zapisów, w jaki sposób w trakcie stażu bezrobotny będzie realizował przygotowanie teoretyczne do zawodu. Mając na względzie dobre przygotowanie do wykonywania pracy konieczne jest określenie w ustawie również tej kwestii oraz zaplanowanie kosztów tego działania, które powinien sfinansować również Urząd Pracy.  W przeciwieństwie do PZD staż może się zakończyć egzaminem ale nie musi. Pracodawca w ten sposób traci możliwość uzyskania swoistej rekompensaty za czas poświęcony pracownikowi na przygotowanie do zawodu, do którego w niektórych przypadkach musi oddelegować innego pracownika, posiadającego uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu.  W związku z ewentualnymi egzaminami czeladniczymi po zakończonym stażu, nasuwa się pytanie czy planowane są zmiany w rozporządzeniu w sprawie egzaminów przeprowadzanych przez komisje izb rzemieślniczych, gdyż nie uwzględnia ono możliwości dopuszczenia do egzaminu osoby, która odbyła staż. Sytuacja powinna też uwzględniać na jakich warunkach może przystąpić osoba, o której mowa w art. 119 ust. 6. „W przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej przed ukończeniem programu stażu, bezrobotny ma prawo do potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dodatku do stypendium, o którym mowa w art. 121 ust. 1.” | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Wyjaśnienie**  W ramach stażu stworzona została możliwość potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności. W celu uatrakcyjnienia tej ścieżki wprowadzono premię dla organizatora stażu oraz dodatek do stypendium dla uczestnika stażysty. Należy zaznaczyć, że nie we wszystkich zawodach dostępna jest ścieżka egzaminowania.  Projekt zostanie uzupełniony o wskazanie źródła finansowania potwierdzenia nabycia wiedzy lub umiejętności, w tym egzaminu. Zgodnie z art. 124 szczegółowy sposób i tryb organizowania stażu oraz warunki nabywania wiedzy i umiejętności przez bezrobotnych zostanie określony w rozporządzeniu.  Przepisy dotyczące egzaminów przeprowadzanych przez komisje izb rzemieślniczych zostaną uzupełnione o możliwość podejścia do egzaminów przez osoby, które ukończyły staż organizowany przez urzędy pracy. |
|  | **Art. 119** | Art. 119 przewiduje dwa typy egzaminów po ukończeniu stażu – egzamin zawodowy przeprowadzany przez OKE oraz egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej. Z uwagi, iż staż może trwać od 3 do 12 miesięcy zasadne jest wprowadzenie możliwości przystąpienia również do egzaminu sprawdzającego przed komisją egzaminacyjną izby, który sprawdza wybrany zakres wiedzy i umiejętności obejmujących dany zawód, a nie całość. Biorąc pod uwagę szeroki zakres czasu trwania stażu i brak możliwości opanowania umiejętności w pełnym zakresie przy krótkim wymiarze czasowym, proponujemy dodanie egzaminu sprawdzającego jako typu egzaminu dedykowanego dla krótszych staży. Rozwiązanie to stworzy większe możliwości na zdanie egzaminu oraz możliwość uzyskania premii przez pracodawcę. Bardzo niekorzystny jest również zapis, iż staż może zakończyć się egzaminem, ale nie musi. Pracodawca w ten sposób będzie tracił możliwość uzyskania rekompensaty za czas poświęcony pracownikowi, co niejednokrotnie związane jest z oddelegowaniem innego pracownika, który uczy stażystę.  W związku z planowanymi zmianami w projekcie przedmiotowej ustawy konieczne jest również dokonanie zmian w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 89 z późn. zm.), tak aby wprowadzić zapisy umożliwiające dopuszczenie absolwentów stażu do egzaminu czeladniczego oraz ewentualnie egzaminu sprawdzającego. Obecnie zapis, który występuje w paragrafie 5 ust. 3 rozporządzenia brzmi: „ jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, o której mowa w art. 53c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” i uniemożliwia dopuszczenie bezrobotnego po zakończeniu stażu. Natomiast egzamin sprawdzający dotyczy ukończenia kształcenia ustawicznego – paragraf 7 i również nie przewiduje stażu.  Co więcej, nie ma nigdzie wprost mowy o tym, z czego finansowane są opłaty za egzaminy wymienione w art. 119 ust. 3 i 4 (w ust. 8 jest tylko mowa o tym, że w przypadku negatywnego wyniku koszty „potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, koszty ponownego przystąpienia do potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, nie mogą być sfinansowane z Funduszu Pracy”). Forma stażu ma zgodnie z treścią uzasadnienia do projektu ustawy zastąpić dotychczasowe przygotowanie zawodowe dorosłych, w aktualnych przepisach zapisano wprost zgodnie z art. 53l koszty związane z egzaminami są finansowane z Funduszu Pracy. W projekcie co prawda jest odniesienie w art. 99 ust. 5 do art. 119 i sposobu finasowania ale odnosimy wrażenie, że nacisk i priorytet nadany jest tylko kwalifikacjom włączonym do ZSK. Ewentualnie czy zapisy w art. 105 można odnieść również do egzaminów, do których można przystąpić po zakończeniu stażu? | Proponujemy następujące brzmienie ust. 8 w art. 119:  *Koszty związane z przeprowadzeniem egzaminów, o których mowa w ust. 3 i 4 finansowane są z Funduszu Pracy. W przypadku, gdy bezrobotny nie uzyskał pozytywnego wyniku potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, koszty ponownego przystąpienia do potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, nie mogą być sfinansowane z Funduszu Pracy.* | **Wyjaśnienie**  W projekcie świadomie posłużono się szerokim pojęciem „potwierdzenie nabycia wiedzy i umiejętności” aby zapewnić możliwość sfinansowania różnych typów egzaminów. Stąd też proponowany zapis nie wyklucza finansowania egzaminów sprawdzających w rzemiośle.  Projekt zostanie uzupełniony o wskazanie źródła finansowania potwierdzenia nabycia wiedzy lub umiejętności, w tym egzaminu. |
|  | **Art. 126** | Art. 126 określa środki na finansowanie kosztów z KFS, o które mogą zabiegać pracodawcy. Środki te zostały znacząco umniejszone w ujęciu procentowym przeciętnego wynagrodzenia w danym roku oraz w zakresie wysokości kosztów w odniesieniu do poszczególnych pracodawców. Mikroprzedsiębiorca do tej pory miał możliwość uzyskania sfinansowania kosztów w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku większego pracodawcy sfinansowanie było na poziomie 80%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Obecnie zakłada się finansowanie w wysokości do 70% tych kosztów, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia oraz 90% dla podmiotów zatrudniających w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia.  Jest to bardzo niekorzystne rozwiązanie z punktu widzenia pracodawców, którzy w związku z rozwojem gospodarczym, postępem technologicznym potrzebują dobrze przygotowanych kadr, a KFS powinien im to zapewnić. Spowoduje to ograniczenie liczby pracowników podnoszących swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe. | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowano rozwiązanie w postaci współfinansowania, aby zwiększyć odpowiedzialność pracodawcy za wybór i realizację dofinansowywanego ze środków publicznych kształcenia ustawicznego oraz aby jak najwięcej wnioskodawców mogło otrzymać dofinansowanie z KFS. |
|  | **Art. 348 ust. 4-8** | Uprawnienia kontrolne OHP - potężne uprawnienia, które spychają na margines nadzór rzemiosła nad przygotowaniem zawodowym. Wyraz braku zaufania do pracodawców szkolących i instytucji, które wspomagają ich w tym procesie. Jako organizacja zrzeszająca przedsiębiorców szkolących młodocianych pracowników oraz sprawująca nadzór, zgodnie z ustawą o rzemiośle, nad przygotowaniem zawodowym w rzemiośle stanowczo sprzeciwiamy się wprowadzeniu tych przepisów. Wątpliwości budzi zakres kontroli i co mieści się pod pojęciem „w zakresie rozliczania umowy o refundację”? Nie rozumiemy zamierzeń, zasadności wprowadzenia uprawnień kontrolnych. Nasze obawy co do poszerzania zakresu kontroli, wynikają z dotychczasowych negatywnych doświadczeń, które dotyczą m.in. wprowadzenia kolejnej instytucji kontrolującej pracodawców w zakresie wypełniania obowiązków pracodawcy, które już i tak są regulowane przez inne przepisy, m.in. Kodeks pracy, sanitarne, ZUS, PIP itd. By uzyskać refundację, pracodawca i tak musi złożyć szereg dokumentów potwierdzających fakt zatrudnienia młodocianego i wypłacania mu wynagrodzenie, dokumenty te są na bieżąco weryfikowane przez pracownika, który obsługuje umowy o refundację, zatem nie rozumiemy i nie widzimy potrzeby wprowadzania dodatkowych uprawnień kontrolnych dla instytucji OHP. Natomiast w zakresie prawa pracy i spełniania innych obowiązków związanych z zatrudnieniem nadzór nad przygotowaniem zawodowym w rzemiośle sprawują organizacje rzemieślnicze zgodnie z ustawą o rzemiośle. Podejście związane z wprowadzeniem uprawnień kontrolnych w naszej opinii jest wynikiem braku zaufania do pracodawców, którzy poświęcają swój czas i energię na kształcenie młodzieży, a nakładanie na nich kolejnych kontroli zdecydowanie nie jest zachęcające dla pozyskania nowych miejsc na naukę, ograniczy możliwości szkolenia, miejsca do odbycia praktycznej nauki zawodu i co dalej może owocować spychaniem na margines szkolenia zawodowego i kształcenia wykwalifikowanych pracowników. | Proponujemy całkowitą rezygnację z umieszczania zapisów dotyczących kontroli umów o refundację.  Ewentualnie wyodrębnienie z przedsiębiorców, którzy mają podlegać kontroli przedsiębiorców będących rzemieślnikami i organizacji ich zrzeszających, do których nie będą się odnosić przepisy art. 348 ust. 4-8 | **Uwaga nieuwzględniona**  Odnosząc się do uwagi, dot. możliwości przeprowadzania przez OHP kontroli realizacji umów o refundację zawartych z pracodawcami w miejscu odbywania przygotowania zawodowego przez młodocianych pracowników lub w siedzibie organizacji zrzeszającej pracodawców rozliczającej zawarte umowy o refundację należy zauważyć, że zapis ten jest wynikiem wniosków pokontrolnych Najwyższej Izby Kontroli jak i audytu przeprowadzonego przez Ministerstwo Finansów. Kontrolujący zwracali uwagę na konieczność monitorowania wydatkowania środków na refundację młodocianych.  OHP wydatkuje środki publiczne na refundację w wysokości około miliarda złotych rocznie i powinno mieć narzędzie nadzoru na beneficjentami, którym pomoc w postaci refundacji jest udzielana. Kontrola będzie dotyczyła stricte umów o refundację wynagrodzeń i składek ZUS.  Należy również podkreślić, że stwierdzenie ZRP o braku trybu odwoławczego nie jest zasadne, ponieważ Ustawodawca przewidział możliwość złożenia zastrzeżeń. |
|  | **Art. 349 ust. 2** | Proponujemy poszerzyć limit zatrudniania młodocianych, których może dotyczyć wniosek o zawarcie refundacji. Obecnie, jak i w projekcie ustawy, zarówno pracodawca który zatrudnia tylko młodocianych, jak i pracodawca, który zatrudnia jednego pracownika w przeliczeniu na pełen etat, może ubiegać się o refundację za 3 młodocianych, dopiero przy kolejnym pracowniku może ubiegać się o refundację za kolejnych 3 młodocianych. Proponujemy, by już w sytuacji kiedy zatrudnia jednego pracownika limit mógł zwiększyć się o kolejnych 3 młodocianych. Obserwujemy od jakiegoś czasu zmniejszenie zainteresowania pracodawców szkoleniem pracowników młodocianych, a Ci którzy szkolą mają często możliwości, by przyjmować na naukę zawodu większą ilość, niż za jaką mogą uzyskać refundację. Jednakże rezygnują z tego, gdyż koszty ponoszone na wynagrodzenia nie są refundowane i wbrew pozorom stanowią dość poważną pozycję w budżecie pracodawcy. | Proponujemy następujące brzmienie ust. 2 w art. 349:  *Pracodawca zatrudniający wyłącznie młodocianych może wystąpić z wnioskiem o zawarcie umowy dotyczącym maksymalnie 3 młodocianych, a pracodawca zatrudniający także pracowników niebędących młodocianymi może wystąpić z wnioskiem o zawarcie umowy dotyczącej młodocianych w liczbie 3 młodocianych plus nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.* | **Uwaga częściowo uwzględniona** |
|  | **Art. 349 ust. 5** | „Za okres powtarzania roku nauki przez młodocianego nie przysługuje refundacja, o której mowa w art. 348 ust. 1.”  Niezmiennie od lat postulujemy, by z przyczyn niezawinionych od pracodawcy, z powodu nieklasyfikowania z przedmiotów ogólnych w branżowej szkole I stopnia przysługiwała pracodawcy refundacja za dodatkowy rok nauki zawodu pracownika młodocianego. W przypadku braku klasyfikacji w szkole, umowy w celu przygotowania zawodowego mogą być przedłużone o 12 miesięcy. Umowy są przedłużane, gdyż jest to konieczność, aby pracownik młodociany realizujący przygotowanie ogólne oraz z teorii zawodowej w szkole mógł dalej kontynuować naukę. W takim wypadku (niezawinionym przez pracodawcę) powinna przysługiwać refundacja za dodatkowy okres nauki zawodu.  Jeżeli uczeń – pracownik młodociany powtarza rok nauki w szkole – szkoła otrzymuje za niego dotację!  Ponadto mając świadomość, iż na podstawie opiniowanej ustawy zostanie ogłoszone rozporządzenie określające szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom wynagrodzeń i składek wypłacanych młodocianym pracownikom, poniżej proponujemy następujące zmiany do uregulowania w rozporządzeniu wykonawczym:  1.Wprowadzenie możliwości składania wniosków w sprawie uzyskania refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń w ciągu całego roku kalendarzowego.  Obecnie wnioski o refundację można składać od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. W przypadku, gdy zostałaby zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego po terminie 15 listopada, pracodawca nie ma możliwości ubiegania się o refundację za okres od 15 listopada do 31 grudnia, a wnioskować o refundację może dopiero za okres od 1 stycznia następnego roku. Rozwiązanie to jest niekorzystne finansowo dla pracodawcy, który chce pomóc młodocianemu pracownikowi, gdy zależy mu na zmianie miejsca pracy.  2.Zmniejszenie ilości dokumentacji, którą musi składać pracodawca lub w jego imieniu organizacja reprezentująca pracodawcę w związku z zawarciem umowy o refundację, wnioskowaniem o wypłatę refundacji w okresach rozliczeniowych oraz w przypadku zmiany wysokości wynagrodzenia wynikającej ze zmiany przepisów prawa.  Każdorazowe zawarcie umowy o refundację wymaga złożenia przez wnioskodawcę takich samych dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji zawodowych przez osobę szkolącą. W związku z wdrożeniem systemu informatycznego do obsługi refundacji i możliwością zapisania dokumentów pracodawcy proponujemy wyeliminowanie powtarzania przesyłania tych samych dokumentów przy każdym zawieraniu umów refundacyjnych. Po zawarciu umowy o refundację przy każdorazowym wnioskowaniu o wypłatę refundacji w następujących po sobie okresach rozliczeniowych pracodawca musi składać w odniesieniu do każdego młodocianego pracownika oddzielny komplet tych samych załączników (lista płac, deklaracja ZUS i potwierdzenie opłaty ZUS), np. pracodawca ma trzech uczniów i składa trzy takie same komplety dokumentów pomimo, że żaden z załączników niczym się nie różni. W związku z powyższym proponujemy zmniejszenie ilości dokumentacji i składanie w danym okresie rozliczeniowym tylko jednego kompletu dokumentów w tym zakresie w odniesieniu do wszystkich młodocianych pracowników szkolonych przez danego pracodawcę.  3.W związku ze zmianami wysokości wynagrodzenia wynikającymi ze zmiany przepisów prawa proponujemy rezygnację z aneksowania umów o refundację i dokonywanie zmiany wypłaty refundacji w kwotach wynikających z mocy prawa. Składanie wniosku o aneks do umowy o refundację, następnie podpisywanie aneksów przez strony umowy generuje potrzebę sporządzania nowych dokumentów i pochłania mnóstwo czasu. Działanie to wydaje się niekonieczne jeśli jest naturalną konsekwencją zmiany przepisów w tym zakresie. Aneksowanie powinno dotyczyć tylko sytuacji, gdy zmianie ulegałaby wysokość środków przyznanych na ten cel w planie finansowym Funduszu Pracy z innych powodów niż zmiana Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r., poz. 2010 z późn. zm.).  4.Sprawdzanie poprawności wypełnienia wniosku w zakresie wysokości otrzymanej pomocy publicznej na dzień sporządzenia/daty wpływu wniosku do OHP zamiast na dzień podejmowania decyzji.  W związku z uzyskiwaną przez pracodawcę pomocą publiczną z różnych źródeł i systematycznie uzupełnianą informacją w tym zakresie w systemie informatycznym zdarzają się sytuacje, że wnioski o refundację są odsyłane przez OHP po stwierdzeniu różnic w wysokości otrzymanej pomocy publicznej wpisanej do wniosku zgodnie ze stanem na dzień sporządzenia wniosku/ daty wpływu wniosku do OHP, a faktycznie otrzymanej pomocy stwierdzonej w dniu podejmowania decyzji o wypłacie refundacji. Z tego powodu dla usprawnienia pracy i wyeliminowania konieczności poprawiania dokumentacji proponujemy zmianę podejścia do oceny wniosków. | Proponujemy następujące brzmienie ust. 5 w art 349:  *Za okres powtarzania roku nauki przez młodocianego nie przysługuje refundacja, o której mowa w art. 348 ust. 1, chyba że powtarzanie roku nauki nastąpiło z powodu*  *nie otrzymania promocji do klasy programowo wyższej w szkole do której uczęszczał młodociany.* | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowany przepis w ustawie funkcjonuje od wielu lat, w opinii MRPiPS angażuje pracodawców do realizacji przygotowania zawodowego na wysokim poziomie, a także wpływa pozytywnie na motywację młodocianych pracowników do nauki zawodu.  **Wyjaśnienie**  Uwagi do rozporządzenia zostaną przeanalizowane na etapie prac nad projektem rozporządzenia. |
|  | **Art. 349 ust. 7** | „OHP pozostawia bez rozpoznania wniosek pracodawcy o zawarcie umowy o refundację, jeżeli pracodawca w okresie 24 miesięcy poprzedzających dzień złożenia tego wniosku, z przyczyn dotyczących pracodawcy nie wywiązał się z deklaracji sześciomiesięcznego zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych, którzy ukończyli w tym czasie przygotowanie zawodowe. Zatrudnienie co najmniej 50% młodocianych, którzy ukończyli w tym czasie przygotowanie zawodowe jest weryfikowane przez złożenie oświadczenia pracodawcy o zatrudnieniu młodocianych pracowników po zakończeniu przygotowania zawodowego przez okres co najmniej 6 miesięcy w okresie 24 miesięcy poprzedzających dzień złożenia tego wniosku.”  Młodociani, po zakończonym przygotowaniu zawodowym i przystąpieniu do egzaminu oraz otrzymaniu świadectwa ukończenia szkoły  z reguły nie są zainteresowani  kontynuowaniem zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Większość wnosi o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a część porzuca pracę.  Pracodawca deklaruje i chce zatrudnić dalej młodocianych, ale musi być zainteresowanie i chęć dalszego zatrudnienia po stronie młodocianego. | Proponujemy usunięcie zapisu art. 349 ust. 7 | **Wyjaśnienie**  Sankcja, o której mowa w przepisie dotyczy pracodawcy, który nie wywiązał się z deklaracji sześciomiesięcznego zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych, jeżeli przyczyna leżała po stronie pracodawcy, a nie po stronie młodocianego.  Wprowadzenie regulacji jest konieczne ponieważ niezatrudnianie młodocianych po ukończonym przygotowaniu zawodowym jest często regułą i pracodawcy nie wywiązują się z deklaracji 6 miesięcznego zatrudnienia młodocianego po odbytym przygotowaniu zawodowym, składanej wraz z wnioskiem o zawarcie umowy o refundację. Nie ma aktualnie żadnych konsekwencji z niewywiązania się z deklaracji. |
|  | **Art. 349 ust. 9** | „W przypadku gdy pracodawcą dla młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego są OHP, przepisów ust. 6–8 nie stosuje się.”  Uważamy, że przepis jest dyskryminujący pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych, na których ustawa nakłada obowiązek sześciomiesięcznego zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe.  Wszystkich zatrudniających pracowników młodocianych powinny obowiązywać jednakowe przepisy! | Proponujemy usunięcie zapisu art. 349 ust. 9 | **Uwaga nieuwzględniona**  OHP nie ma możliwości praktycznych do zatrudnienia 50% młodocianych pracowników po ukończeniu przygotowania zawodowego, dysponuje bazą warsztatową i wykwalifikowaną kadrą, niekorzystnym rozwiązaniem dla młodych osób byłoby uniemożliwienie odbywania przygotowania zawodowego w OHP. |
|  | **Art. 350** | Wątpliwości budzi fragment: „elementy opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację” o jaką opinię chodzi? W uzasadnieniu do projektu wielokrotnie jest mowa o zmniejszeniu biurokracji dla pracodawców, dodanie kolejnego elementu, wydaje się załącznika do wniosku o refundację, zdaje się temu przeczyć.  W art. 348 jest mowa, że „na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców” – czy w takim razie w delegacji dla ministra nie powinny się również znaleźć elementy takiej umowy? | Nie wskazujemy jednoznacznego brzemienia przepisu przy tej uwadze. Jest to uwaga ogólna ZRP do przemyślenia Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu podjęcia stosownych usprawnień zapisu tego art. | **Wyjaśnienie**  Jednym z załączników do obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2020 r. poz. 1581) jest *Wzór opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń*. Z powodu rezygnacji w rozporządzeniu ze wzorów poszczególnych załączników konieczne będzie wskazanie elementów tej opinii w rozporządzeniu. |
| **Konfederacja Lewiatan** | | | | |
|  | Uwaga ogólna | Konfederacja Lewiatan podziela opinię wyrażoną w uzasadnieniu do projektu, zgodnie z którą rozwijający i zmieniający się rynek pracy wymusza opracowanie nowych regulacji, które będą odpowiadać na obecne potrzeby osób poszukujących pracy, bezrobotnych oraz przedsiębiorców. Pragniemy natomiast zwrócić uwagę na to, że projektowane rozwiązania, które rzeczywiście uwzględniają aktualne wyzwania i potrzeby pracodawców, są dość ograniczone. |  | **Wyjaśnienie**  Projekt ustawy zawiera szerokie spektrum form pomocy, które zdaniem projektodawcy odpowiadają na obecne potrzeby osób poszukujących pracy, bezrobotnych oraz przedsiębiorców. |
|  |  | Jak słusznie podkreślono w uzasadnieniu do projektu ustawy, duża część bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy faktycznie nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, a rejestracja zapewnia im dostęp do bezpłatnego korzystania ze świadczeń zdrowotnych, a czasem także socjalnych. W projekcie ustawy niestety zabrakło rozwiązania polegającego na oddzieleniu statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego oraz wprowadzenia zgłoszeń do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Rozwiązanie to zostało przedstawione w projekcie ustawy o aktywności zawodowej w 2022 r. i spotkało się z pozytywnym odbiorem pracodawców, jednak zabrakło go w nowym projekcie mającym na celu reformę polityki rynku pracy. |  | **Wyjaśnienie**  W wyniku ponownej analizy, w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zrezygnowano z rozwiązania polegającego na oddzieleniu statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego oraz wprowadzenia zgłoszeń do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. |
|  |  | **Krajowy Fundusz Szkoleniowy:**   1. Zadaniem Konfederacji Lewiatan powinna zostać stworzona i aktualizowana centralna baza z informacjami o KFS, poza informacjami o priorytetach wydatkowania, m.in. z terminami, w których można składać wnioski w poszczególnych urzędach. 2. Dotychczasowe podejście Ministerstwa do finansowania kształcenia z KFS akcentowało to, że jest to forma wsparcia, która powinna być maksymalnie prosta i stosunkowo nieuciążliwa dla pracodawców (minimum danych we wniosku, elastyczność w realizacji umowy poprzez m. in. umożliwienie udzielenia zgody przez PUP na udział osób, które nie były wymienione we wniosku). Dobrze, aby proponowane zapisy nowej ustawy nie usztywniały zbytnio tego narzędzia wsparcia. 3. Przepis dotyczący składania wniosku w formie elektronicznej poprzez indywidualne konto nie oznacza składania wniosku poprzez generator (jest to po prostu alternatywa do ePUAP). Składanie wniosku w formie elektronicznej powinno uwzględniać wymóg zachowania przez organ władzy publicznej, jakim jest powiatowy urząd pracy, neutralności co do rozwiązań informatycznych. Tegoroczne doświadczenia wskazują, że niektóre PUPy wymagają określonych, komercyjnych, płatnych programów komputerowych do wypełnienia wniosku z KFS. 4. Zgodnie z projektem, środki KFS będą wydatkowane zgodnie z priorytetami zgłaszanymi przez: ministra właściwego ds. pracy (nie więcej, niż cztery priorytety), marszałków województw (nie więcej niż trzy), starostów (nie więcej niż jeden). Należy zmienić ten podział, tak aby starosta mógł zgłosić trzy priorytety, marszałek województwa trzy, a minister dwa. To pozwoli uwzględnić specyfikę lokalnego rynku pracy i dostosować ją do rzeczywistych potrzeb pracodawców. 5. Ponadto Konfederacja Lewiatan pragnie przypomnieć, że w 2019 r. przedstawiła propozycję utworzenia Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK) służącego podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników. Propozycja ta została poparta przez organizacje partnerów społecznych reprezentowanych w Radzi Dialogu Społecznego. Stoimy na stanowisku, że warto powrócić do rozważenia tego instrumentu, ponieważ wprowadzenie FPKiK zmieniłoby sposób podziału środków między różne zastosowania oraz cel i sposób zarządzania częścią środków przeznaczoną na FPKiK. Według tych założeń finansowanie miałoby się odbywać z dwóch źródeł: (1) poprzez pozostawienie w firmowym FPKiK części składki na Fundusz Pracy (odpis) oraz (2) ze środków własnych pracodawcy (dopłata). Powołanie FPKiK zwiększyłoby bodziec do inwestowania w kapitał ludzki przy jednoczesnym przenoszeniu odpowiedzialności za podejmowane decyzje przez przedsiębiorców. |  | **Wyjaśnienie:**  Odnoście uwagi:   1. wyjaśnienie - do rozważenia realizacja uwagi, ale w trybie pozalegislacyjnym. 2. wyjaśnienie - zaproponowane rozwiązania mają na celu uszczelnienie wydatkowania środków publicznych przy równoczesnym możliwie jak najmniejszym komplikowaniu zasad realizacji. Zakłada się utrzymanie aktualnych rozwiązań w postaci możliwości zmian listy uczestników kształcenia. 3. wyjaśnienie - narzędzie do składania wniosku przygotowane przez MRPiPS nie będzie wymagało użycia komercyjnych, płatnych programów komputerowych. 4. uwaga nieuwzględniona - zaproponowany podział zapewnia umożliwia jak największą różnorodność priorytetów. 5. uwaga nieuwzględniona - aktualnie nie planuje się tworzenia nowego funduszu. |
|  |  | **Wsparcie aktywności zawodowej wśród wybranych grup:**   1. Choć podzielamy diagnozę dot. niewystarczającej partycypacji osób starszych na rynku pracy, to jednak ciężko się zgodzić z twierdzeniem, że większa dostępność miejsc opieki nad dziećmi sprzyja podejmowaniu przez emerytów pracy. Z danych GUS wynika, że w 2022 r. w 53,5% gmin w Polsce odnotowano jakąkolwiek placówkę opieki nad dziećmi do lat 3. W tym kontekście oprócz form wsparcia dedykowanych osobom w wieku emerytalnym, są potrzebne rozwiązania polegające z jednej strony na zwiększeniu dostępności placówek, z drugiej na większym wsparciu rodziców powracających na rynek pracy oraz pracodawców ich zatrudniających. Oferowane w ustawie formy pomocy skupiają się na osobach zarejestrowanych w urzędzie, podczas gdy w Polsce wśród młodych rodziców dość często występuje zjawisko bierności zawodowej, które zdecydowanie częściej dotyczy kobiet. Tylko 62 % matek dzieci w wieku 1-3 lat jest aktywnych zawodowo, podczas gdy w przypadku ojców odsetek ten wynosi 98 % (dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego). W tym kontekście w projektowanej ustawie zabrakło form wsparcia i zachęt dla pracodawców związanych z zatrudnieniem przedstawicielami tej niedoreprezentowanej na rynku pracy grupy. Stworzenie dodatkowych mechanizmów wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niezarejestrowane w urzędzie byłoby zgodne z planowanymi zmianami w zakresie usług i instrumentów rynku pracy i wpisywałoby się w obszar „Bardziej innowacyjne i dopasowane do potrzeb rynku kierunki działania: aktywizacja biernych zawodowo.” 2. W 2017 r. zostało podpisane Europejskie Porozumienie dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego w pracy. W zakresie wspierania aktywności zawodowej i wydłużania aktywności zawodowej osób starszych kluczowe jest dostosowanie organizacji pracy do potrzeb i starszych pracowników oraz kształtowanie umiejętności zarządzania personelem. Możliwość finansowania programów pracodawców na rzecz podtrzymywania i wydłużania aktywności zawodowej z Funduszu Pracy byłoby krokiem w dobrym kierunku. 3. Podstawową cechą planowanego dofinansowania do zatrudnienia osób w wieku 50+ jest elastyczność. Tymczasem obowiązek utrzymania w zatrudnieniu 6 lub 12 miesięcy po zakończeniu okresu finansowania może okazać się trudny do spełnienia, gdyż takie osoby często mogą preferować krótszy okres zatrudnienia. Warto rozważyć możliwość otrzymania dofinansowania na okres zatrudnienia (maks. do 24 miesięcy) bez konieczności utrzymania miejsca pracy. Ponadto ważne jest, aby pracodawca miał możliwość uzyskania dofinansowania w przypadku zatrudnienia seniora na część etatu. Dla wielu starszych osób to zdecydowanie lepszy tryb prac, niż standardowy 8-godzinny dzień pracy. |  | **Odnoście uwagi** **dotyczącej:**   * 1. **stworzenia dodatkowych mechanizmów wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niezarejestrowane** – wyjaśnienie – projekt ustawy uwzględnia osoby niezarejestrowane. Grupę klientów publicznych służb zatrudnienia poszerzono w ustawie o osoby niezarejestrowane (w tym również osoby bierne zawodowo). W związku z powyższym, zarówno do zadań samorządu województwa, jak i do zadań samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy dodano zadanie dotyczące konieczności inicjowania i realizowania przedsięwzięć mających na celu identyfikację oraz dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo). Celem wprowadzenia dodatkowych zadań, które będą realizowały wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, jest dotarcie do różnych grup osób niezarejestrowanych w urzędach pracy, w tym przede wszystkim do osób biernych zawodowo, które potencjalnie mogłyby podjąć pracę.   2. **możliwości finansowania programów pracodawców na rzecz podtrzymywania i wydłużania aktywności zawodowej z Funduszu Pracy to należy zauważyć, że  w projekcie ustawy zawarte** jest rozwiązanie w postaci Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którego celem jest finansowe wspomaganie pracodawców w inwestujących w umiejętności i kwalifikacje osób pracujących, w tym pracowników.   3. **from pomocy dla seniorów** – to planuje się, że za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, a nie ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny, albo poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny będzie przysługiwało dofinansowanie. Tak jak obecnie dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało przez okres 12 miesięcy – w przypadku bezrobotnego, albo 1 miesiąca – w przypadku poszukującego pracy. Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia będzie obowiązany do dalszego zatrudniania emeryta przez okres 1 miesiąca – w przypadku poszukującego pracy, albo 6 miesięcy – w przypadku bezrobotnego. Ze wsparcia w zatrudnianiu seniorów nie będzie mógł skorzystać pracodawca, u którego senior był zatrudniony lub dla którego wykonywał inną pracę zarobkową bezpośrednio przed zarejestrowaniem jako poszukujący pracy. Powyższe rozwiązanie ma celu ograniczenie ryzyka ewentualnych nadużyć w zakresie możliwości uzyskania dofinansowania z powiatowych urzędów pracy przez przedsiębiorców za zatrudnienie seniora. Z uwagi na trudną sytuację materialną osób starszych, wsparcie będzie mogło być kierowane także do osób z ustalonym prawem do emerytury czy renty. |
|  |  | **Indywidualne konta oraz prowadzenie i udostępnianie dokumentacji w systemie teleinformatycznym** – pozytywnie należy ocenić dostrzeżenie przez projektodawcę potrzeby przewidzenia możliwości prawnej stosowania podpisów cyfrowych. Warto rozważyć umożliwienie stosowania takich rozwiązań również podczas dopełnienia formalności związanych ze stosunkiem pracy. |  | **Wyjaśnienie**  23 stycznia 2023 r. weszła w życie ustawa 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2023 r. poz. 2099 z późn. zm.). Głównym założeniem ustawy jest stworzeniesystemu teleinformatycznego obsługującego proces zawierania i przechowywania umowy o pracę, umowy zlecenia oraz umowy uaktywniającej. Dzięki systemowi w jednym miejscu możliwe będzie zarówno zawarcie umowy, jak i przekazywanie zgłoszeń do ubezpieczeń i urzędu skarbowego. Przewiduje się, że system będzie dodatkowo umożliwiał m.in. wydawanie świadectwa pracy. Powstaną gotowe wzory umów; dzięki Ustawie zawieranie umów o pracę, odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy stanie się bardzo proste. System teleinformatyczny zostanie uruchomiony  w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy (zgodnie z art. 23 ustawy). Minister właściwy do spraw pracy będzie mógł ogłosić wcześniejsze uruchomienie systemu. |
|  |  | **Gwarancje dla działalności agencji pracy tymczasowej**  Projekt ustawy o rynku pracy nie uwzględnia propozycji wypracowanej przez partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego w 2016 roku, dotyczącej wprowadzenia dodatkowych wymagań w stosunku do agencji prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej. Obecnie brak jest praktycznie jakichkolwiek wymagań (poza formalnymi) w stosunku do podmiotów, które chcą prowadzić działalność agencji zatrudnienia. W Polsce działa obecnie blisko 9 tys. agencji, z czego ok. 3,5 tys. podmiotów prowadzi działalność w ramach pracy tymczasowej zatrudniając ok. 700 tys. pracowników tymczasowych rocznie. Jak wynika z Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2022, co trzecia agencja prowadząca działalność w ramach pracy tymczasowej posiadała zaległości w ZUS. Brak wymagań w stosunku do tych podmiotów prowadzi do obniżenia standardów na rynku. Biorąc pod uwagę specyfikę działalności agencji pracy tymczasowej, jej społeczne znaczenie i wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, za konieczne uważamy wprowadzenie gwarancji finansowych. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Nieusunięcie w terminie naruszenia warunku prowadzenia działalności agencji zatrudnienia w postaci posiadania zaległości w ZUS będzie skutkowało wykreśleniem agencji z rejestru i zakazem prowadzenia działalności. Kontrolę oraz sprawdzanie zaległości przeprowadza marszałek województwa. W opinii MRPiPS nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych sankcji lub gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia. |
|  |  | **Transformacja technologiczna**  W 2020 r. zostało podpisane Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji, które zwraca uwagę na potrzebę wspierania zmian w zatrudnieniu pracowników w przedsiębiorstwach, a szerzej - między przedsiębiorstwami i sektorami, poprzez inwestycje w umiejętności, które zapewniają aktualizację kwalifikacji. Transformacja technologiczna wpływa na rynek pracy, powoduje ograniczanie zatrudnienia oraz konieczność nakładów na podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie pracowników. W tym kontekście słusznym byłoby wprowadzenie instrumentów współfinansowania ze środków Funduszu Pracy programów aktywizacji zawodowej osób zwalnianych w przypadku restrukturyzacji firm związanej z transformacją technologiczną. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowane w projekcie ustawy rozwiązania umożliwiają w wystarczającym stopniu aktywizację zawodową osób zwalnianych w przypadku restrukturyzacji firm (także związanych z transformacją technologiczną). Przykładałem takich rozwiązań są:  - zwolnienia monitorowane,  - realizacja Programu wsparcia w sytuacjach szczególnych.  Dodatkowo należy podkreślić, że w uzasadnianych sytuacjach istnieje możliwość przekazania środków rezerwy Funduszu Pracy, będącej w dyspozycji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na realizację działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w zakresie programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi.  W związku z powyższym brak uzasadniania dla wprowadzania kolejnych rozwiązań w tym zakresie. |
|  |  | **Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy**  W projekcie ustawy pominięto całkowicie kwestię wsparcia obywateli państw trzecich na polskim rynku pracy oraz ofertę publicznych służb zatrudnienia skierowanej do tej grupy. W Polsce pracuje legalnie ponad 1 mln cudzoziemców, z różnych szacunków wynika, że aktualnie w Polsce może przebywać nawet 3 mln osób z państw trzecich. Choć poziom zatrudnienia wśród migrantów jest wyższy niż wśród osób urodzonych w danym kraju (z danych OECD wynika, że w Polsce w 2022 wskaźnik zatrudnienia był 3,8% wyższy wśród migrantów niż wśród ludności lokalnej i wyniósł ponad 75%), to jest to grupa o szczególnych potrzebach, potrzebująca dodatkowego wsparcia w odnalezieniu się na rynku pracy. Bezrobotni imigranci są bardziej narażeni na ryzyko bezrobocia długotrwałego niż bezrobotna ludność rodzima. Badania wskazują, że w przypadku zarejestrowanych bezrobotnych lokalnych mieszkańców powrót do aktywności zawodowej wydaje się bardziej prawdopodobny i łatwiejszy niż wyjście z bezrobocia w przypadku cudzoziemców. Z drugiej strony skuteczne i dopasowane do potrzeb tej grupy instrumenty aktywizacyjne mogą umożliwić obywatelom państw trzecich lepsze wykorzystanie potencjału, co z kolei będzie miało pozytywne skutki dla całej gospodarki. Dlatego uzasadnionych wydaje się doprecyzowanie w ustawie rozwiązań w zakresie integracji zawodowej skierowanych do obywateli państw trzecich przebywających w Polsce. Zadanie to powinno być realizowane przede wszystkim w partnerstwie z organizacjami pracodawców oraz w ramach partnerstwa publiczno - społecznego z organizacjami pozarządowymi. |  | **Wyjaśnienie**  Przepisy dotyczące integracji cudzoziemców zostały umieszczone w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (UC 46). |
|  | **Art. 10 ust. 2 pkt 5** | Art. 10. 2. W skład wojewódzkiej rady rynku pracy wchodzą: 5) jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej; | Przepis wymaga doprecyzowania, gdyż nie uwzględnia sytuacji, w której w danym województwie lub powiacie funkcjonuje kilka organizacji reprezentujących pracodawców, w takim przypadku w skład rad powinien wchodzić minimum jeden przedstawiciel pracodawców. | **Wyjaśnienie**  Celem przepisu jest umożliwienie stronie pracodawców oddelegowanie do działań wojewódzkiej rady rynku pracy przedstawiciela pracodawców, którzy nie są reprezentatywni w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. 2018 r. poz. 2232).  W takim wypadku należy wybrać jednego przedstawiciela. Chcemy zachować równowagę pomiędzy stroną związkową i stroną pracodawców. |
|  | **Art. 10 ust. 3 pkt 5** | Art. 10. 3. W skład powiatowej rady rynku pracy wchodzą:  5) jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej; |  | **Wyjaśnienie**  Celem przepisu jest umożliwienie stronie pracodawców oddelegowanie do działań powiatowej rady rynku pracy przedstawiciela pracodawców, którzy nie są reprezentatywni w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego .  W takim wypadku należy wybrać jednego przedstawiciela. Chcemy zachować równowagę pomiędzy stroną związkową i stroną pracodawców |
|  | **Art. 32 ust. 1 pkt 29** | 29) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie  z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie  i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób  biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z:  a) podmiotami ekonomii społecznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej,  b) jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej,  c) podmiotami systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,  d) uczelniami, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.7),  e) podmiotami, które uzyskały akredytację i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, o którym mowa w art. 36 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej; | Brak uwzględnienia w wykazie również pozostałych niepublicznych instytucji rynku pracy np. organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych. | **Uwaga nieuwzględniona**  Wymieniony katalog nie jest katalogiem zamkniętym**.** |
|  | **art. 38. ust. 1 pkt 14** | 14) wydawanie decyzji o:  a) uznaniu danej osoby za bezrobotną,  b) odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,  c) odmowie uznania za poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy,  d) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie  lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu  Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,  e) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium lub kosztu szkolenia  oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,  f) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, albo należności  z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia; | **Propozycja zmiany przepisu**  14) wydawanie decyzji o:  a) uznaniu danej osoby za bezrobotną,  b) odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,  c) odmowie uznania za poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy,  d) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,  e) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium lub kosztu szkolenia oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,  f) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia;  **g) przyznaniu lub odmowie przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wspomaganie podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne osób zatrudnionych lub świadczących inną pracę zarobkową,  o którym mowa w art. 125 ustawy;**  **Komentarz:**  W obecnym porządku prawnym przyznawanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy jest dokonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej. W związku z powyższym, odmowa przyznania tych środków nie podlega odwołaniu.  Obowiązujące przepisy prawa stanowią, że:   1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą **umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy** (…) - §7. 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. 2. Na wniosek pracodawcy, **na podstawie umowy**, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 (…) - Art. 69b. 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.   W związku z powyższym wszelkie środki wsparcia z KFS są przyznawane na podstawie zawartych umów, a nie na podstawie decyzji administracyjnych. Warto jednak zaznaczyć, że umowy cywilnoprawne nie są decyzjami administracyjnymi i dlatego nie podlegają przepisom Kodeksu postępowania administracyjnego (KPA), które dotyczą wydawania, zaskarżania i wykonania decyzji administracyjnych, **zatem główny odbiorca wsparcia przedsiębiorca/ pracodawca nie ma możliwości odwołania się od decyzji starosty lub prezydenta (miasta na prawach powiatu) w zakresie odmowy przyznania środków publicznych, tj. środków KFS.**  W naszej ocenie, a przede wszystkim w ocenie przedsiębiorców/pracodawców, brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych, takich jak te z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), **jest działaniem dyskryminującym i niezgodnym z zasadami państwa prawa.**  Poniżej przedstawiamy kilka argumentów przemawiających za zmianą podejścia w zakresie sposobu i trybu przyznawania środków KFS.   1. Brak możliwości odwołania się od decyzji administracyjnych narusza **zasadę równości i niedyskryminacji,** ponieważ nie daje wszystkim przedsiębiorcom/pracodawcom równych szans na skorygowanie potencjalnych błędów administracyjnych. Zasada ta jest fundamentem demokratycznego państwa prawa i oznacza, że wszyscy przedsiębiorcy/ pracodawcy powinni być traktowani równo wobec prawa. 2. Możliwość odwołania się od decyzji jest kluczowym elementem **zasady sprawiedliwości proceduralnej**, ponieważ pozwala na weryfikację decyzji przez wyższą instancję i zapewnia, że wszelkie błędy lub nadużycia mogą zostać naprawione. 3. Brak możliwości odwołania się od decyzji administracyjnych ogranicza skuteczny nadzór nad decyzjami administracyjnymi. Procedura odwołania się jest istotnym **mechanizmem kontroli i nadzoru**, który pozwala na identyfikację i korektę błędów, co przyczynia się do lepszej jakości działania administracji publicznej. 4. Brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych w tym środków KFS ogranicza przedsiębiorcom/ pracodawcom **prawo do obrony, bowiem nie daje skutecznych środków** na obronę swoich racji i praw.   W związku z powyższym, brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych, tj. KFS, może być uznany za dyskryminujący i niezgodny z zasadami państwa prawa. Takie ograniczenie prowadzi do niesprawiedliwości, braku przejrzystości oraz zmniejszenia zaufania do instytucji publicznych.  Wobec powyższego **postulujemy, aby w projekcie Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz w przyszłych aktach wykonawczych dot. sposobu i trybu przyznawania środków KFS zmienić porządek prawny w zakresie trybu przyznawania bądź odmowy przyznawania środków KFS.**  Proponujemy, aby w art. 38 ust. 1 pkt. 14) rozdziału 4 „Zadania w zakresie aktywności zawodowej realizowane w powiecie, w tym funkcjonowanie PUP” projektu Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, dotyczącym wydawanie decyzji uwzględnić również zapisy dotyczące przyznania i odmowie przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów, o których mowa w art. 125 ust. 10 Ustawy oraz jednakowo dostawać pozostałe zapisy tej Ustawy oraz aktów wykonawczych do ustawy w przedmiotowym zakresie. | **Uwaga nieuwzględniona**  Proponuje się kontynuację dotychczasowych rozwiązań przyjętych w celu odbiurokratyzowania i przyspieszenia procedur. Jednocześnie każdemu wnioskodawcy przysługuje możliwość złożenia uwag i skargi do organu nadzorującego urząd pracy. |
|  | **Art. 45** | Art. 45. 1. W przypadku założenia indywidualnego konta pisma, w tym, decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma oraz umowy dotyczące w szczególności statusu bezrobotnego, zasiłku, stypendium, dodatku aktywizacyjnego, form pomocy albo agencji zatrudnienia są doręczane w postaci elektronicznej na indywidualne konto. Informacja o umieszczeniu na indywidualnym koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji i innego pisma oraz umowy jest przesyłana na wskazany na koncie adres elektroniczny lub może być przesłany na numer telefonu.  2. W przypadku, założenia indywidualnego konta pisma, w tym decyzje, postanowienia,  zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma oraz umowy opatruje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo kwalifikowaną pieczęcią urzędu pracy oraz zamieszcza się w nich imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby upoważnionej do ich wydania.(…) | **Pozytywnie odnosimy się do dostrzeżenia przez projektodawcę potrzeby przewidzenia możliwości prawnej stosowania podpisów cyfrowych**. W projektowanym art. 45 ust. 2 ustawy wskazano, iż podania albo cyfrowe odwzorowania dokumentów dołączane w systemie teleinformatycznym są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.  Postulujemy kontynuowanie takiego kierunku zmian legislacyjnych na styku pracodawca-pracownik w zakresie możliwości używania przez pracownika podpisu osobistego przez eDO, a nie tylko kwalifikowanego. W Kodeksie pracy, jak i w aktach wykonawczych, w obecnym stanie prawnym funkcjonują liczne przepisy, które wskazują, że dana informacja, oświadczenie czy wniosek powinien być sporządzony na piśmie. Problem ten występuje również, kiedy pracodawca wykonuje zadania ZUS np. w zakresie wypłaty zasiłków opiekuńczych.  Postulujemy odejście od formy pisemnej, bądź dopuszczenie obok formy pisemnej innych form przewidzianych w prawie, m.in. eDO, profil zaufany, podpis kwalifikowany, czy też funkcjonujących u danego pracodawcy. Zmiana uprościłaby i odformalizowała procesy HR.  Forma pisemna występuje w Kodeksie pracy praktycznie w każdej relacji pracownik – pracodawca. Wymóg formy pisemnej jest równoznaczny z koniecznością przygotowywania upoważnienia w postaci papierowej lub dokumentu z kwalifikowanego podpisem elektronicznym pracodawcy. Utrudnia to budowanie procesów elektronicznych w obszarze HR.  Ponadto obecnie przetwarzanie danych osobowych najczęściej odbywa się elektronicznie w systemach informatycznych pracodawcy i jest rozproszone tj. odbywa się jednocześnie w wielu systemach. Umożliwienie stosowania podpisów osobistych stanowiłoby znaczne ułatwienie i pozwoliło na uporządkowanie działania systemów i procesów.  Zwracamy uwagę, iż pandemia przyspieszyła digitalizację procesów HR. Jednakże obecnie pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę online tylko jeżeli obie strony dysponują kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Natomiast podpisy kwalifikowane to narzędzia płatne i nie każdy pracownik może z takiej formy skorzystać i w tym zakresie stanowi to nieuzasadnioną barierę w digitalizacji.  Wskazujemy na potrzebę szerszego dopuszczenia w prawie pracy wszystkich form podpisów przewidzianych w prawie, nie tylko formę pisemną. Przepisy również powinny zabezpieczać pracodawcę w taki sposób, aby w razie sporów, pracownik nie mógł kwestionować złożonego podpisu. | **Wyjaśnienie**  Przedstawiony problem dotyczy ustawy 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy, który pozostaje poza przedmiotem niniejszej ustawy. |
|  | **Art. 80 ust. 1 i ust. 4** | 1. PUP publikuje na stronie internetowej urzędu wykaz pracodawców, przedsiębiorców i innych podmiotów, z którymi w okresie ostatnich dwóch lat zawarto umowy w ramach form pomocy.  4. Wykaz, o którym mowa w ust. 1, jest prowadzony w systemie teleinformatycznym,  o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 i 4, i zawiera:  1) nazwę pracodawcy, przedsiębiorcy albo innego podmiotu, z którym zawarto umowę;  2) wskazanie formy pomocy, w tym:  a) liczbę utworzonych stanowisk pracy lub stanowisk utworzonych w ramach form  pomocy,  b) kwotę przyznaną pracodawcy, przedsiębiorcy albo innemu podmiotowi na kształcenie ustawiczne współfinansowane ze środków KFS. | Proponujemy rozszerzenie zapisu o kwotę przyznaną pracodawcy, przedsiębiorcy albo innemu podmiotowi na kształcenie ustawiczne współfinansowane ze środków KFS, **tematykę kształcenia, wymiar godzinowy, liczbę osób objętych wsparciem.**  Informacje te będą przydatne przy przygotowaniu wniosku pod kątem spełnienia zapisów Art. 125 ust. 12 pkt. 3  Dodane informacje są istotne, aby pracodawcy mieli rozeznanie jakiego rodzaju kształcenie/wymiar godzinowy/cena jest akceptowalna przez powiatowy urząd pracy (obecnie zdarza się, że pomimo dokonania rzetelnego rozeznania cenowego, powołania się na ceny analogicznych usług w BUR, PUP arbitralnie wymaga obniżenia ceny ze 125 zł/h do 50 zł/h). | **Uwaga nieuwzględniona**  Nie planuje się rozszerzania i uszczegółowiania informacji o poszczególnych wnioskodawcach m.in. ze względu na znaczne obciążenie pracowników powiatowych urzędów pracy. Do rozważenia realizacja uwagi w trybie pozalegislacyjnym w formie publikacji zagregowanych danych w ramach sprawozdawczości KFS. |
|  | **art. 106** | **Art. 106.** Szkolenia, o których mowa w art. 99 ust. 1 pkt 1 i 2 i art. 107 ust. 3 pkt 1 oraz szkolenia finansowane w ramach pożyczki edukacyjnej, o której mowa w art. 111 ust. 1,  realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. | Pozytywnie odbieramy wprowadzony zapis w art. 106. mówiący o tym, że szkolenia, o których mowa w art. 99 ust. 1 pkt 1 i 2 i art. 107 ust. 3 pkt 1 oraz szkolenia finansowane w ramach pożyczki edukacyjnej, o której mowa w art. 111 ust. 1, realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. Wprowadzenie tej zmiany w ustawie znacząco poprawi jakość świadczonych usług na rynku krajowym przez dostawców usług edukacyjnych. | **Wyjaśnienie**  Uwaga popiera rozwiązanie zawarte w projekcie ustawy. |
|  | **Art. 107 pkt. 2** | 2. Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach bonu następuje w ciągu 6 miesięcy od dnia przyznania bonu. Kształcenie ustawiczne ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na szczególną sytuację bezrobotnego lub poszukującego pracy starosta  może zmienić termin realizacji bonu. | **Propozycja nowego przepisu:**  **Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach bonu następuje w ciągu 3 miesięcy od dnia przyznania bonu.** Kształcenie ustawiczne ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na szczególną sytuację bezrobotnego lub poszukującego pracy starosta może zmienić termin realizacji bonu.  **Komentarz:**  Proponujemy zmienić zapis dot. rozpoczęcia świadczenia usług z 6 na 3 miesiące. Okres pół roku jest stosunkowo długi. Nawet w projektach realizowanych pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), Operatorzy przyznający dotację pracodawcom na szkolenia wymagają maks. 3 miesięcy rozpoczęcia usług od podpisania umowy wsparcia przez przedsiębiorcę. | **Uwaga nieuwzględniona**  Niektóre studia podyplomowe otwierane są jedynie raz w roku. |
|  | **Art. 108 ust. 1** | **Art. 108.** 1. Łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów  podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom  wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym  opłaty, o których mowa w art. 103 i art. 104, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. | **Propozycja nowego przepisu:**  Łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym opłaty, o których mowa w art. 103 i art. 104, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych **dwóch lat.**  **Komentarz:**  Proponujemy zmianę okresu rozliczeniowego z trzech na dwa lata. | **Uwaga nieuwzględniona**  Trzyletni okres rozliczeniowy funkcjonuje aktualnie na postawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i nie planuje się zmiany jego długości. |
|  | **Art. 116 ust. 1 pkt 1** | Art. 116.1. Przed powierzeniem bezrobotnemu wykonania zadań przewidzianych programem stażu organizator stażu:  1) na własny koszt kieruje bezrobotnego na wstępne badania lekarskie, na zasadach  przewidzianych dla pracowników, określonych w przepisach wydanych na podstawie art.  229 § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; | Należy rozważyć umożliwienie pokrycia kosztów badań lekarskich przez urząd pracy. | **Wyjaśnienie**  Urząd pracy będzie pokrywał koszty badań lekarskich w przypadku, kiedy sam kieruje na te badania bezrobotnego na podstawie art. 205. Urząd pracy/starosta przed skierowaniem bezrobotnego do odbycia stażu może skierować go na badania lekarskie. Przepis ten ma na celu uniknięcie sytuacji, w której kandydat nie będzie mógł podjąć/zrealizować stażu z powodu przeciwwskazań do wykonywania zawodu. Badania te nie są wstępnymi badaniami lekarskimi w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.  Zatem, starosta powinien skierować bezrobotnego na badania jeżeli zachodzą wątpliwości, czy bezrobotny ma predyspozycje lub są przeciwwskazania do wykonywania zadań zawodowych na danym stanowisku pracy.  Jednak niezależnie od tego, czy urząd pracy skierował bezrobotnego na badania, pracodawca będzie zobowiązany do skierowania bezrobotnego na swój koszt, na badania wstępne przed dopuszczeniem bezrobotnego do wykonywania pracy, na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.  W związku z powyższym skierowanie bezrobotnego na wstępne badania lekarskie jest obowiązkiem i odpowiedzialnością leżącą po stronie organizatora stażu/pracodawcy, podobnie jak w przypadku pracowników |
|  | **Art. 116 ust. 4** | Art. 116. 4. Staż jest realizowany pod nadzorem wyznaczonego przez organizatora stażu opiekuna stażysty, który odpowiada za prawidłową realizację stażu i za opiekę nad osobą odbywającą staż. | Zastanawiające jest, czy z uwagi na zachowanie znaczącej roli opiekuna stażysty, zostało przewidziane dofinansowanie jego wynagrodzenia. | **Wyjaśnienie**  Przepis nie uległ zmianie, w związku z tym pozostają dotychczasowe zasady nadzoru opiekuna nad stażem. |
|  | **art. 125 ust. 9;**  **art. 127 ust. 1 pkt 1)** | Art. 125 ust. 9. Ze środków KFS nie mogą korzystać:  1) publiczne służby zatrudnienia, z wyłączeniem środków, o których mowa w ust. 6 i 7;  2) podmioty, które posiadają zaległości z tytułu podatków lub innych należności publicznoprawnych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz  Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub pozostają pod zarządem komisarycznym lub znajdują się w toku likwidacji albo postępowania upadłościowego lub naruszyły w sposób rażący jakąkolwiek umowę zawartą ze starostą w okresie 3 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie środków KFS;  3) podmioty zbiorowe, wobec których sąd orzekł zakaz korzystania z dotacji, subwencji lub innych form pomocy finansowanej ze środków publicznych, przez okres, na który sąd orzekł zakaz.  &  Art. 127.1. Podmiot, który zawarł umowę, o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2:  1) utrzymuje zatrudnienie osoby, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie,  przez okres co najmniej 3 miesięcy od momentu ukończenia przez nią kształcenia, z wyjątkiem:  a) rozwiązania przez tę osobę umowy o pracę,  b) rozwiązania z tą osobą umowy o pracę na podstawie art. 52 albo art. 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,  c) wygaśnięcia stosunku pracy,  d) otrzymania przez tę osobę finansowania w przypadku wymienionym w art. 217 ust.1; | Agencja pracy wnioskując o fundusze jest pracodawcą, natomiast pracownik pracuje na rzecz pracodawcy użytkownika. Należy uwzględnić rolę pracodawcy użytkownika w potwierdzaniu gotowości na zatrudnienie pracownika przez wymagany okres.  Ponadto w odniesieniu do Art. 127. ust. 1. pkt 1), w katalogu przypadków, w których wnioskodawca powinien zwrócić wydatkowane środki KFS mowa jest o sytuacji w której pracodawca nie utrzyma w zatrudnieniu osoby, na której kształcenie ustawiczne przeznaczone były przeznaczone środki KFS – warto doprecyzować, czy odnosimy ten przepis do miejsca pracy czy do pracodawcy,  (np. agencja zatrudnienia zatrudni pracownika u pracodawcy użytkownika 1, pracownik nie przepracuje tam 3 miesięcy, ale otrzyma zatrudnienie u pracodawcy użytkownika 2: tzn. pracownik nie utrzymał ciągłego zatrudnienia przez okres dłuższy niż 3 miesiące w na stanowisku u pracodawcy użytkownika, u którego przeszedł szkolenie ze środków KFS, ale utrzymał ciągłość zatrudnienia w relacji z agencją zatrudnienia).  Ponadto, w odniesieniu do art. 125 ust. 9 pkt 2: Sankcja odmowy przyznania formy pomocy w ramach KFS nie powinna dotyczyć sytuacji, w której pracodawca/ przedsiębiorca uzyskał zgodę na rozłożenie należności z tytułu składek/należności podatkowej na raty. | **Wyjaśnienie**  W przypadku gdy pracodawcą jest agencja zatrudnienia, wszystkie przepisy dotyczą agencji zatrudnienia, a nie pracodawcy użytkownika.  Nie przewiduje się specjalnego traktowania podmiotu, który uzyskał zgodę na rozłożenie należności z tytułu składek/należności podatkowej na raty. |
|  | **Art. 125 ust. 11 pkt 3:** | 3) obejmuje działania rozpoczęte przed dniem podpisania umowy o finansowanie. | **Proponowany zapis:**  **3) obejmuje działania rozpoczęte przed dniem złożenia wniosku.**    Proponujemy rozważenie możliwości umożliwienia finansowania działań rozpoczętych po złożeniu wniosku a nie po podpisaniu umowy (analogicznie do projektów unijnych). Obecne doświadczenie wnioskodawców wygląda tak, że aplikują oni w I kwartale danego roku (szkolenia są określanie na podstawie potrzeb szkoleniowych określonych pod koniec poprzedniego roku kalendarzowego), ocena wniosków trwa nawet 3 miesiące, dodatkowo podpisywanie umów trwa kolejne tygodnie - rozpoczęcie kształcenia jest możliwe najszybciej na początku III kwartału, przy czym lipiec i sierpień jako miesiące tradycyjnie wakacyjne, są bardzo trudnym okresem do prowadzenia kształcenia. Zostaje zatem przełom III i IV kwartału na efektywną realizację kształcenia, co oznacza, że pracodawca dysponuje osobami o oczekiwanych umiejętnościach ponad rok od zdiagnozowania potrzeby szkoleniowej.  Przy obecnie dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku wsparcie z KFS  w zaproponowanej w projekcie ustawy formie staje się nieefektywne  i anachroniczne. | **Uwaga nieuwzględniona**  Nie przewiduje się finansowania działań rozpoczętych przed złożeniem wniosku. Udzielenie wsparcia z KFS ma być wartością dodaną czyli ma dotyczyć sytuacji, gdy pracodawca nie ma innej możliwości sfinansowania wybranej formy kształcenia. |
|  | **Art. 125 ust. 12 pkt. 2** | art. 125 ust. 12. Przy rozpatrywaniu wniosku podmiotu ubiegającego się o finansowanie działań ze środków KFS starosta uwzględnia:  1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;  2) zgodność wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;  3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS  w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku. | **Propozycja zmiany przepisu:**  2) zgodność wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego **z potrzebami podmiotu ubiegającego się o pomoc;**  Obecnie obowiązujące przepisy uszczegóławiające w sprawie KFS nakazują uwzględniać przy ocenie wniosków potrzeby lokalnego lub regionalnego rynku pracy, co w praktyce przekłada się na ograniczenie finansowania KFS wyłącznie do kształcenia w zawodach deficytowych określonych w Barometrze. | **Uwaga nieuwzględniona**  Nie ma potrzeby, ani możliwości sprawdzać zgodności wnioskowanych szkoleń z potrzebami wnioskodawcy, ponieważ zakłada się, że podmiot wnioskuje o wsparcie, które ocenił jako potrzebne dla siebie. |
|  | **Art. 126 ust. 3 pkt 1)** | 3. Wysokość środków KFS dla jednego wnioskodawcy w roku kalendarzowym nie może  przekroczyć kwoty:  1) czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników, albo które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób; | Maksymalna wysokość dofinansowania w roku (14-krotność przeciętnego wynagrodzenia) – w przypadku agencji zatrudnienia limit ten powinien być zdefiniowany na poziomie nie wnioskodawcy, a pracodawcy użytkownika.  Biorąc pod uwagę, że agencje współpracują ze znaczną liczbą klientów to limit ten zawęża zakres działania. | **Uwaga nieuwzględniona**  W przypadku gdy pracodawcą jest agencja zatrudnienia, wszystkie przepisy dotyczą agencji zatrudnienia, a nie pracodawcy użytkownika. Nie przewiduje się odrębnych rozwiązań dla agencji zatrudnienia. |
|  | **Art. 127 ust. 2** | Art. 127. 1. Podmiot, który zawarł umowę, o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2:  2. W przypadku niedotrzymania warunków, o których mowa w ust. 1, podmiot nie otrzyma finansowania z KFS w ciągu roku od ukończenia finansowanej formy kształcenia. | **Propozycja zmiany przepisu**  2. W przypadku niedotrzymania warunków, o których mowa w ust. 1, podmiot **jest zobowiązany do zwrotu przyznanych środków.**  Proponowana w ust. 2 sankcja jest nieproporcjonalna do „deliktu” (wnioskodawca karany jest podwójnie: zwrotem środków oraz wykluczeniem z ubiegania się o środki przez rok). Nieutrzymanie zatrudnienia powinno w kolejnych latach być przedmiotem oceny wniosku (analogicznie do obecnie stosowanych przez PUP kryteriów dotyczących dotychczasowej współpracy z pracodawcą) nie powinno jednak wykluczać podmiotu z otrzymania środków. | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowane rozwiązanie umożliwia skorzystanie ze środków szerszej grupie podmiotów. Jeśli podmiot nie wywiązuje się ze zobowiązań, w kolejnym roku może - zamiast niego – skorzystać z KFS inna firma. |
|  | **Art. 128 ust. 1** | 1. Podmiot dokonuje wyboru realizatora działań finansowanych z udziałem  środków KFS, mając na uwadze zasady konkurencyjności, równego traktowania  i przejrzystości. | Przepis powinien być doprecyzowany tak, aby wnioskodawca dokładnie wiedział jakie czynności musi wykonać, by wybór realizatora spełniał te zasady.  Należy zwrócić uwagę, że obecna praktyka powiatowych urzędów pracy polegająca na ogłoszeniu naboru nawet w dniu rozpoczęcia przyjmowania wniosków nie pozwala pracodawcy na dokonanie wyboru realizatora w postępowaniu zbliżonym (pod kątem np. upublicznienia) do wymogów określonych dla funduszy unijnych. Dla porównania: rozeznanie rynku w funduszach unijnych obowiązuje od wartości zamówienia 20 tys. zł, zasada konkurencyjności obowiązuje od wartości zamówienia 50 tys. zł. | **Wyjaśnienie**  Kwestie zasad naboru zostaną uregulowane w rozporządzeniu. |
|  | **Art. 131 ust. 2 pkt 1** | 2. Podmiot, który zawarł umowę o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, zwraca PUP środki KFS w przypadku, gdy:  1) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, lub nie przystąpi do procesu potwierdzenia nabytej wiedzy  i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy  i umiejętności; | Biorąc pod uwagę, ile czasu mija pomiędzy złożeniem wniosku a podpisaniem umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS (minimum 4 miesiące, w ekstremalnych przypadkach nawet ponad 6 m-cy), podmiot powinien mieć możliwość większej elastyczności w tej kwestii – sytuacja pracownika zobowiązującego się do udziału w kształceniu na etapie aplikowania o środki może się radykalnie zmienić w trakcie tych kilku miesięcy, które upływ do czasu realizacji kształcenia.  Obecnie niektóre urzędy dopuszczają skierowanie na kształcenie innego uczestnika, który pod względem stanowiska i niezbędnych kompetencji jest podobny do uczestnika, który „wypadł” z kształcenia. | **Wyjaśnienie**  Zakłada się utrzymanie aktualnych rozwiązań w postaci możliwości zmian listy uczestników kształcenia. |
|  | **Art. 132 ust. 1** | Art. 132.1. Starosta może przeprowadzać kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień umowy,  o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2, wydatkowania środków KFS zgodnie  z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania wykorzystania środków, wywiązywania się  ze zobowiązania, o którym mowa w art. 127 ust. 1, oraz kontrolę finansowanych działań  w trakcie i miejscu ich przeprowadzania. | Przepis do doprecyzowania - na jakiej podstawie kontrola może się odbyć na terenie firmy pracodawcy użytkownika (np. w sytuacji, kiedy tam realizowane jest szkolenie), jeżeli nie jest na ten moment stroną w procesie. | **Uwaga nieuwzględniona**  Kontrola będzie przeprowadzana w miejscu prowadzenia działań szkoleniowych. Podmiot otrzymujący środki z KFS ma obowiązek zapewnić możliwość przeprowadzenia kontroli w miejscu prowadzenia szkolenia. |
|  | **Art. 133** | **Art. 133.** Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb przyznawania środków KFS,  a w tym:  1) elementy wniosku podmiotu ubiegającego się o finansowanie działań ze środków KFS,  2) procedurę naboru wniosków  o finansowanie działań ze środków KFS,  3) elementy umowy na finansowanie działań ze środków KFS  – mając na względzie prawidłowość wydatkowania środków KFS i konieczność zapewnienia  zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. | Biorąc pod uwagę, planowane rozporządzenie warto rozważyć:  1. Na poziomie wniosku jego modyfikacje:  - dodając zapis, kto jest wnioskodawcą i na kogo rzecz wykonują pracę pracownicy (aby uwzględnić relację pracodawca - pracodawca użytkownik),  - poprzez znacznik, kto jest wnioskodawcą: pracodawca / agencja zatrudnienia.  2. Aktualnie dokumentacja KFS jest trójstronna: urząd, pracodawca, firma szkoleniowa. Urzędy mają trudność z określeniem procesu, w sytuacji, kiedy pracownik będzie realizował pracę na rzecz kolejnego podmiotu - pracodawcy użytkownika (strona "czwarta") - jeżeli istnieje możliwość doprecyzowania tej relacji, to ułatwi to proces składania wniosków przez agencje i dalsze procesowanie wniosków urzędom.  3. W katalogu miejsc, w których, zgodnie z dokumentem, możliwe jest składanie wniosku (poza siedzibą i miejscem prowadzenia działalności) rekomendujemy uwzględnić: siedzibę agencji/ firmy, oddział agencji/firmy, miejsce wykonywania pracy przez pracownika.  - np. siedziba – Warszawa, biuro agencji – Wrocław, miejsce wykonywania przez pracownika – Opole; najbliższy PUP – Opole  4. Ze strony pracodawców jest oczekiwanie, by wzór wniosku był jeden dla całego kraju, bo obecna praktyka jest bardzo zróżnicowana (od wniosków bardzo ogólnych 4-stronicowych, bo wnioski bardzo rozbudowane z licznymi załącznikami) oraz jeden wzór umowy (obecnie każdy powiat może mieć zupełnie inne wymagania umowne co do terminu płatności, terminu przekazania środków, terminu przekazywania dokumentów, co jest szczególnie uciążliwe, gdy dany przedsiębiorca ma umowy z kilkoma PUPami).  5. Możliwość składania wniosków o środki z KFS – nie powinna być krótsza niż 3 tygodnie; proces, czas i forma wniosku powinna być taka sama we wszystkich urzędach. | **Wyjaśnienie dotyczące**  Uwagi:  1-3) W przypadku agencji zatrudnienia stroną umowy jest agencja i starosta. Ani realizator usługi, ani pracodawca użytkownik nie są stronami umowy.  4) Podjęte zostały już działania na rzecz wprowadzenia jednolitego wniosku elektronicznego.  5) Uwaga dotyczy kwestii do uregulowania w rozporządzeniu. |
|  | **Art. 146 ust. 1** | Art. 146. 1. Starosta może, po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować bezrobotnemu koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do 7. roku życia, a w przypadku dziecka lub dzieci niepełnosprawnych – do 18. roku życia, w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 224 ust. 1 pkt 1, na każde dziecko, na opiekę którego poniesiono koszty, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie (…). | Mimo wydłużenia możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat w projektowanej ustawie, ograniczenie możliwości refundacji do określonego wieku w przypadku sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną wydaje się nieuzasadnione, gdyż osiągnięcie tego wieku w przypadku niektórych niepełnosprawności wcale nie skutkuje większym stopniem samodzielności tych osób. | **Wyjaśnienie**  W projekcie z 7 do 18 lat wydłużono możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. Jest to zmiana korzystana. Nie przewiduje się dalszej zmiany w tym zakresie. |
|  | **Art. 197.** | Art. 197.  1. Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie  skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała miesięcznie wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, trwającego przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego  do agencji zatrudnienia.  (…)  9. W okresie udziału bezrobotnego w działaniach realizowanych przez agencję  zatrudnienia, zgodnie z umową, o której mowa w ust. 1, PUP nie kieruje bezrobotnego  do innych form pomocy określonych w ustawie, z zastrzeżeniem możliwości sfinansowania  kosztów przejazdu, o których mowa w art. 207 ust. 1. | W celu wyeliminowania konfliktu interesów, na poziomie ustawowym powinien być wprowadzony zakaz możliwości zatrudniania uczestnika programu aktywizacyjnego w agencji zatrudnienia prowadzącej program dla tego uczestnika.  Ponadto, wzorem dobrych praktyk z zlecania działań aktywizacyjnych na gruncie obecnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, za niekwalifikowane zatrudnienie winna być uznana praca tymczasowa (świadczona w oparciu o przepisy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). | **Uwaga nieuwzględniona**  Istotną zlecania jest doprowadzenie do zatrudnienia. Agencja zatem również może jako pracodawca, który spełnia warunki ustawowe, zatrudnić osobę bezrobotną.  Nie ma uzasadnienia aby uczestnik zlecania nie mógł zostać pracownikiem tymczasowym zatrudnionym przez agencje pracy tymczasowej, która następnie kieruje go do pracy u pracodawcy. |
|  | **Art. 197 ust. 1** | Art. 197.  1. Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie  skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała miesięcznie wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, trwającego przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego  do agencji zatrudnienia. | Proponowana zmiana brzmienia przepisu:  *1. Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego,* ***w okresie 240 dni od dnia jego skierowania do agencji zatrudnienia, do zatrudnienia albo zawarcia umowy zlecenia przez okres co najmniej 180 dni****, z tytułu którego osoba ta będzie osiągała miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę.*  Uzasadnienie:  Z treści projektowanego art. 197 ust. 1 wynika, że jako kwalifikowane zatrudnienie uznaje się zatrudnienie trwające „przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego do agencji zatrudnienia”.  Taka redakcja przepisu może budzić wątpliwości, czy 180 dniowy okres zatrudnienia ma zawierać się (w całości) w okresie 240 dni trwania programu aktywizacyjnego, co byłoby założeniem nieracjonalnym, gdyż wówczas okres na aktywizację zawodową trwałby jedynie 60 dni (ok. 2 miesiące).  Ponadto postulujemy rozszerzenie uprawnionych do udziału w programie aktywizacyjnym prowadzonym przez agencje zatrudnienia.  Możliwość zlecania agencjom zatrudniania aktywizacji zawodowej, nie powinna ograniczać się wyłącznie do osób, które posiadają formalny status „bezrobotnego”, w tym „osoby poszukującej pracy”.  Państwo powinno wspierać aktywizację zawodową każdej osoby, niezależnie od jej statusu formalnego na gruncie projektowanej ustawy, która wyraża chęć wykonywania pracy zarobkowej, a z jakiś przyczyn nie jest w stanie samodzielnie taką pracę uzyskać.  Zasadnym zatem jest rozszerzenie katalogu osób, które mogą być skierowane przez PUP do programu aktywizacyjnego prowadzonego przez agencje zatrudnienia także o „osobę bierną zawodowo” (w rozumieniu art. 2 pkt 3 projektowanej ustawy). | **Uwaga nieuwzględniona**  Przepis w ustawie jest precyzyjny i zrozumiały, nie ma uzasadnienia do jego zmiany. Co zaś do osób biernych zawodowo to osoby te zostały w ustawie zdefiniowane i po zarejestrowaniu się jako osoby bezrobotne mogą korzystać z form aktywizacji przewidzianych dla tych grup w ustawie w tym ze zlecania. |
|  | **Art. 197 ust. 2 pkt 1** | Art. 197.  (…)  2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1:  1) zalicza się okres zatrudnienia, podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia;  (…) | Postuluje się usuniecie art. 197 ust. 2 pkt 1.  Uzasadnienie:  Projektowany art. 197 ust. 2 pkt 1 do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, zalicza okres zatrudnienia podejmowany na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia  Z literalnej treści tego przepisu można wyprowadzić wniosek, że w przypadku gdy zatrudnienie będzie efektem odpowiedzi na ofertę, którą np. pozyska sam uczestnik, takie zatrudnienie nie będzie kwalifikowane do uzyskania wynagrodzenia przez agencję zatrudnienia.  Wskazać należy, że przedmiotem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych jest nie tylko pośrednictwo pracy, ale również poradnictwo zawodowe oraz szeroko rozumiana motywacja do zmiany stanu pozostawania bez pracy. Czasochłonność i pracochłonność budowania odpowiedniej motywacji uczestnika jest znacznie większy niż wysiłek poświęcany na pozyskanie ofert pracy. Zatem jeżeli w wyniku kompleksowych działań agencji zatrudnienia uczestnik samodzielnie dotrze do określonej oferty pracy i finalnie na jej podstawie uzyska zatrudnienie, nie oznacza to że udział agencji zatrudnienia w osiągnieciu tego celu jest nieistotny. | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowane rozwiązanie nie ma uzasadnienia do jego wprowadzenia. Agencja zatrudnienia otrzyma wynagrodzenie po doprowadzeniu bezrobotnego do zatrudniania nie zaś w sytuacji gdy udzieliła bezrobotnemu poradnictwa zawodowego a bezrobotny sam na własną rękę znalazł zatrudnienie. |
|  | **Art. 197 ust. 5** | Art.197.  (…)  5. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje w dwóch częściach:  1) 15% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres 30 dni zatrudnienia  spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1,  2) 85% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres kolejnych 150 dni  zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1 – niezwłocznie po pozyskaniu przez PUP informacji, o których mowa w ust. 7. | Jedną z głównych przyczyn powodujących, że wg proponowanych przepisów zaangażowanie (prywatnych) agencji zatrudnienia w działania aktywizacyjne bezrobotnych będzie rozwiązaniem niewykorzystywanym w praktyce – z uwagi na brak zainteresowania rzetelnych agencji zatrudnienia tym rozwiązaniem – jest projektowany model wynagradzania.  Projektowane przepisy zakładają, że agencja zatrudnienia uzyskuje 15% jednostkowej stawki wynagrodzenia w przypadku uzyskania zatrudnienia przez osobę skierowaną do udziału w programie i utrzymania przez nią zatrudnienia przez co najmniej 30 dni, natomiast 85% jednostkowej stawki wynagrodzenia wypłacane jest po utrzymaniu zatrudnienia przez kolejne co najmniej 150 dni, a jeżeli ten okres jest krótszy wynagrodzenie podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu.  Jak wynika z najlepszych praktyk światowych oraz praktyk polskich (na przykładzie projektów aktywizacji zawodowej prowadzonej przez prywatną agencję zatrudnienia we współpracy w WUP w Krakowie) wskazać należy, że liczba osób skierowanych do programu aktywizacyjnego, którzy uzyskują zatrudnienie wacha się w przedziale 45-65%.  W konsekwencji, przy założeniu modelu rozliczania wskazanego w projektowanych przepisach – dla 55-35% uczestników agencja zatrudnienia, pomimo wykonania usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, nie otrzyma żadnego wynagrodzenia, a zatem logicznym jest założenie, że agencja zatrudnienia musi wkalkulować te koszty w cenę jednostkową za uczestnika, który takie zatrudnienie uzyska.  Dodatkowo, projektowany model zakłada kredytowanie przez agencję zatrudnienia świadczenia przez nią tych usług przez stosunkowo długi czas, gdyż pierwsze płatności realizowane są na zbyt późnym etapie.  Potrzeba zabezpieczenia środków publicznych przed ich pochopnym transferowaniem do nierzetelnych agencji zatrudnienia, nie może prowadzić do przyjmowania rozwiązań przeciwskutecznych dla osiągnięcia celu, jakim jest wykorzystanie potencjału oraz know-how prywatnych podmiotów dla zwiększenia efektywności aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. | **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowany system wynagradzania agencji zatrudnienia jest rozwiązaniem przejrzystym. Aby wyjść naprzeciw trudnościom związanym z aktywizacją osób długotrwale bezrobotnych oraz młodych podniesiona została kwota należna agencji za doprowadzenie do zatrudnienia bezrobotnych z tych grup ze 150% do 200% przeciętnego wynagrodzenia. |
|  | **Art. 204 ust. 1 pkt 1 lit. b** | **Art. 204.** WUP, PUP lub OHP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych  środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30. roku życia, oferujący:  1) kompleksową informację w zakresie możliwości:  (…)  b) skorzystania ze świadczeń z pomocy społecznej, | W przepisie jest przewidziane, że WUP, PUP lub OHP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30 roku życia, oferujący m.in. kompleksową informację w zakresie możliwości skorzystania z usług pomocy  społecznej. Informowanie o możliwości korzystania z pomocy społecznej wydaje się być niezgodne z założeniami ustawy, które wskazują na potrzebę aktywizacji tej grupy przy jednoczesnym ograniczeniu liczby osób korzystających z takiej pomocy. Ponadto w tej chwili już są dostępne instytucje, które pełnią tę rolę, np. Ośrodki Pomocy Społecznej. Finansowanie ze środków Funduszu Pracy takich zadań budzi pewne wątpliwości. | **Uwaga nieuwzględniona**  Osoby młode dopiero nabierają wiedzy na temat wparcia udzielanego przez poszczególne instytucje publiczne. Celem punktów obsługi osób do 30. roku życia jest zapewnienie im w krótkim czasie szerokiego zakresu informacji, które mogą im pomóc w rozpoczęciu aktywności zawodowej lub poprawy sytuacji na rynku pracy. Punkty wpisują się więc w cele ustawy. |
|  | **Art. 211 ust. 1 i ust. 2** | Art. 211. 1. Program regionalny jest inicjowany przez marszałka województwa.  2. Program regionalny może być inicjowany na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego. | Proponujemy wprowadzić uproszczenia w realizacji programów regionalnych. Mają one, naszym zdaniem, duży potencjał, ale nie były w wystarczający sposób wykorzystane w ostatnich kilku latach. Proponujemy, aby program był również inicjowany przez innych interesariuszy wymienionych w projekcie ustawy niż tylko przez - marszałka województwa. Program regionalny może być inicjowany przez: marszałka województwa lub dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy lub na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy lub WRDS. | **Uwaga nieuwzględniona**  Realizacja programów regionalnych jest zadaniem własnym samorządów województw i powiatów.  Zgodnie z przepisem program regionalny jest inicjowany przez marszałka województwa. Może też być inicjowany na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego.  Ww. zapis w wystarczającym zakresie umożliwia szeroki zakres inicjowania i realizacji pr. regionalnych.  Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że realizacja pr. regionalnych cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony urzędów pracy. |
|  | **Art. 211 ust. 4** | 4. Program regionalny jest realizowany przez marszałka województwa w porozumieniu  ze starostą. | Propozycja zmiany przepisu:  *Program regionalny jest realizowany przez marszałka województwa w porozumieniu ze starostą* ***lub we współpracy z:***  ***a) publicznymi służbami zatrudnienia,***  ***b) agencjami zatrudnienia,***  ***c) instytucjami szkoleniowymi***  ***d) podmiotami ekonomii społecznej,***  ***e) podmiotami posiadającymi akredytację  i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, o którym mowa w art. 36 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej,***  ***f) gminami.***  Postulujemy, aby w realizację programów regionalnych również były włączone niepubliczne instytucje rynku pracy tj. agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe wymienione w ustawie. Przedstawione zapisy nie wskazują, że program regionalny można realizować w modelu partnerskim np. z udziałem kilku PUP-ów, agencji zatrudnienia czy organizacji pozarządowej. Proponujemy więc modyfikację zapisu pkt 4. | **Uwaga nieuwzględniona**  W ramach programów regionalnych powiatowe urzędy pracy stosują formy pomocy przewidziane w ustawie.  Należy wyjaśnić, że program regionalny może być realizowany z partnerami rynku pracy, o ile zajdzie uzasadniona potrzeba tego typu działań.  Dodatkowo należy zauważyć, że podstawą wdrożenia programu regionalnego jest porozumienie zawarte między marszałkiem województwa a starostą. Przepisy nie przewidują wystandaryzowania wzoru porozumienia, które poza elementami wyszczególnionymi w art. 211 ust. 9 może zawierać dodatkowe zapisy i regulacje uwzględniające priorytety regionalne czy też wynikające z innych uwarunkowań lokalnych lub regionalnych, w tym np. może dookreślać rolę i zadania partnerów rynku pracy realizujących program w modelu partnerskim.  Uwaga odrzucona.  Brak uzasadnienia do wprowadzenia odrębnego przepisu o możliwości realizacji pr. regionalnego w modelu partnerskim.  Należy wyjaśnić, że program regionalny może być realizowany w obrębie jednego województwa, natomiast na terenie jednego województwa może być zainicjowany i realizowany więcej niż jeden program regionalny i może w nim uczestniczyć kilka PUP-ów, jak również partnerzy rynku pracy. |
|  | **Art. 217 ust. 1** | Art. 217. 1. Pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym” uzgadnia z PUP właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności:  1) pośrednictwa pracy;  2) poradnictwa zawodowego;  3) szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności. | Propozycja zmiany przepisu:  *Pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym”  ~~uzgadnia z~~ powiadamia PUP właściwy~~m~~ dla siedziby tego pracodawcy lub właściwy~~m~~ ze względu na miejsce wykonywania pracy o zakresie i formie pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczących~~e~~ w szczególności:*  *1) pośrednictwa pracy;*  *2) poradnictwa zawodowego;*  *3) szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.*  Zarówno przepis art. 70 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i art. 217 ust. 1 projektowanej odnosi się do „uzgadniania” z właściwym PUP zakresu i formy pomocy dla zwalnianych pracowników. Pragniemy zauważyć, że w praktyce de facto realizacja tego przepisu sprowadza się jedynie do poinformowania właściwego PUP o zamiarze przeprowadzenia w danym roku procesu zwolnień grupowych wraz z dopełnieniem procedury formalno-prawnej, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis nie określa również terminu, w którym uzgodnienia należy dokonać oraz sposobu i formy takiego uzgodnienia. Stąd też postulujemy o odpowiednią zmianę przepisu art. 217 ust. 1 w takim kierunku, aby odpowiadała ona rzeczywistemu stanowi faktycznemu.  Jednocześnie w związku ze zmianą planowaną w art. 217 ust. 1 pkt 3) warto doprecyzować czy potwierdzenie nabytej wiedzy, umiejętności oraz uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności dotyczy wiedzy i umiejętności nabytych w okresie związanym z pomocą dla zwalnianych pracowników. | **Uwaga nieuwzględniona**  Przygotowane brzmienie przepisu bazuje na analogicznym zapisie art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia, do którego urzędy pracy nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń, jak również też nie informowały, że ww. przepis dotyczy w praktyce tylko powiadamiania, a nie zaś uzgadniania działań przez pracodawców i urzędy pracy.  Należy tu zwróć uwagę, że zmiana przepisu na powiadamianie zawęzi współpracę urzędów pracy z pracodawcami w procesie pomocy zwalnianym pracownikom, jak również zminimalizuje rolę urzędów pracy w tym zakresie. |
|  |  | Art. 259.1. Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają:  1) pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:  i) za członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji; | Negatywnie oceniamy rozszerzenie kręgu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani są opłacać składki na Fundusz Pracy, o członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji. Obciążenie pracodawców dodatkowymi kosztami jest nieuzasadnione chociażby z uwagi na stale rosnące koszty zatrudnienia. Rozwiązanie to będzie kolejnym elementem zwiększającym koszty pracy po stronie pracodawcy, przy niewielkim zysku samych zatrudnionych. Zmiana ta wymaga szerszej dyskusji. W przypadku utrzymania tego rozwiązania należy zagwarantować w ustawie brak możliwości przeznaczania środków z FP na inne cele nie związane wprost z aktywizacją zawodową. Tymczasem ze środków Funduszu Pracy pochodzących ze składek pracodawców. dalej są finansowane zasiłki przedemerytalne, świadczenia przedemerytalne, zasiłki pogrzebowe oraz inne wydatków niezgodne z celami powołania i działania Funduszu Pracy. | **Wyjaśnienie**  Zgodnie z przepisem art. 215 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych członkowie rady nadzorczej powoływani i odwoływani są uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki przewiduje inny sposób powoływania lub odwoływania członków rady nadzorczej. W wyniku powołania do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych, między spółkami a członkami rad nadzorczych nawiązany zostaje wyłącznie stosunek organizacyjny.  Powołanie do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych nie stanowi podstawy powstania stosunku pracy w rozumieniu art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy oraz art. 68 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.  Pełnienie funkcji członków rad nadzorczych w spółkach kapitałowych w ogóle nie musi się wiązać z zawarciem czy to umów prawa pracy, czy to umów prawa cywilnego.  Członkowie rad nadzorczych, z którymi, w związku z pełnieniem funkcji członków rad nadzorczych, nie zostały przez spółki zawarte umowy skutkujące nawiązaniem stosunku pracy ani umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług, do których, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, nie należeli zatem do katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy.  W dotychczasowym stanie prawnym istniała zatem niespójność w zakresie podlegania przez członków rad nadzorczych, wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji, obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowym oraz obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.  Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy z dnia ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wskazane osoby podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (od dnia 1 stycznia 2015 r.), nie należały natomiast, zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, do katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne obowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy, tj. nie podlegały obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy |
|  | **Art. 284** | Art. 284.Na finansowanie zadań w ramach KFS w danym roku budżetowym przeznacza się środki w wysokości nie niższej niż 4% i nie wyższej niż 6% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy. | Proponujemy zwiększyć limit budżetu rocznego na Krajowy Fundusz Szkoleniowy z 4%-6% na 8%-10%. Zwiększenie budżetu jest konieczne ze względu na włączenie nowych grup odbiorców wsparcia z KFS. Według propozycji ministerstwa, od przyszłego roku dostęp do środków KFS będą miały osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze oraz osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto, zwiększenie wydatków na KFS od 2025 roku poprawi poziom uczenia się przez całe życie, a obecnie w ramach naborów w dużych miastach wnioski złożone w ramach pierwszego naboru nawet kilkukrotnie przekraczają alokację. Trzeba pamiętać, że tylko 24% Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczyło w 2022 r. w zorganizowanych szkoleniach. Dla porównania w Czechach ten odsetek wynosił 46 proc., a na Słowacji 55 proc. Bardzo słaby rozwój kształcenia ustawicznego (pozaformalnej edukacji) to jedna z barier wykorzystania technologii cyfrowych w gospodarce, w szczególności w firmach MŚP. | **Uwaga nieuwzględniona**  Budżet KFS był zwiększany w ostatnich latach. Obecnie nie ma możliwości zwiększenia budżetu tego funduszu. |
|  | **Art. 307 ust. 2** | Art. 307 ust. 2. O wpis do rejestru nie może ubiegać się także podmiot, jeżeli przeszkoda, o której mowa w ust. 1 pkt 1, 2, 4, 5 lub 7, dotyczy osoby zarządzającej nim lub go reprezentującej. | Propozycja brzmienia przepisu:  *O wpis do rejestru nie może ubiegać się także podmiot, jeżeli przeszkoda, o której mowa w ust. 1 pkt 1, 2, 4, 5 lub 7, dotyczy osoby* ***~~zarządzającej nim lub~~*** *go reprezentującej.*  Rozszerzenie przesłanek braku możliwości wpisu do rejestru agencji zatrudnienia o przeszkody związane z osobą zarządzającą podmiotem uważamy za zbyt daleko idące. Pojęcie osoby zarządzającej nie jest zdefiniowane w ustawie, może być szeroko interpretowane na niekorzyść podmiotów starających się o wpis do rejestru. W naszej opinii, wystarczy odniesienie przesłanek do osób reprezentujących podmiot. | **Uwaga nieuwzględniona**  Działając w imieniu klientów agencji zatrudnienia zauważamy problem zarządzania agencjami zatrudnienia przez podmioty, które nie spełniają warunków wskazanych w art. 307 ust. 1 pkt. 1,2,4,5, oraz 7 tj.:  1) posiadają zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie  zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych  Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych lub składek  na ubezpieczenie społeczne rolników, o ile był obowiązany do ich opłacania;  2) byli ukarani prawomocnym wyrokiem za wykroczenie, o którym mowa w art. 362–367,  lub skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo przeciwko prawom osób  wykonujących pracę zarobkową, przestępstwo składania fałszywych zeznań lub  oświadczeń, przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przestępstwo  przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie  cywilnoprawnym;  4) zostali wykreśleni z rejestru agencji zatrudnienia w przypadkach, o których mowa w art.  315 ust. 1 pkt 4–8 oraz art. 323 ust. 3;  5) wydano wobec nich prawomocne orzeczenie zakazujące wykonywania działalności  gospodarczej objętej wpisem;  7) jest podmiotem, który wystąpił z wnioskiem o dokonanie wpisu do rejestru agencji  zatrudnienia po stwierdzeniu przez marszałka województwa prowadzenia przez ten  podmiot usług agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji  zatrudnienia, jeżeli postępowanie uznane zostało za wykroczenie, o którym mowa w art.  362 ust. 1;  Zaistnienie powyższych przesłanek w przypadku osób zarządzających albo reprezentujących agencje zatrudnienia eliminuje takie podmioty z rynku pracy.  Zależy nam, żeby podmioty, które świadczą usługi pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej bezwzględnie przestrzegały warunków prowadzenia agencji zatrudnienia.  Brzmienie uzgodnione z ministerstwem Sprawiedliwości Prokuratoria generalną |
|  | **Art. 309 ust. 2 pkt 2** | Art. 309  1. Wpis do rejestru agencji zatrudnienia jest dokonywany na podstawie wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić  agencję zatrudnienia.  2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera następujące dane:  (…)  2) adres do doręczeń i adres siedziby lub adres stałego miejsca wykonywania działalności  podmiotu zamierzającego prowadzić agencję zatrudnienia, wraz z nazwą gminy, powiatu  i województwa, numerem telefonu oraz adresem elektronicznym | Propozycja brzmienia przepisu:  2) adres do doręczeń i adres siedziby lub adres stałego miejsca wykonywania działalności podmiotu zamierzającego prowadzić agencję zatrudnienia **oraz adresy lokali,** wraz z nazwą gminy, powiatu i województwa, numerem telefonu oraz adresem elektronicznym;  W przepisie dot. danych, które muszą się znaleźć we wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia brakuje obowiązku wskazania danych o adresach lokali, w którym są świadczone usługi, których posiadanie jest wymagane przez podmioty prowadzące usługi wskazane w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. a i b oraz ust. 2 pkt 2 i ust. 3. Adres siedziby lub adres stałego miejsca wykonywania działalności mogą być odmienne od lokali, w którym podmiot będzie świadczył usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej.  Zmianie będzie musiał ulec również art. 313 w zakresie możliwości wprowadzania zmian w adresach lokali. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | **Art. 309 ust. 5** | 5. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, składają osoby reprezentujące podmiot  zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia i osoby zarządzające takim podmiotem. Oświadczenie zawiera datę oraz podpis osoby składającej ze wskazaniem imienia i nazwiska  oraz pełnionej funkcji. | Propozycja brzmienia przepisu:  *5. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, składają osoby reprezentujące podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia* ***~~i osoby zarządzające takim podmiotem~~****. Oświadczenie zawiera datę oraz podpis osoby składającej ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.*  Z powodu braku definicji osoby zarządzającej w projektowanej ustawie, wnosimy o usunięcie wymogu składania oświadczenia przez osoby zarządzające i pozostawienie tego wymogu wyłącznie do osób reprezentujących dany podmiot. | **Uwaga nieuwzględniona**  Pojęcie „osoby zarządzającej” funkcjonuje w obrocie prawnym -  art. 4 pkt 3a ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.  Osoba zarządzająca to osoba fizyczna kierująca przedsiębiorstwem, w szczególności osoba pełniąca funkcję kierowniczą lub wchodząca w skład organu zarządzającego przedsiębiorcy. Są to osoby mające wypływ na zachowanie rynkowe przedsiębiorcy, co do zasady zajmujące najwyższe stanowiska w strukturze organizacyjnej przedsiębiorcy. Ocena, czy dana osoba fizyczna spełnia przesłanki do uznania jej za osobę zarządzającą, jest dokonywana na podstawie indywidualnych okoliczności sprawy. Za osoby kierujące przedsiębiorstwem można uznać:  - osoby wchodzące w skład organu zarządzającego przedsiębiorcy (np. członek zarządu spółki kapitałowej, spółki partnerskiej lub spółdzielni), które w praktyce kierują przedsiębiorstwem;  - osoby pełniące funkcję kierowniczą, tj. takie, którym powierzono kierowanie przedsiębiorstwem, lecz które nie wchodzą w skład organu zarządzającego, np. dyrektor określonego pionu. Status osoby zarządzającej może mieć także osoba trzecia, której powierzono prowadzenie spraw spółki osobowej;  - inne osoby kierujące przedsiębiorstwem, tj. osoby mogące faktycznie określać kierunki działania przedsiębiorcy, nie pełniąc formalnie funkcji kierowniczych w strukturze organizacyjnej przedsiębiorcy ani nie zasiadając w organach zarządzających przedsiębiorcy.  Za osobę zarządzająca może również zostać uznana osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, ale także wójt, burmistrz, prezydent miasta lub gminy, starosta, marszałek województwa (gminy, powiaty i województwa w zakresie organizowania lub świadczenia usług użyteczności publicznej są przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy). |
|  | **Art. 310** | Art. 310. 1. Wpis do rejestru agencji zatrudnienia podlega opłacie wynoszącej 1 000 zł.  2. Opłata, o której mowa w ust. 1, stanowi dochód samorządu województwa właściwego  ze względu na siedzibę podmiotu.  3. Opłata, o której mowa w ust. 1, nie podlega zwrotowi w przypadku wydania przez  marszałka województwa odmowy wpisu podmiotu do rejestru agencji zatrudnienia  w przypadkach, o których mowa w art. 314.  4. Dokonanie zmiany wpisu do rejestru agencji zatrudnienia lub wykreślenie z tego  rejestru nie podlega opłacie, o której mowa w ust. 1. | Poza zwiększeniem wysokości opłaty za wpis do rejestru agencji zatrudnienia, wnosimy o wprowadzenie wymagań dotyczących posiadania gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia prowadzącej działalność w zakresie pracy tymczasowej.  Konfederacja Lewiatan po raz kolejny pragnie zwrócić uwagę na brak regulacji dotyczących wprowadzenia wymagań posiadania gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia prowadzącej działalność w zakresie pracy tymczasowej. Wielokrotnie zwracaliśmy uwagę na społeczny wymiar działalności agencji w tym zakresie. Odpowiedzialność za wypłatę wynagrodzeń pracowników tymczasowych, nakłady związane z profesjonalną obsługa zatrudnienia wymagają szczególnego przygotowania, nie tylko merytorycznego, ale również finansowego. Agencja to szczególny pracodawca, który w odróżnieniu od innych, nie musi ponosić kosztów inwestycji, aby stworzyć miejsce pracy. Oznacza to, że każdy podmiot, bez jakiegokolwiek przygotowania finansowego może zatrudniać nieograniczoną liczbę pracowników. W Polsce działa obecnie blisko 9 tys. agencji, z czego ok. 3,5 tys. podmiotów prowadzi działalność w ramach pracy tymczasowej zatrudniając ok. 700 tys. pracowników tymczasowych rocznie. Jak wynika z Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2022, co trzecia agencja prowadząca działalność w ramach pracy tymczasowej posiadała zaległości w ZUS. Brak wymagań w stosunku do tych podmiotów prowadzi do obniżenia standardów na rynku. | **Uwaga nieuwzględniona**  Nieusunięcie w terminie naruszenia warunku prowadzenia działalności agencji zatrudnienia w postaci posiadania zaległości w ZUS będzie skutkowało wykreśleniem agencji z rejestru i zakazem prowadzenia działalności. Kontrolę oraz sprawdzanie zaległości przeprowadza marszałek województwa. W opinii MRPiPS nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych sankcji lub gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia. |
|  | **Art. 323 ust. 1 i ust. 3** | Art. 323. 1. Agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację  o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej  Polskiej usług, o których mowa w art. 305 ust. 2 i 3 – w terminie do dnia 31 stycznia każdego  roku za rok poprzedni.  (…)  3. 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. | Propozycja brzmienia przepisu:  *1. Agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 305 ust. 2 i 3 – w terminie do* ***ostatniego dnia lutego*** *~~31 stycznia~~ każdego roku za rok poprzedni.*  *3. 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* ***31 ~~1~~*** *marca danego roku.*  Wnioskujemy o zmianę terminu do złożenia informacji **do ostatniego dnia lutego każdego roku za rok poprzedni** oraz terminu do złożenia zmienionej informacji **do dnia 31 marca danego roku**. Z początkiem każdego nowego roku nakłada się na pracodawcę wiele obowiązków podatkowych i księgowych, w tym np. obowiązek złożenia deklaracji podatkowej dla każdej osoby zatrudnionej w roku poprzednim. Jest to szczególnie intensywny okres dla agencji świadczących usługę pracy tymczasowej, powierzających pracę wielu pracownikom. Składane corocznie sprawozdanie ma charakter informacyjny/statystyczny, jego złożenie o miesiąc później nie wpłynie negatywnie na funkcjonowanie rynku. | **Uwaga nieuwzględniona**  Określone w projekcie ustawy terminy były konsultowane z WUP, również agencje zatrudnienia nie wnioskowały o wydłużenie tych terminów.  W proponowanych przepisach określono przepisy pozwalające na zmianę danych do 1 marca danego roku. |
|  | **Art. 323 ust. 2 pkt 2** | 2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera dane o:  a) liczbę osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy  tymczasowej, w tym zatrudnionych w agencjach zatrudnienia na podstawie umowy  o pracę na czas określony, w przedziałach do 3 miesięcy, od 3 do 12 miesięcy oraz  powyżej 12 miesięcy, z uwzględnieniem grupy elementarnej zawodów, ujętej  w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, o której mowa w art.  29 ust. 1 (…) | Proponuje się dodanie dodatkowego punktu:  *f) liczbę godzin przepracowanych przez osoby skierowane przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej.*  Postulujemy o uzupełnienie zakresu informacji składanej do Marszałka o **liczbę godzin przepracowanych przez pracowników tymczasowych**. To jedyna dana, która rzetelnie odzwierciedla wielkość zatrudnienia. Liczba pracowników tymczasowych wykazuje każdą osobę zatrudnioną w formie pracy tymczasowej, nawet jeśli zatrudnienie to trwało 1 dzień, dodatkowo ta sama osoba może widnieć w sprawozdaniach kilku agencji. Liczba umów również nie daje informacji o skali zatrudnienia. Jedynie liczba przepracowanych godzin, która z łatwością można przeliczyć na FTE, czyli na pełne etaty pokazuje jak realnie wygląda skala zatrudnienia tymczasowego w Polsce. | **Uwaga nieuwzględniona**  Wprowadzenie obowiązku wskazania postulowanej informacji w sprawozdaniu rocznym spowoduje dodatkowe obciążenie biurokratyczne dla przedsiębiorców, co byłoby sprzeczne z celem ustawy.  Zakres, który jest wymagany w przepisach ustawy jest w opinii MRPiPS wystarczający. |
|  | **Art. 337.** | Art. 337. 1. Agencja zatrudnienia w ramach świadczonej usługi kierowania  cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących  działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, może kierować cudzoziemców wyłącznie bezpośrednio do tych podmiotów.  (…)  6. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia w formie pisemnej, w postaci  papierowej albo elektronicznej:  1) wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy  zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie adresu  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 i określenie jego  siedziby oraz okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. | Wnioskujemy o ograniczenie stosowania uregulowania do cudzoziemców, którzy nie przebywają na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej w trakcie rekrutacji. Te przepisy powinny dotyczyć osób – cudzoziemców, którzy wchodzą na polski rynek pracy, a w równej mierze dotyczą także osób, które mieszkają i pracują w Polsce od kilku lat – te osoby należy również niepotrzebnie informować m. in. o zasadach wjazdu, pobytu i pracy w Polsce. | **Uwaga nieuwzględniona**  Fakt przebywania cudzoziemca na terytorium RP nie może automatycznie oznaczać, że cudzoziemiec posiada niezbędną wiedzę na temat zasad pobytu i pracy na terenie RP. W związku z tym w opinii MRPiPS szczególnie istotne jest dostarczanie tego typu wiedzy cudzoziemcom (w tym informacji na temat opłacania składek na FP, ubezpieczenie zdrowotne lub rentowe czy emerytalne). |
|  | **Art. 453** | Art. 453.Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r., z wyjątkiem art. 106, art. 128 ust. 2 oraz art. 206, które wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. | Z uwagi na planowane wejście w życie przepisów z dniem 1 stycznia 2025 roku, konieczne jest określenie w przepisach przejściowych sytuacji dotyczącej informacji składanej marszałkowi do 31 stycznia 2025 roku za rok 2024. Zasadnym jest określenie, że informacja ta będzie składana na podstawie dotychczasowych przepisów, agencje nie będą przygotowane na złożenie ewentualnych dodatkowych informacji, których nie zbierały w roku 2024. | **Uwaga nieuwzględniona**  Zagadnienie uregulowane zostało w art. 438. Zgodnie z nim agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług za 2024 r. na podstawie przepisów  dotychczasowych, tj. w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni. Tak jak dotychczas informacje te będą zawierały 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. |
| **Polskie Towarzystwo Gospodarcze** | | | | |
|  | Uwaga ogólna | Polskie Towarzystwo Gospodarcze popiera konieczność wprowadzenia systemowych zmian dot. funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy. Zgadzamy się z opinią, że konieczne jest uchwalenie nowych regulacji, uwzględniających obecną sytuację społeczno-gospodarczą i odpowiadających na nowe wyzwania rynku pracy. Aktualny model funkcjonowania urzędów pracy i aktywizacji bezrobotnych nie odpowiada realiom współczesnego rynku pracy.  Przesłany do konsultacji publicznych projekt ustawy stanowi dobry krok ku ulepszeniu obecnie działających ram funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i zwiększeniu ich efektywności. Zaproponowane rozwiązania co do zasady należy uznać za pozytywne, gdyż z założenia mają realizować nakreślony w projekcie cel. Polskie Towarzystwo Gospodarcze zwraca uwagę, że zmiany dotyczące materii dotychczas regulowanej ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymagają szerszej optyki, ukierunkowanej również na sytuację oraz potrzeby pracodawców. W uzasadnieniu do projektu ustawy podkreślono, że celem wprowadzenia regulacji jest m.in. „(…) zwiększenie poziomu zatrudnienia w Polsce, przede wszystkim na miejscach pracy wysokiej jakości oraz dostosowanie potencjału kadrowego Polski do potrzeb gospodarki, przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych”. W zaproponowanych regulacjach trudno doszukać się dedykowanego temu celowi rozwiązania, chociażby zachęty państwa do tworzenia przez przedsiębiorców miejsc pracy wysokiej jakości. Polityka państwa w obszarze promocji zatrudnienia nie powinna opierać się wyłącznie na działaniach reaktywnych, tj. odpowiednim doborze kadr do powstałych już miejsc pracy, lecz również na wspieraniu i zachęcaniu przedsiębiorców do tworzenia warunków zatrudnienia odpowiadających realiom wysoko rozwiniętej gospodarki. W ocenie Polskiego Towarzystwa Gospodarczego projekt ustawy w dużej mierze koncentruje się na aktywizacji tzw. grup trwale bezrobotnych (co oczywiście też jest bardzo ważne), nie uwzględniając innych potrzeb polskiego rynku pracy. Sama aktywizacja zawodowa osób, które z różnych powodów nie podejmują pracy lub nie chcą jej podejmować nie jest receptą na problemy rodzimego rynku pracy. Przedsiębiorcy, którzy podobnie jak bezrobotni też są klientami publicznych służb zatrudnienia, po lekturze niniejszych propozycji mogą czuć się rozczarowani. Powodem tego rozczarowania może być chociażby to, że propozycja nie zwiększa kwot dofinansowania przeznaczonych bezpośrednio dla pracodawców form pomocy, np. kwot refundacji kosztów składek czy wynagrodzeń zatrudnianych bezrobotnych oraz środków na doposażenie stanowisk pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Pozostawiono kwotę, jaka maksymalnie może być przyznana tytułem refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy na dotychczasowym poziomie, tj. 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia, natomiast skrócono okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej z dotychczasowych 24 miesięcy do 18 lub 12 miesięcy w zależności od kwoty refundacji. W przypadku przyznania refundacji do 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązkiem podmiotu, który zawarł umowę o refundację, jest utrzymanie wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres co najmniej 12 miesięcy, w przypadku przyznania refundacji w kwocie powyżej 4-krotności do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia  utrzymanie stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres 18 miesięcy. Zmiana stwarza możliwość przedsiębiorcy wyboru opcji korzystnej dla niego, w zależności od jego potrzeb tj. wysokości kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i okresu jego utrzymania. |
|  | Uwaga dotycząca Krajowego Funduszu Szkoleniowego | W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że projektodawca uzasadniając zmiany dot. środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, powołuje się na uchwałę nr 34 Rady Dialogu Społecznego. W rzeczywistości nie jest to uchwała całej RDS, lecz uchwała strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie rekomendacji zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym. W uchwale zostały zawarte rekomendacje strony społecznej odnośnie do konieczności podjęcia zmian w zakresie wydatkowania środków z KFS. Partnerzy społeczni zalecali w niej, aby limit środków z KFS był stopniowo zwiększany, począwszy od 2018 r. do 4%, a w 2019 r. do 6%. Literalne odzwierciedlenie tego postulatu znalazło się w art. 284 projektu ustawy. Należy jednak zwrócić uwagę, że postulat ten został podniesiony w 2017 r., czyli 7 lat temu. W tym czasie doszło do wielu dynamicznych zmian na rynku pracy, spowodowanych chociażby pandemią COVID-19 czy wojną za naszą wschodnią granicą. Ponadto partnerzy społeczni postulowali, aby limit ten był stopniowo zwiększany od 2018 r., czyli w roku 2024 można by przyjąć, że wyniósłby on ponad 10% (uwzględniając realia gospodarcze, w tym lockdown). Dlatego też przychylenie się do propozycji strony pracowników i pracodawców dopiero po 7 latach od jej zgłoszenia, bez uwzględnienia dynamiki zjawisk panujących na rynku pracy i odpowiedniej modyfikacji tego pomysłu, stanowi wyłącznie fasadowe działanie.  Ponadto w projekcie została zawarta propozycja zmniejszenia limitu dofinansowania ze środków KFS z 80% do 70%, maksymalnie z 300% do 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym. Natomiast w przypadku pracodawcy zatrudniającego do 10 osób granica ta kształtuje się na poziomie 90%-200% przeciętnego wynagrodzenia. Ponadto aktualnie obowiązujące przepisy nie ustanawiają limitów maksymalnego dofinansowania dla jednego podmiotu. Propozycję tę należy więc ocenić negatywnie, gdyż może spowodować, że KFS będzie jeszcze mniej atrakcyjnym instrumentem wsparcia. W szczególności dla małych firm, w obliczu rosnących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, każde zmniejszenie dofinansowania stanowi duże obciążenie. Dlatego apelujemy, aby limity dofinasowania pozostały na co najmniej dotychczasowym poziomie.  Zasadnicze zastrzeżenie budzi też brak definicji kształcenia ustawicznego w projekcie ustawy. Zdefiniowanie tego pojęcia jest bardzo istotne ze względu na określenie możliwości dofinansowania poszczególnych działań podmiotów wnioskujących o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ponadto z praktyki działania urzędów pracy wynika, że często odmawiają one przyznania dofinansowania z KFS na tzw. szkolenia z kompetencji miękkich. W ocenie Polskiego Towarzystwa Gospodarczego, w ustawie powinien zostać zagwarantowany mechanizm finansowania z KFS również ww. szkoleń. Na wzór przepisów ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, warto zdefiniować to pojęcie jako nabywanie oraz potwierdzanie wiedzy oraz umiejętności, w tym uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych i innych. Ponadto w projekcie posłużono się terminem „kształcenie ustawiczne”, a także „kształcenie przez całe życie”. Zwracamy uwagę, aby ujednolicić te pojęcia, gdyż często termin uczenia się przez całe życie utożsamiany jest z kształceniem ustawicznym. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Budżet KFS był zwiększany w ostatnich latach. Obecnie nie ma możliwości zwiększenia budżetu tego funduszu.  **Uwaga nieuwzględniona**  Zaproponowano rozwiązanie w postaci współfinansowania, aby zwiększyć odpowiedzialność pracodawcy za wybór i realizację dofinansowywanego ze środków publicznych kształcenia ustawicznego oraz aby jak najwięcej wnioskodawców mogło otrzymać dofinansowanie z KFS.  **Uwaga nieuwzględniona**  W projekcie jasno sformułowano, jakie koszty będą finansowane. Projekt ustawy nie zawiera zakazu finansowania szkoleń miękkich.  W zakresie terminologii należy wyjaśnić, że w projekcie ustawy świadomie użyto pojęć „uczenia się przez całe życie” - tam gdzie jest mowa o wszystkich grupach wiekowych oraz „kształcenie ustawiczne” – tam gdzie jest mowa o uczeniu się dorosłych. |
|  | Uwaga dotycząca Funduszu Pracy | Od dłuższego czasu partnerzy społeczni podnoszą, że środki z Funduszu Pracy powinny być przeznaczane na cele związane z aktywizacją zawodową i przeciwdziałaniem bezrobociu. Ostatnie wydatki z FP pokazują, że nie zawsze cel ten był uwzględniany. Określenie planu wydatkowania środków na działania nierealizujące celów związanych z polityką zatrudnienia wskazuje, że fundusz dalej będzie traktowany jako worek bez dna, z którego mogą być finansowane różnego rodzaju świadczenia, chociażby dla emerytów. Dlatego Polskie Towarzystwo Gospodarcze negatywnie opiniuję art. 300 projektu, który zakłada, że środki Funduszu Pracy przeznacza się na finansowania zasiłków przedemerytalnych, świadczeń przedemerytalnych czy zasiłków pogrzebowych.  W tym kontekście znamienna jest również treść art. 302 ust. 2 projektu, który stanowi legalne przyzwolenie na drenowanie środków z Funduszu Pracy. Zgodnie z tym przepisem dysponent funduszu będzie mógł dokonywać przesunięć kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych, nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą lub innymi ustawami. Aktualne brzmienie tej regulacji dopuszcza możliwość takiego przesunięcia, lecz jedynie na gruncie przedmiotowej ustawy i z zastrzeżeniem, że łączna kwota środków na finansowanie zadań na rzecz przeciwdziałania bezrobociu nie powinna zostać zmniejszona w celu jej przeznaczenia na inne cele. Z kolei w przedmiotowym projekcie po pierwsze zrezygnowano z mechanizmu chroniącego pulę środków przeznaczonych na przeciwdziałanie bezrobociu, a po drugie wprowadzono możliwość dokonywania przesunięć środków na mocy przepisów różnych ustaw, a nie wyłącznie ustawy systemowej. Oznacza to, że nadal środki z Funduszu Pracy będą przeznaczane na cele wykraczające poza cele określone ustawą. Tym samym w projekcie ustawy nie zapewniono żadnych mechanizmów zabezpieczających wydatkowanie środków FP na cele inne niż związane z polityką rynku pracy. Źródłem finansowania Funduszu Pracy są przede wszystkim składki opłacane przez pracodawców. Dlatego też partnerzy społeczni powinni uzyskać większy udział w zarządzaniu Funduszem Pracy. Rola partnerów społecznych w tym zakresie powinna mieć charakter nie tylko doradczy, ale też decyzyjny. Tworzenie przepisów na wzór projektowanego art. 302 ust. 2 jedynie utwierdza w przekonaniu, że środki ponoszone przez pracodawców m.in. na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników mogą być wykorzystane na finansowanie różnego rodzaju świadczeń. |  | **Wyjaśnienie:**  **W zakresie:**   1. **art. 300 ust. 1 pkt 2**, dotyczącego finansowania ze środków Funduszu Pracy zasiłków przedemerytalnych, świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych wraz z kosztami ich obsługi, o których mowa w przepisach o świadczeniach przedemerytalnych – **uwaga nieuwzględniona**. Obowiązek finansowania świadczeń przedemerytalnych i zasiłków pogrzebowych, o których mowa w ustawie z dn. 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, oraz kosztów ich obsługi, wynika z przepisu art. 12 ust. 1 przywołanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, będącej obowiązującym aktem prawnym. 2. **art. 302 ust. 2** – **uwaga nieuwzględniona.** Założeniem przepisu nie jest umożliwienie nadużywania go przez dysponenta Funduszu Pracy lecz umożliwienie stosowania go sytuacjach nadzwyczajnych. Istotą przepisu jest umożliwienie wprowadzania finansowania nowych, nieprzewidzianych zadań, wskazanych w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia lub w innych ustawach, które mogłyby wyniknąć z nagłych zdarzeń, nieprzewidzianych sytuacji, takich jak pandemia, wojna czy pożar bądź powódź.   Przepis ma na celu umożliwienie łatwiejszego reagowania na pojawianie się nowych zadań, które – zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia lub zgodnie z innymi ustawami – mają być finansowane ze środków Funduszu Pracy.  Celem przepisu jest również umożliwienie elastycznego reagowania na wyzwania pojawiające się na rynku pracy, poprzez stworzenie możliwości dysponowania oszczędnościami powstałymi w ramach finansowania poszczególnych zadań wskazanych w planie finansowym Funduszu Pracy, tj. przesuwania ich na finansowanie poszczególnych zadań zgodnie z bieżącymi potrzebami. |
|  | Uwaga dotycząca Rady Rynku Pracy | Analiza treści projektu pozwala wysnuć wniosek, że pozycja Rady Rynku Pracy ma ulec osłabieniu. Rada Rynku Pracy to organ, w którym zasiadają m.in. przedstawiciele partnerów społecznych. Jest to gremium, w ramach którego partnerzy społeczni mogą wyrażać swoją opinię i stanowiska wobec proponowanych rozwiązań w zakresie polityki rynku pracy. W ocenie Polskiego Towarzystwa Gospodarczego kompetencje Rady Rynku Pracy nie mogą być jedynie iluzoryczne, powinna mieć ona wpływ na kształtowanie polityk zatrudnienia i dystrybucję środków. Art. 25 ust. 1 pkt 1 lit. b projektu przewiduje, że realizacja zadań ministra właściwego do spraw pracy związanych z KFS, w tym ustalanie wydatkowania i ustalanie priorytetów odbywa się po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy. W stosunku do aktualnego stanu prawnego jest to osłabienie kompetencji Rady, gdyż realizacja tej kompetencji ministra odbywa się w porozumieniu z Radą Rynku Pracy. Naszym zdaniem działanie Rady Rynku Pracy nie powinno mieć wyłącznie opiniodawczego charakteru, ale również charakter decyzyjny. |  | **Wyjaśnienie**  Zmiana kompetencji Rady Rynku Pracy wynika z propozycji uproszczenia funkcjonowania KFS. Pozostawiono jedną pulę środków wydatkowanych od początku każdego roku, aby środki mogły być sprawniej wydatkowane.  Jednocześnie, należy zauważyć, że obecnie wojewódzkie rady rynku pracy i powiatowe rady rynku pracy nie mają żadnego wpływu na ustalanie priorytetów wydatkowania KFS, a projekt daje im możliwość opiniowania priorytetów regionalnych i lokalnych. |
|  | art. 154 | Apelujemy o zwiększenie kwoty refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy do wysokości co najmniej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia, maksymalnie do 8-krotności przeciętnego wynagrodzenia (art. 154 projektu ustawy). |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Kwota, jaka maksymalnie może być przyznana tytułem refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to - tak jak aktualnie - 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia; skrócono natomiast okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej z dotychczasowych 24 miesięcy do 18 lub 12 miesięcy w zależności od kwoty refundacji. W przypadku przyznania refundacji do 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązkiem podmiotu, który zawarł umowę o refundację, jest utrzymanie wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres co najmniej 12 miesięcy, w przypadku przyznania refundacji w kwocie powyżej 4-krotności do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia  utrzymanie stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres 18 miesięcy. Zmiana stwarza możliwość przedsiębiorcy wyboru opcji korzystnej dla niego, w zależności od jego potrzeb tj. wysokości kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i okresu jego utrzymania. |
|  | Uwaga dotycząca pożyczki edukacyjnej | Nowy instrument wsparcia oceniamy pozytywnie. Proponujemy jednak wprowadzenie większego poziomu umarzalności pożyczek, który powinien być uzależniony od spełnienia określonych warunków na etapie podpisywania umowy. Przykładowo w przypadku umorzenia można by zastosować kryterium wieku i dla osób, które nie ukończyły 30 roku życia umarzalność wynosiłaby 50%, a przypadku osób, które ukończyły 50 lat kształtowałaby się na poziomie 40%. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Nie planuje się różnicowania zasad umarzania pożyczki edukacyjnej ze względu na wiek beneficjenta. |
| **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych**  **(w tym**  **organizacja członkowska Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników OHP)** | | | | |
|  |  | Negatywnie oceniamy utrzymanie konstrukcji świadczenia które wyrażone jest kwotą nie zaś jako proporcja uprzednio otrzymywanego wynagrodzenia. Wysokość świadczenia dla osób bezrobotnych w Polsce należy do najniższych w skali europejskiej i niezgodna jest z regulacjami Konwencji MOP 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy (Polska nie ratyfikowała części IV Konwencji). Jednocześnie, wiele limitów maksymalnych i minimalnych zawartych w projekcie ustawy wyrażonych jest jako proporcja minimalnego lub przeciętnego wynagrodzenia. |  | **Wyjaśnienie**  Brak jest możliwości aby zasiłek był procentem wynagrodzenia, gdyż aby wprowadzić tak radykalne podniesienie zasiłku trzeba byłoby wprowadzić ubezpieczenie od bezrobocia albo radykalnie podnieść wysokość składki na FP, co spowodowałoby z kolei podniesienie kosztów pracy. |
|  |  | Negatywnie oceniamy ograniczanie roli Rady Rynku Pracy. W projekcie ustawy usunięto jedno z dotychczasowych zadań Rady Rynku Pracy (art. 22 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia) polegające na tym, że Rada jest organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS, oraz zapis uszczegółowiający (‘ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami’ - art. 22 ust. 4 pkt 4 Ustawy o promocji zatrudnienia). Ponadto, projekt ustawy wskazuje, że do zakresu działań Rady należy ‘opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów wydatkowania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego’ (art. 8. ust. 1 pkt 5 projektu ustawy) podczas gdy dotychczasowy zapis stanowił że do zakresu działania Rady należy ‘opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania’ (art. 22 ust. 4 pkt 3 Ustawy o promocji zatrudnienia). W projekcie ustawy zrezygnowano z Krajowego Program Działań na rzecz Zatrudnienia i zastąpiono go Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia. Projekt ustawy zakłada, że projekt Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia jest ‘opracowywany, po konsultacjach z Radą Rynku Pracy’ (art. 25 ust 3 pkt 4). Dotychczasowe regulacje wskazywały na rolę opiniującą Rady. Projekt zakłada także, że Minister właściwy do spraw pracy sporządza sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia za dany rok i przesyła je do wiadomości Rady Rynku Pracy. Wedle obowiązujących obecnie regulacji, sprawozdania z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Zatrudnienia są opiniowane przez Radę. |  | **Wyjaśnienia**  **W zakresie KFS**  Zmiana kompetencji RRP wynika z propozycji uproszczenia funkcjonowania KFS. Pozostawiono jedną pulę środków wydatkowanych od początku każdego roku, aby środki mogły być sprawniej wydatkowane.  Jednocześnie, należy zauważyć, że obecnie wojewódzkie rady rynku pracy i powiatowe rady rynku pracy nie mają żadnego wpływu na ustalanie priorytetów wydatkowania KFS, a projekt daje im możliwość opiniowania priorytetów regionalnych i lokalnych.  **W pozostałym zakresie uwaga nieuwzględniona**  Proces konsultacji potencjalnie umożliwia Radzie Rynku Pracy równie duży wpływ na kształt KPDZ niż opiniowanie. |
|  |  | Obawy budzi zwiększanie roli Publicznych Służb Zatrudnienia przy utrzymaniu obecnego poziomu zatrudnienia. Projekt ustawy zakłada wzrost roli pracowników, którzy będą pracować zarówno z osobami bezrobotnymi, biernymi zawodowo jak i pracodawcami. Projekt ustawy powstał w okresie historycznie niskiego poziomu bezrobocia. Jednocześnie zwraca się w nim uwagę na wysokie liczby osób bezrobotnych przypadające na pracowników kluczowych. Nie jest jasne, czy planowane zmiany (postępująca informatyzacja, skupienie działań na wybranych kategoriach osób bezrobotnych) będą w stanie zwiększyć dostępność pracowników PSZ w okresach zwiększonego bezrobocia. Analogiczne pytanie dotyczy zwiększenia zakresu działań PSZ w odniesieniu do osób niezarejestrowanych i nieaktywnych zawodowo. Rezerwa Funduszu Pracy do dyspozycji Ministra (zakładany wzrost do 20%) może stanowić bufor służący zaspokajaniu potrzeb poszczególnych powiatów lecz czy będzie on wystarczający w sytuacji utrzymującego się wysokiego bezrobocia? |  | **Wyjaśnienie**  Ustawa jest kompleksowym rozwiązaniem i wskazującym na działania publicznych służb zatrudnienia, natomiast koncentracja i organizacja danego urzędu pracy powinna uwzględniać panującą sytuację na rynku lokalnym. Przy niskim bezrobociu naturalnym jest koncentracja na działaniach skupiających się na aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, czy biernych zawodowo, natomiast przy wyższym bezrobociu działania będą nakierowane na niwelowani negatywnych skutków z tym związanych. |
|  |  | Negatywnie oceniamy usunięcie w projekcie ustawy prawa do dłuższego okresu wypłacania zasiłku dla bezrobotnych w powiatach o wysokim bezrobociu. Według Uzasadnienia do projektu ustawy, konsekwencją możliwości wyboru dowolnego urzędu pracy jest usunięcie wydłużonego okresu płatności świadczenia dla osób bezrobotnych. Zmiana ta nie jest wystarczająco dobrze uzasadniona – czy wynika z obawy o nadużycia? |  | **Wyjaśnienie**  Projekt zakłada zwiększenie mobilności osób bezrobotnych. Zgodnie z przyjętym rozwiązaniem zniesione zostanie powiązanie osoby bezrobotnej z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zameldowania. Bezrobotny będzie miał możliwość wyboru urzędu pracy, z którym będzie współpracował. Przyjęte rozwiązanie umożliwi łatwy kontakt bezrobotnego z tym urzędem pracy, z którym chce współpracować. |
|  |  | Projekt ustawy wprowadza poszerzenie składu wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy. Szczególną uwagę zwraca ‘jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej’ w radach wojewódzkich i powiatowych co nie jest zrównoważone powołaniem dodatkowego przedstawiciela strony pracowniczej. Postulujemy aby taki przedstawiciel był włączany do rad tylko w sytuacji, gdy nie jest możliwe powołanie do rady przedstawiciela organizacji pracodawców, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. |  | **Wyjaśnienie**  Przepis ma służyć umożliwieniu przedstawicielowi pracodawców, niereprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego udziału w posiedzenia Rady Rynku Pracy. |
|  | Uzasadnienie | W uzasadnieniu projektu ustawy brak jest wyjaśnienia dlaczego mówiąc o członkach rodzin wielodzietnych jako grupie posiadającej pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy ustawa zawęża tę kategorię do posiadaczy Karty Dużej Rodziny. Postulujemy usunięcie takiego zawężającego zapisu. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Karta Dużej Rodziny przyznawana jest rodzinie, która utrzymuje przynajmniej trójkę dzieci. Dotyczy to także rodzin zastępczych oraz rodzinnych domów dziecka. Jest ona łatwa do uzyskania i stanowi dowód że osoba jest członkiem rodziny wielodzietnej |
|  |  | Projekt ustawy przewiduje wyrejestrowanie na 90 dni bezrobotnego, który jest zarejestrowany łącznie przez okres ponad 90 dni w okresie ostatnich 180 dni; 2) długotrwale bezrobotnego; 3) bezrobotnego lub poszukującego pracy do 30. roku życia, jeśli nie wyrażą zgody na przygotowanie Indywidualnego Planu Działania. Należy zwrócić uwagę, że tak ostra sankcja może być nieproporcjonalna i skutkować wykluczaniem osób szczególnie dotkniętych wyłączeniem z rynku pracy. |  | **Wyjaśnienie**  Przygotowanie IPD jest kluczowym narzędziem w celu aktywizacji zawodowej bezrobotnego Przewidziana sankcja ma zmobilizować osoby bezrobotne do aktywnej współpracy z urzędem pracy. |
|  |  | Projekt zakłada zgłaszanie ofert pracy przez podmioty szeroko rozumianego sektora publicznego. W kontekście zwiększonych działań monitorująco-analitycznych PSZ z jednej strony i informatyzacji tego procesu zgłaszamy postulat rozszerzenia obowiązku zgłaszania ofert na wszystkie podmioty. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Projekt daje możliwość zgłaszania ofert pracy przez wszystkie podmioty jednak nie narzuca tego obowiązku.  W opinii MRPiPS u przepis określający, że opisane w ustawie podmioty mogą przekazywać oferty pracy jest wystarczający.  Zgodnie z projektem ustawy oferty pracy do ePracy przekazują następujące podmioty:  1)  organy władzy publicznej;  2) organy samorządów gospodarczych i zawodowych;  3)podmioty reprezentujące zgodnie z odrębnymi przepisami Skarb Państwa;  4) podmioty reprezentujące państwowe osoby prawne albo osoby prawne samorządu terytorialnego oraz podmioty reprezentujące inne państwowe jednostki organizacyjne albo jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego;  5)podmioty reprezentujące inne osoby lub jednostki organizacyjne, które wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, oraz osoby prawne, w których Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub samorządu gospodarczego albo zawodowego mają pozycję dominującą w rozumieniu przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów oraz WUP w przypadku ofert pracy otrzymanych od pracodawców :   1. obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, 2. obywateli państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej, 3. obywateli państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi |
|  |  | Projektodawca zaproponował wyższe stypendium dla osoby odbywającej staż z urzędu pracy w wysokości 160 proc. kwoty zasiłku dla bezrobotnych (dotychczas było to 120 proc.). Wprowadzono ponadto dodatkowo nowy przepis, przewidujący, że za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowa prawo do stypendium w wysokości 50 proc. jego kwoty. To rozwiązanie ma w ocenie autorów projektu zapobiec nadużywaniu przez bezrobotnych zwolnień lekarskich w trakcie odbywania stażu. OPZZ uznaje podniesienie wysokości stypendium dla stażystów za niedostateczne. Stoimy na stanowisku, że wysokość stypendium dla stażysty powinna być powiązana z minimalnym wynagrodzeniem za pracę i stanowić 100 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stażyści najczęściej wykonują podobną pracę do zatrudnionych pracowników, ale dotychczas otrzymywali bardzo niskie stypendium. Jego znaczące podniesienie będzie skutkować zwiększeniem zainteresowania tą formą aktywizacji zawodowej. Sprzeciwiamy się również temu, by za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachował prawo do stypendium w wysokości jedynie 50 proc. jego kwoty. Ustawodawca nie powinien stosować domniemania nieprawidłowego wykorzystywania przez stażystów zwolnień lekarskich. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Wysokość stypendium stażowego została zwiększona ze 120% do 160% zasiłku dla bezrobotnych. Staż nie jest formą zatrudnienia, a wartością dodaną stażu jest zdobywanie umiejętności i wiedzy, a nawet kwalifikacji w zawodzie. Odnośnie kwestii wysokości stypendium w trakcie zwolnienia lekarskiego, rozwiązanie zostało zaproponowane na podstawie dotychczasowych doświadczeń. |
|  | art. 219 ust. 1 pkt 1 | Negatywnie oceniamy art. 219 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy, który stanowi, że prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który przed rejestracją w PUP rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem, chyba że rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Zdaniem OPZZ prawo do zasiłku dla bezrobotnych powinno przysługiwać w wyżej wymienionych sytuacjach na takich samych zasadach, jak obecnie, a więc po upływie 90 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy. |  | **Wyjaśnienie**  Nowym rozwiązaniem zaproponowanym w projekcie jest wskazanie, że prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który przed rejestracją w PUP:  1) rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem, chyba że rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;  2) spowodował rozwiązanie ze swej winy ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;  3) rozwiązał ostatni stosunek pracy zawarty na podstawie skierowania przez starostę do pracodawcy otrzymującego w związku z tym skierowaniem środki z Funduszu Pracy.  Przepisu tego nie będzie stosować się w przypadku, gdy ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy nie stanowi podstawy nabycia prawa do zasiłku. |
|  | art. 220, ust. 1 pkt 1 i 2 | Negatywnie oceniamy także art. 220, ust. 1 pkt 1 i 2 stanowiący, ze prawo do zasiłku od dnia zarejestrowania w PUP nie przysługuje bezrobotnemu, który otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, otrzymał przewidziane w odrębnych przepisach świadczenie w postaci jednorazowego ekwiwalentu pieniężnego za urlop górniczy, jednorazowej odprawy socjalnej, zasiłkowej, pieniężnej po zasiłku socjalnym, jednorazowej odprawy warunkowej lub odprawy pieniężnej bezwarunkowej i proponuje się stosowanie w tych przypadkach karencję 90 dni lub po upływie okresu, z powodu którego odmówiono mu prawa do zasiłki od dnia rejestracji. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Nie jest zasadne aby bezrobotny pobierał zasiłek za okres, za który otrzymał np. odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia.  Pobieranie zasiłku i odszkodowania w tym samym czasie spowodowałoby dublowanie się świadczeń, co nie jest uzasadnione. |
|  |  | Negatywnie oceniamy zmniejszenie finansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego zarówno jeśli chodzi o limit dofinansowania do wysokości kosztów (70% dla wszystkich podmiotów i 90% dla mikropodmiotów) jak i ograniczenie kwoty przypadającej na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego (z 300% do 200% przeciętego wynagrodzenia) |  | **Uwaga nieuwzględniona**:  Limity wprowadzono, aby możliwie jak największa liczba podmiotów mogła skorzystać z dofinansowania. Zaproponowano rozwiązanie w postaci współfinansowania, aby zwiększyć odpowiedzialność pracodawcy za wybór i realizację dofinansowywanego ze środków publicznych kształcenia ustawicznego |
|  |  | Negatywnie oceniamy wysokość i okres refundacji bezrobotnemu kosztu opieki nad dzieckiem lub dziećmi do 7. roku życia, a w przypadku dziecka lub dzieci niepełnosprawnych – do 18. roku życia jak również kosztów opieki nad osobą zależną jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany do innej formy pomocy, oraz pod warunkiem osiągania z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę (artykuł 146 projektu ustawy). Zwłaszcza w przypadku opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi albo osobą zależną wysokość refundacji powinna być wyższa, zaś okres wypłacania refundacji – dłuższy |  | **Wyjaśnienie**  W projekcie z 7 do 18 lat wydłużono możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. Jest to zmiana korzystana. Nie przewiduje się dalszej zmiany w tym zakresie. |
|  |  | Nasze wątpliwości budzi rozbudowane wsparcie finansowe związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej, zarówno w postaci dofinansowania jak i pożyczki. |  | **Wyjaśnienie**  Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej to forma wsparcia ciesząca się największym zainteresowaniem beneficjentów pomocy. Wrażenie rozbudowania tej formy pomocy wynika z wprowadzenia do projektu ustawy przepisów dotyczących warunków, jakie winna spełniać osoba, która składa wniosek o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (warunki są aktualnie uregulowane w rozporządzeniu w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej).  Wprowadzenie szczegółowych przepisów regulujących kwestie udzielania obu form wsparcia, tj. dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej jak i pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej wynika z potrzeby uregulowania/doprecyzowania/doszczegółowienia wielu kwestii dotychczas niedoprecyzowanych czy też nieuregulowanych oraz wprowadzenia nowych do projektu ustawy regulacji |
|  |  | Projektodawca zaproponował wyższe stypendium dla osoby odbywającej staż z urzędu pracy w wysokości 160 proc. kwoty zasiłku dla bezrobotnych Wprowadzono ponadto dodatkowo nowy przepis, przewidujący, że za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowa prawo do stypendium w wysokości 50 proc. jego kwoty. OPZZ uznaje podniesienie wysokości stypendium dla stażystów za niedostateczne. Stoimy na stanowisku, że wysokość stypendium dla stażysty powinna być powiązana z minimalnym wynagrodzeniem za pracę i stanowić 100 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stażyści najczęściej wykonują podobną pracę do zatrudnionych pracowników, ale dotychczas otrzymywali bardzo niskie stypendium. Jego znaczące podniesienie będzie skutkować zwiększeniem zainteresowania tą formą aktywizacji zawodowej. Sprzeciwiamy się również temu, by za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachował prawo do stypendium w wysokości jedynie 50 proc. jego kwoty. Ustawodawca nie powinien stosować domniemania nieprawidłowego wykorzystywania przez stażystów zwolnień lekarskich. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Wysokość stypendium stażowego została zwiększona ze 120% do 160% zasiłku dla bezrobotnych. Staż nie jest formą zatrudnienia, a wartością dodaną stażu jest zdobywanie umiejętności i wiedzy, a nawet kwalifikacji w zawodzie. Odnośnie kwestii wysokości stypendium w trakcie zwolnienia lekarskiego, rozwiązanie zostało zaproponowane na podstawie dotychczasowych doświadczeń. |
| **Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"** | | | | |
|  | Uwaga ogólna | Prezydium Komisji Krajowej wskazuje, że promowanie szeroko rozumianej mobilności jako jednego z podstawowych celów ustawy jest rozwiązaniem błędnym. Oczywiście  nie chodzi tu o mobilność pracowników w ramach granic RP pomiędzy powiatami  czy województwami. W Polsce mamy do czynienia z odpływem pracowników  i tzw. drenażem mózgu, jednocześnie nie potrafimy pozyskać nowych pracowników przy jednoczesnym niżu demograficznym. Badania prowadzone przez Polski Instytut Ekonomiczny wskazują, że jedynie 3% cudzoziemców to pracownicy cudzoziemcy  o wysokich kwalifikacjach. Obecnie kraje członkowskie UE konkurują na rynku pracy  o pracowników, w tym o wykwalifikowanych cudzoziemców. Polska na ich tle jest mało konkurencyjna. Rozwiązania prawne przedstawione w projekcie mają na celu zachęcenie pracowników z Polski do wyjazdu za granicę do pracy. Przy takim podejściu w przyszłości będziemy krajem pracowników o niskich kwalifikacjach, a będzie się to działo tak długo, jak długo będziemy bezkrytycznie wspierać wewnątrz europejską mobilność zawodową – mobilność, która drenuje polski rynek pracy z wykształconych, doświadczonych  i wartościowych pracowników. Pracownicy ci budują i będą budować PKB krajów  na zachodzie Europy oczywiście zgodnie ze wszystkimi zasadami traktatowymi,  ze swobodnym przepływem ludzi włącznie.  W uzasadnieniu projektu ustawy autorzy łagodnie przechodzą od migracji zawodowej  w Polsce do faktycznego kierunku zmian jakim ma być migracja zarobkowa pomiędzy  RP a państwami zachodnimi UE (vide str. 34 uzasadnienia). W projekcie wskazuje  się nadto, iż planowane jest przeniesienie przepisów wykonawczych z rozporządzenia dotyczącego działania EURES do ustawy i na tym poziomie przygotowywania Krajowego Planu na Rzecz Działania EURES. Z jednej strony likwiduje się Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia (o czym mowa poniżej) oraz plany regionalne, a z drugiej podnosi rangę planu działania, który z założenia będzie powodował odpływ pracowników  z rodzimego rynku pracy. Przyczyną takiego rozwiązania ma być integracja europejskich rynków pracy, która de facto będzie oznaczała pogłębiające ich zróżnicowanie. |  | **Wyjaśnienie**  Projektowana ustawa określa zadania państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, które są realizowane w celu m.in. zwiększania mobilności na rynku pracy. Dotyczy to zarówno mobilności w ramach kraju jak i pomiędzy państwami członkowskimi w związku z prawem obywateli UE do swobodnego przepływu osób.  Rozwiązania dotyczące działania sieci EURES proponowane w projektowanej ustawie w zakresie wspierania wewnątrz unijnej mobilności pracowników wynikają ze zobowiązań Polski jako państwa członkowskiego UE, w szczególności określonych w *rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków prac*y.  Rozwiązania te są w znacznej większości kontynuacją przepisów istniejących w ustawie o promocji zatrudnienia.  MRPiPS obserwując od wielu lat problemy polskich pracodawców z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników **nie wspiera bezkrytycznie** wewnątrzunijnej mobilności pracowników. Czego dowodem są wydawane przez resort pracy od wielu lat corocznie stosowne wytyczne dla urzędów pracy i OHP dotyczące planowania działań w Krajowym Planie Działań sieci EURES na kolejny rok kalendarzowy. Wytyczne te dotyczą obszarów na jakich urzędy pracy i OHP powinny skupić się w szczególności, a są nimi działania na rzecz wsparcia polskich pracodawców w pozyskiwaniu kandydatów do pracy z zagranicy z UE/EFTA, wsparcia powrotów Polaków z zagranicy oraz ograniczaniu działań w zakresie rekrutacji za granicę do UE/EFTA w zawodach deficytowych na polskim rynku pracy. Ponadto art. 333 ust. 2 pkt 4 lit a projektowanej ustawy wyraźnie zobowiązuje podmioty akredytowane do EURES do współpracy z organami zatrudnienia przy realizacji działań sieci EURES z uwzględnieniem konieczności zachowania równowagi na krajowym rynku pracy.  Sieć EURES kojarzy się w wysyłaniem pracowników za granicę, ponieważ w czasach wysokiego bezrobocia w Polsce EURES wspierał bezrobotnych w znalezieniu pracy za granicą, czego wymagała ówczesna sytuacja na polskim rynku pracy. W miarę upływu lat i poprawy sytuacji na polskim rynku pracy kierunek działań polskiej sieci EURES dostosowywał się do sytuacji i zmieniał się w kierunku zwiększonego wsparcia polskich pracodawców w znalezieniu pracowników i ograniczenia odpływu z Polski wykwalifikowanych pracowników.  Tworzenie rocznych planów działań sieci EURES to wymóg unijny, wszystkie państwa członkowskie są zobowiązane prawnie do tworzenia tego typu planów.  W odniesieniu do uwagi dotyczącej likwidacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia to należy zwrócić uwagę, że będzie on zastąpiony Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia, o którym mowa w art. 25 projektowanej ustawy. |
|  | Uwaga ogólna | W ocenie Prezydium Komisji Krajowej błędnym rozwiązaniem jest zniesienie obowiązku tworzenia Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia (KPDZ). Legislacyjne próby zniesienia tego Planu, które miały miejsce w roku 2022 oraz 2023 Prezydium Komisji Krajowej również oceniło negatywnie. KPDZ jest szczególnie istotnym programem  dla polskiego rynku pracy, który to rynek dotknięty jest szeregiem zagrożeń, w znacznie szerszym zakresie niż ma to miejsce w innych krajach UE. Propozycja objęcia treści KPDZ Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia jest nie do przyjęcia zwłaszcza, że ma ona dotyczyć okresu 3 letniego, który jest okresem zdecydowanie za długim.  Plan działania w ujęciu rocznym to dobre i adekwatne rozwiązanie do dynamicznych zmian na rynku pracy w Polsce, na który będą miały wpływ m.in. agencje zatrudnienia, które zyskają możliwość posiadania akredytacji do pośrednictwa pracy w ramach EURES,  a wszystko to przy rozszerzeniu informacji o warunkach życia w innych krajach UE. Projekt ustawy zakłada, że pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES jest realizowane zgodnie z Krajowym Planem Działań sieci EURES. |  | **Wyjaśnienie**  W odniesieniu do Krajowego Planu Działań sieci EURES, to projekt ustawy zakłada, że pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES jest realizowane zgodnie z tym planem. Przepisy te zostały przeniesione do projektu ustawy z obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. Zasada ta jest w Polsce stosowana od wielu lat. Roczne planowanie działań sieci EURES wynika z unijnych przepisów prawnych obowiązujących wszystkie państwa członkowskie. |
|  | Art. 2 pkt 1h | Art. 2 pkt 1h projektu przewiduje w zakresie definicji osoby bezrobotnej wyłączenia tego statusu wobec członków organów spółek kapitałowych oraz prokurentów. W ocenie Prezydium KK w ramach wyłączenia należy również dodać funkcję prokurenta  lub pełnomocnika osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą. Nadto wydaje się zasadne, iż także prokurent spółki osobowej powinien być objęty takim wyłączeniem. Uzasadnienie tego rozszerzenia jest oczywiste wobec analogicznej funkcji jakie pełnią te osoby odpowiednio w ramach spółek kapitałowych. |  | **Uwaga uwzględniona –** |
|  | art. 13 ust. 4 | W art. 13 ust. 4 projektu wprowadzono niezrozumiałe ograniczenie kwotowe szkoleń  dla członków rad rynku pracy do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia na 1 rok. Wydatki związane ze szkoleniami członków rad nie były na tyle istotnym punktem  w budżecie Funduszu Pracy, aby konieczne było ich ograniczanie. W uzasadnieniu ustawy brakuje jakiegokolwiek uzasadnienia dla wprowadzenia ww. ograniczenia, a jednocześnie tworzy się kolejne ciała konsultacyjne takie jak konwent dyrektorów urzędów pracy,  które będą generowały obciążenia finansowe i czasowe dla urzędów pracy. |  | **Wyjaśnienie**  Co do zasady członkami rady rynku pracy powinny być osoby, które posiadają wiedzę w zakresu rynku pracy. Dodanie możliwości szkolenia przez członków rady rynku pracy daje możliwość pogłębienia tej wiedzy, np. z zakresu 100% działania rady rynku pracy, dlatego zostało prowadzony górny limit na szkolenie finansowane z FP.  Odnosząc się do informacji odnośnie tworzenia nowych ciał kolegialnych, to takie ciała istnieją od dawna, tylko nie były unormowane prawnie. Urzędy pracy zwróciły się do resortu z prośbą i argumentacją dot. wpisania Konwentu Dyr. PUP i Ogólnopolski Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy do ustawy celem poprawy komunikacji pomiędzy przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia. |
|  |  | W zakresie dotyczącym uprawnień wojewódzkich oraz powiatowych rad rynku pracy (vide m.in. art. 36 projektu) wbrew uzasadnieniu nie przewidziano istotnego zwiększenia roli partnerów społecznych. Na stronie 47 uzasadnienia wskazano, że w stosunku  do dotychczasowych rozwiązań wzmocniono rolę partnerów społecznych w decydowaniu  o przeznaczeniu środków KFS poprzez wprowadzenie możliwości opiniowania priorytetów wydatkowania zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i powiatowym. Wskazano nadto, że propozycja tej regulacji jest zgodna z postulatami partnerów społecznych zawartymi w uchwale nr 34 z 2017 r. Rady Dialogu Społecznego. Tymczasem w § 2 pkt 12 ww. uchwały RDS nr 34 z dnia 19.06.2017r. wskazano, że partnerzy wnoszą o to, że: „*Priorytety wydatkowania środków KFS powinny być ustalane na poziomie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb na regionalnych i lokalnych rynkach pracy*”. Czym innym jest ustalanie, a czym innym opiniowanie priorytetów – ustalanie priorytetów nadal będzie leżało w gestii samorządów, a nie WRDS. Zatem WRDS nadal nie mają istotnego wpływu na ww. priorytety oraz pełnią rolę doradczą i opiniodawczą. Jednocześnie w ramach tej regulacji pogarsza się sytuację związków zawodowych poprzez nadanie uprawnienia kierowania do składu rad rolników, przedsiębiorców oraz organizacji okołobiznesowych.  Takie działanie istotnie zmniejszy moc głosu przedstawicieli związków zawodowych  w tychże radach, co może mieć znaczenie nie tylko w zakresie podejmowanych stanowisk, ale również w zakresie bieżących działań odnośnie do funkcjonowania tychże rad  tj. powoływanie przewodniczących, ustalanie planu prac etc. |  | **Wyjaśnienie**  Do tej pory wojewódzkie rady rynku pracy i powiatowe rady rynku pracy nie miały żadnego wpływu na ustalanie priorytetów wydatkowania KFS. Obecnie mają możliwość opiniowania proponowanych priorytetów regionalnych i lokalnych. |
|  | art. 109 | W art. 109 przewiduje się zasady zwrotu pomocy udzielonej m. in. w ramach bonu  na sfinansowanie kształcenia ustawicznego, potwierdzania nabycia wiedzy i umiejętności, nostryfikacji dyplomu, przy czym przewiduje się, iż obowiązek zwrotu udzielonej pomocy ustaje w razie niepodjęcia lub przerwania szkolenia lub nieprzystąpienia do procesu nabywania wiedzy przez beneficjenta, natomiast z uwagi na podjęcie zatrudnienia trwającego co najmniej 1 miesiąc obowiązek ten ustaje. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej ww. okres zatrudnienia jest zbyt krótki, stwarzając pole do nadużyć. Należy mieć na uwadze, że pomoc w ramach bonu może wynieść 450% przeciętnego wynagrodzenia. Tymczasem zatrudnienie beneficjenta takiej pomocy w ramach umowy o pracę nawet nie na pełny etat albo prowadzenie działalności gospodarczej bez jakiegokolwiek przychodu uzasadnia brak zwrotu środków. Prezydium Komisji Krajowej rekomenduje wydłużenie okresu zatrudnienia na pełny etat do 3 miesięcy oraz prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy (nie wliczając okresów jej zawieszenia). To samo dotyczy art. 120 ust. 3 w zakresie pokrycia kosztów stażu. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Należy zauważyć, że w przepisach aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazano minimalnego okresu zatrudnienia/prowadzenia działalności gospodarczej zwalniającego ze zwrotu kosztów szkolenia. Nie planuje się wprowadzania surowszych rozwiązań w tym zakresie, niż zaproponowano w projekcie (czyli 1 mies.). Należy pamiętać, że aktywizacja ma prowadzić do zatrudnienia, a nie zniechęcać do podejmowania pracy. |
|  | rozdział 4 (praca subsydiowana)  i rozdział 5 (godzenie życia rodzinnego i zawodowego) | W ramach rozdziału 4 (praca subsydiowana) oraz rozdziału 5 (godzenie życia rodzinnego i zawodowego) art. 145, Prezydium Komisji Krajowej wnioskuje o zmianę wskaźnika określającego wysokość wsparcia dla wymienionych tam beneficjentów. Obecnie  w projekcie wskazuje się, że wskaźnikiem tym ma być wynagrodzenie minimalne. Bardziej odpowiednim wskaźnikiem jest wynagrodzenie przeciętne, do którego odwołuje się projekt ustawy np. w zakresie wsparcia przedsiębiorczości (vide rozdział 6, art. 147 ust. 1 pkt 3, na marginesie w tej jednostce redakcyjnej brakuje nr 1 w ustępie pierwszym). |  | **Wyjaśnienie**  Poprawiono przepis art. 147. |
|  | art. 157 ust. 2 pkt 1 | W art. 157 ust. 2 pkt 1 skrócono okres obowiązkowego zatrudnienia z 24 miesięcy do 18 wobec pracodawcy, który otrzymał środki na wyposażenie stanowiska pracy oraz do 12 miesięcy jeżeli otrzymana pomoc nie przekroczyła 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Uzasadnienie projektu nie wskazuje dlaczego zmniejsza się okres wymaganego zatrudnienia. W naszej ocenie ustawodawca powinien dbać o należyte wykorzystanie otrzymanej pomocy i skrócenie okresu zatrudnienia jest zdaniem Prezydium KK niecelowe, zwłaszcza, że pomoc dotyczy znacznych środków na doposażenie w wysokości 6-krotności lub 4-krotności miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia. Jednocześnie w dniu 04 czerwca br. na posiedzeniu Rady Rynku Pracy przedstawicielka MRPiPS wskazała, że zmiana ta została zaproponowana przez samorządy w uzgodnieniu z pracodawcami, a jej celem miałoby być szybsze uzyskanie kolejnej pomocy. Uzasadnienie to nie jest adekwatne do proponowanej regulacji wobec braku możliwości uzyskania przez pracodawcę dwukrotnego dofinansowania na wyposażenie lub doposażenie tego samego stanowiska pracy. |  | **Wyjaśnienie**  Wprowadzona zmiana dotycząca uzależnienia wysokości refundacji od wymaganego okresu zatrudnienia skierowanej do pracy osoby stwarza możliwość wyboru przez przedsiębiorcę opcji korzystnej dla niego, w zależności od jego potrzeb tj. wysokości kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i okresu jego utrzymania. |
|  | art. 197 ust. 1 | Zgodnie z art. 197 ust. 1 projektu ustawy starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, trwającego przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego do agencji zatrudnienia. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej należy podnieść wysokość wynagrodzenia, które będzie podstawą oceny spełnienia wymogu uzyskania zatrudnienia. Wynagrodzenie w wysokości połowy minimalnego jest zbyt niskie i nie oznacza pracy w warunkach odpowiedniej do uznania, że agencja osiągnęła w danym przypadku efektywne zatrudnienie. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej wynagrodzenie to powinno wynosić co najmniej wysokość połowy przeciętnego wynagrodzenia. Dopiero takie warunki płacy mogą uzasadniać efektywność zatrudnieniową agencji – zwłaszcza że wysokość wynagrodzenia agencji za doprowadzenie do zatrudnienia liczona jest od wynagrodzenia przeciętnego (vide art. 197 ust. 4).  Równolegle w zakresie zlecania zadań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia bardzo pozytywnie należy ocenić zniesienie prawa marszałka województwa do dokonywania takich zleceń agencjom. W pełni należy podzielić pogląd, że ta forma działania nie była skuteczna, a jej jedynym efektem było uzyskiwanie znacznych przychodów przez agencje zatrudnienia bez konkretnych efektów dla rynku pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Przepis mówiący o wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia dotyczy sytuacji gdy osoba pracuje na mniej niż pełen etat. W sytuacji gdy pracuje na cały etat wówczas otrzyma co najmniej minimalne wynagrodzenie. |
|  |  | Pozytywnie należy ocenić fakt utrzymania w polskim prawie instytucji tzw. „Gwarancji dla młodzieży”. Niestety art. 203 ust. 3 odwołuje się do pojęcia „innej pracy zarobkowej”, które obejmuje m.in. umowy cywilnoprawne, w tym umowę o pomocy przy zbiorach,  co do której Związek wielokrotnie zgłaszał poważne zastrzeżenia. Tym samym, osoby młode, które poszukują wsparcia na rynku pracy mogą być kierowane na tzw. umowy śmieciowe. Możliwość korzystania z tzw. atypowych form zatrudnienia wobec młodych osób objętych „gwarancjami” powinna być wyłączona. Wiąże się to z tym, że zatrudnienie niskiej jakości na początku kariery zawodowej bardzo negatywnie wpływa na dalsze losy zawodowe pracownika. Jednocześnie należy zapewnić, by oferta przedstawiana młodej osobie odpowiadała profilowi uczestnika i zapotrzebowaniu na rynku pracy, a tym samym prowadziła do trwałego zatrudnienia. W tym kontekście pozytywnie należy ocenić propozycję badania umiejętności cyfrowych w celu opracowania IPD. |  | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 209 ust. 1 | Zgodnie z art. 209 ust. 1 projektu ustawy na wniosek bezrobotnego, starosta może na podstawie umowy przyznać bon na zasiedlenie w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę, w związku z zamiarem podjęcia przez bezrobotnego pracy na podstawie umowy o pracę, innej pracy zarobkowej lub zamiarem wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z zamiarem podjęcia pracy lub działalności gospodarczej, wynosi co najmniej 80 km lub łączny czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do dotychczasowego miejsca zamieszkania przekracza 3 godziny dziennie. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej należy obniżyć wymienione powyżej wymogi. Z uwagi na trudności w połączeniach transportu osobowego poza miastami proponujemy wprowadzenie parametru 60 kilometrów lub 2 godzin czasu dojazdu. Dla osób nieposiadających zasobów finansowych, z obszarów wiejskich zmiana ta w znacznym stopniu ułatwi skorzystanie z bonu na zasiedlenie. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Przytoczony przepis różni się od regulacji zawartych w projekcie ustawy.  Niemniej jednak, czas dojazdu obecnie weryfikowany jest przez powszechnie znane aplikacje internetowe z uwzględnieniem czasu dotarcia do przystanku czy ewentualnych przesiadek.  W związku z tym, w projekcie doprecyzowano, aby jednym z warunków uzyskania bonu na zasiedlenie był łączny najkrótszy czas dotarcia do tej miejscowości. Powyższe pojęcie obejmuje zarówno dojście do przystanku i ewentualnie oczekiwanie na przesiadki. |
|  | art. 213 | Prezydium Komisji Krajowej zgłasza również uwagę do art. 213 projektu ustawy. Pracodawca zamierzający zwolnić z przyczyn dotyczących pracodawcy co najmniej  50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwanego dalej „zwolnieniem monitorowanym” uzgadnia z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy  lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy  dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące  w szczególności: 1) pośrednictwa pracy; 2) poradnictwa zawodowego; 3) szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności. Prezydium Komisji Krajowej proponuje zmniejszenie tych parametrów (np. do 30 osób lub 2 miesięcy) oraz wprowadzenie sankcji za nieprzestrzeganie ww. przepisu. Obecnie ustanowione limity oznaczają, że dopiero znaczne zwolnienia grupowe skutkują koniecznością wprowadzenia tzw. zwolnień monitorowanych. Przedmiotowy przepis należy skorelować z ustawą o zwolnieniach grupowych (lub chociaż zbliżyć go do limitów tam ustanowionych) tak, aby oscylowanie przez pracodawcę w ramach zwolnień grupowych nakładało na niego obowiązek zgłoszenia ich do powiatowego urzędu pracy. Nadto naruszenie tego przepisu nie ma sankcji, w tym zakresie również wskazana jest korekta. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zwolnienia monitorowane stanowią odrębną kategorię od zwolnień grupowych, o których mowa w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61).  Istotą zwolnień monitorowanych jest nałożenie na pracodawców obowiązku takiego przeprowadzenia procesu redukcji zatrudnienia, w ramach którego pracodawca w ramach programu zwolnień monitorowanych aktywnie wspiera, samodzielnie lub we współpracy z określonymi partnerami  rynku pracy, pracowników w procesie poszukiwania nowego zatrudnienia.  Obowiązek realizacji programu zwolnień monitorowanych nałożono na pracodawców dokonujących znacznych zwolnień pracowników, tj. co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy. Wtedy też co istotne pracodawca świadcząc pomoc może korzystać ze wsparcia organizacyjnego i finansowego, określonych partnerów rynku pracy.  Założono, że w przypadku mniejszych zwolnień pracowników, pracodawcy zapewnią wsparcie pracownikom w ramach własnych sił i środków.  Natomiast wprowadzenie sankcyjności wymuszałoby m.in. nałożenie dodatkowych obowiązków na Powiatowe Urzędy Pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy, a co się z tym wiąże z zabezpieczeniem dodatkowych środków na utworzenie dodatkowych stanowisk pracy w ww. instytucjach.  Poza tym nakładanie sankcji na pracodawców, którzy i tak się znajdują się w trudnej sytuacji, czego wynikiem są zwolnienia pracowników, mogłoby spotkać się z określonym odbiorem społecznym. |
|  | art. 251 | Prezydium Komisji Krajowej zwraca uwagę na dość niesprawiedliwą konstrukcję art. 251 projektu ustawy dotyczącego przedawnienia roszczeń. Zgodnie z tym przepisem roszczenia z tytułu zasiłków, stypendiów i innych świadczeń pieniężnych finansowanych z Funduszu Pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia spełnienia warunków do ich nabycia przez uprawnioną osobę, a roszczenia powiatowych urzędów pracy wygasają z upływem 3 lat od dnia ich wypłaty. Jednocześnie roszczenia do należnych a niepobranych kwot zasiłków dla bezrobotnych i innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy ulegają przedawnieniu z upływem 12 miesięcy od dnia postawienia ich do dyspozycji osobom uprawnionym do ich pobrania, jest to za krótki termin przedawnienia roszczeń. Prezydium wnosi o przedłużenie go do 24 miesięcy. Beneficjenci zasiłków są w projekcie traktowani gorzej niż urzędy pracy i tak samo jak pracodawcy, podczas gdy bardzo często są to osoby w trudnej sytuacji życiowej i mniej zaradne. |  | **Wyjaśnienie**  W okresie 12 miesięcy od dnia pozostawienia do dyspozycji kwot zasiłków dla bezrobotnych i innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy bezrobotny może w każdej chwili przyjść do banku i odebrać to świadczenie. Okres ten jest wystarczający i brak jest uzasadnienia aby urząd pracy przez 2 lata trzymał środki do odebrania przez bezrobotnego. |
|  | art. 338 ust. 7 | W ramach art. 338 ust. 7 projektu ustawy Prezydium Komisji Krajowej wnosi, aby agencje zatrudnienia prowadziły obowiązkowo w formie elektronicznej (a nie tylko opcjonalnie elektronicznie): wykaz podmiotów, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, zawierający w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu oraz nazwę państwa pochodzenia podmiotu; wykaz osób kierowanych do pracy za granicą, zawierający imię i nazwisko, adres zamieszkania osoby oraz w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano osobę do pracy za granicą, nazwę państwa pochodzenia podmiotu oraz okresy prac. Nadto rejestr ten powinien być poddany stałemu nadzorowi wojewody w ramach nadanych mu ustawą uprawnień. Wprowadzenie ww. rozwiązania poprawi warunki w jakich zatrudniane są osoby kierowane do pracy za granicą. |  | **Uwaga uwzględniona częściowo**.  Zostanie wprowadzona sankcja za nieprowadzenie przez agencję zatrudnienia wykazów osób kierowanych do pracy za granicą w postaci kary grzywny.  Zasadnym jest ustalenie odpowiedzialności wykroczeniowej w proponowanym brzmieniu przepisu:  4. Kto, świadcząc usługę, o której mowa w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. a, nie kieruje osoby do pracy za granicą bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego lub bezpośrednio do zagranicznej osoby fizycznej powierzającej inną pracę zarobkową, lub nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy, o której mowa w art. 338 ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 338 ust. 3, lub nie prowadzi wykazów, o których mowa w art. 338 ust. 7, podlega karze grzywny od 3000 do 30 000 zł. |
|  | art. 307 | W nawiązaniu do art. 307 projektu ustawy Prezydium Komisji Krajowej zwraca się o uzupełnienie tego przepisu o dodatkową przesłankę wymaganą do wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Obecnie o wpis taki może ubiegać się podmiot, który nie posiada zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych albo składek na ubezpieczenie społeczne rolników, o ile był obowiązany do ich opłacania, jak również nie był karany za wykroczenia, o których mowa od art. 362 do art. 367, lub za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wiarygodności dokumentów oraz obrotowi gospodarczemu oraz nie jest podmiotem, w stosunku do którego została otwarta likwidacja lub ogłoszono jego upadłości. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej przypadki te wymagają uzupełnienia w zakresie przepisów karnych dotyczących naruszania przez podmiot zatrudniający przepisów o związkach zawodowych tj. w zakresie art. 35 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. 1991 Nr 55 poz. 234 ze zm.), ale również w przypadku wielokrotnego naruszania przepisów o zwalnianiu pracowników w trybie indywidualnym, czy też zwolnień grupowych. Wprowadzenie dodatkowych przesłanek odmowy poprawi przestrzeganie prawa pracy poprzez dodatkową motywację jaką będzie możliwość wykonywania szczególnego rodzaju działalność regulowanej jaką jest prowadzenie agencji zatrudnienia. Jeżeli dany pracodawca nie przestrzega przepisów szerzej rozumianego prawa pracy to istnieje poważne zagrożenie, że podobna sytuacja będzie miała miejsce w przypadku np. pracowników tymczasowych. W zakresie ostatniej przesłanki jaką jest upadłość należy dodać postępowanie restrukturyzacyjne, czy sanacyjne, które w wielu przypadkach poprzedza upadłość. Działalność agencji zatrudnienia musi być stabilna, tak aby nie tworzyć ryzyka dodatkowego obciążania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Ustawa zawiera sankcje za wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W opinii MRPIPS nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych uregulowań w tym zakresie. |
|  | art. 310 ust. 4 | Odnośnie do agencji zatrudnienia Prezydium dostrzega również konieczność korekty art. 310 ust. 4 projektu ustawy. Obecnie dokonanie zmiany wpisu do rejestru lub wykreślenie z wpisu jest zwolnione z opłaty. Wpis natomiast kosztuje 1000 zł. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej nie ma uzasadnienia braku opłat urzędowych w sytuacji, gdy określone działanie agencji generuje konieczność wykonywania określonej pracy przez urzędy. Prezydium Komisji Krajowej wnosi o ustanowienie opłaty w wysokości połowy opłaty od wniosku o wpis, jak również o dodanie wyraźnego przepisu, że opłaty te stanowią przychód Funduszu pracy. |  | **Uwaga nieuwzględniona**  Zwiększono kwotę opłaty za wpis do rejestru do 1000 zł. W opinii MRPIPS agencje zatrudnienia nie powinny ponosić opłat za czynności takie jak zmiana wpisu lub wykreślenie z rejestru związane z obowiązkami określonymi dla tego rodzaju działalności gospodarczej. |
|  | Uwaga ogólna | Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza uwagi do projektu tłumaczenia Poprawek z 2022 r. do Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. ze zmianami (MLC, 2006) przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy na jej Sto dziesiątej Sesji w Genewie w dniu 6 czerwca 2022 r. stanowiących element wniosku o ratyfikację, za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie, Poprawek do Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., zatwierdzonych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w Genewie w dniu 6 czerwca 2022. |  | **Wyjaśnienie**  Projekt tłumaczenia Poprawek z 2022 r. do Konwencji o pracy na morzu nie jest objęty przedmiotem regulacji niniejszej ustawy. |
| **Państwowa Inspekcja Pracy** | | | | |
|  | - art. 2 pkt 9,  - art. 218 ust.1 pkt 3,  - art. 259 ust.1 pkt 1 lit. c) | Proponuję wykreślenie wyrazu „innej” bez poprzedzania umowy o świadczenie usług wyrazem „innej”, analogicznie jak w przypadku wskazanych umów z KC oraz pozostawienie definicji w zaproponowanym brzmieniu. | „innej pracy zarobkowej – oznacza to wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, albo umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610, 1615, 1890 i 1933 oraz z 2024 r. poz. 653) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90), lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych;” | **Wyjaśnienie**  W zakresie art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. c – uwaga nieuwzględniona.  Oprócz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia występują również inne umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (tzw. umowy nienazwane). |
|  | art. 2 pkt 14 | Zmiana definicji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej poprzez wykreślenie lit. c) i pozostawienie definicji w zaproponowanym brzmieniu stanowi konsekwencję wprowadzonych w projekcie zmian. Projektodawca depenalizuje odpowiedzialność za wykroczenie przewidziane obecnie w art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia, wobec bezrobotnego, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy oraz wyłącza kompetencje PIP w zakresie kontroli przestrzegania przez bezrobotnego obowiązku informowania urzędu pracy o podjęci zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy działalności. Zatem ujmowanie tego parametru w definicji nielegalnego zatrudnienia jest niezasadne. | „nielegalnym zatrudnieniu lub nielegalnej innej pracy zarobkowej – oznacza to:  a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,  b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczeń społecznych | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 48 ust. 4 pkt 1 lit b | Przepis art. 48 ust. 4 pkt 1 lit b stanowi, że Dyrektor WUP w celu realizacji zadania, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 31 (prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia) przetwarza dane osób zarządzających podmiotami ubiegającymi się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub je reprezentujących – w zakresie prawomocnego ukarania za wykroczenie, o którym mowa w art. 362-368.  Niekaralność prawomocnym wyrokiem za wykroczenie, o którym mowa w art. 362-367 jest jednym z warunków ubiegania się o wpis do rejestru (art. 307 ust. 1 pkt 2).  Należy zwrócić uwagę na konieczność ustawowego zagwarantowanie marszałkom województw (wojewódzkim urzędom pracy) dostępu do danych osób ukaranych prawomocnym wyrokiem za wykroczenie,  o którym mowa w art. 362-367.  Z aktualnych doświadczeń PIP wynika, że zagadnienie to jest niezwykle istotne, zarówno na etapie ubiegania się o wpis, jak i w okresie świadczenia usługi agencji zatrudnienia.  Pozyskiwanie tych informacji w praktyce odbywa się jedynie w przypadku, gdy WUP zwróci się do PIP o udzielenie takich informacji  i wyłącznie w stosunku do podmiotów już prowadzących działalność w  o oparciu o wymagany wpis.  Zatem możliwość weryfikacji tego warunku wymaga ustawowej regulacji dotyczącej udostępniania danych z odpowiednich rejestrów, celem prawidłowej realizacji zadań, w szczególności przez WUP, wynikających z ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. | Proponuje się zmianę art. 48 ust. 4 pkt 1 lit b:  b) prawomocnego ukarania za wykroczenie, o którym mowa w art. 362-367  oraz  - rozszerzenie zakresu danych udostępnianych dyrektorowi WUP o dane osób zarządzających podmiotami ubiegającymi się o wpis do rejestru agencji oraz świadczących usługi, o których mowa w art. 305 ust. 2 lub je reprezentujących – w zakresie prawomocnego ukarania za wykroczenie, o którym mowa w art. 362-367. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 81 ust. 1  art. 323 ust. 2 pkt 1 | Zawarta w przepisie definicja pośrednictwa pracy wskazuje na udzielanie bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym, w tym biernym zawodowo, pomocy w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom kandydatów do pracy.  Zgodnie z wyjaśnieniami Departamentu Rynku Pracy (pismo znak DRP-II.6012.7.2024.ŻC) obecnie obowiązująca ustawa o promocji zatrudnienia nie zawiera regulacji, w świetle których w wyniku świadczenia usługi pośrednictwa pracy przez agencję zatrudnienia, osoby, które dotychczas nie wykonywały działalności gospodarczej, nie mogą jej rozpocząć. Z kolei podmioty, które świadczą usługi pracodawcom, bez względu na kształt przyszłej umowy, nie powinny być zwolnione z wpisu do rejestru.  Z doświadczeń PIP wynika, że podmioty poszukujące kandydatów  do pracy oferują współpracę, gdzie obie strony są podmiotami gospodarczymi.  Zatem działania agencji zatrudnienia, która poszukuje kandydatów do pracy a efektem usługi nie jest podjęcie przez poszukującego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ponieważ podmiot, będący klientem agencji zatrudnienia oferuje współpracę na podstawie działalności gospodarczej (prowadzonej już przez kandydata lub nowo zarejestrowanej w tym celu), nadal pozostają poza zakresem pojęć wyrażonych w ustawie.  Kwestia ta dotyczy nie tylko definicji poszukującego pracy, ale również prawidłowości sporządzania dokumentów w ramach rocznej informacji  z działalności agencji zatrudnienia. Obecnie obowiązujący formularz informacji o działalności agencji zatrudnienia stanowiący załącznik Nr 4 do rozporządzenia MRPiPS z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia (Dz. U. z 2017 r., poz. 1064) obejmuje podanie liczby osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji,  w tym liczby osób, które podjęły pracę na podstawie umowy o pracę. Zakres informacji, odnoszący się do osób, które podjęły zatrudnienia lub pracę zarobkową, ujęto także w art. 323 ust. 2 pkt 1 projektu. | Proponuje się doprecyzowanie:  - definicji pośrednictwa pracy z uwzględnieniem braku znaczenia kształtu przyszłej umowy zawieranej między pracodawcą a osobą poszukującą pracy;  - definicji poszukującego pracy (art. 2 pkt 24) poprzez uwzględnienie w niej rozpoczęcia lub prowadzenia działalności gospodarczej lub wykluczenie takiej możliwości w ramach usługi pośrednictwa pracy, której istotą jest doprowadzenie do zatrudnienia lub podjęcia innej pracy zarobkowej, zdefiniowanych w projekcie ustawy (art. 2 pkt 9 oraz pkt 51). | **Uwaga nieuwzględniona**  Ustawa wskazuje na obowiązek uzyskania wpisu do KRAZ podmiotom, które w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczą usługę pośrednictwa pracy. Decyzja osoby poszukującej pracy/ kandydata do pracy o założeniu własnej działalności gospodarczej nie ma wpływu na kwalifikację usługi jako pośrednictwa pracy. |
|  | art. 305 ust. 3 pkt 3 | Projekt wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przez przedsiębiorcę zagranicznego z państw spoza UE, o ile prowadzi na terytorium Polski działalność gospodarczą w postaci spółki zgodnie z ustawą o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terenie RP.  Należy wskazać, że cudzoziemcy z państwa spoza UE, prowadzący działalność gospodarczą w postaci spółki oraz dodatkowo uzyskujący wpis do rejestru agencji zatrudnienia często nie przebywają na terytorium Polski, co znacznie utrudnia a często uniemożliwia przeprowadzenie postępowania kontrolnego PIP oraz innym organom (np. SG), w tym zastosowanie postępowania wykroczeniowego. Mogą oni zatem ją kontynuować, pomimo znaczących naruszeń przepisów ustawy, w tym pobierania opłat poza granicami RP od cudzoziemców rekrutowanych w skomplikowanych, nierzadko wielopoziomowych procesach rekrutacyjnych - bez konsekwencji ze strony organów kontroli PIP, a także organu rejestrowego. | Wprowadzenie, w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państwa spoza UE, o których mowa w art. 305 ust. 3 pkt 3 projektu, dodatkowego obowiązku **w przypadku rejestrowania tego rodzaju działalności regulowanej – wskazania osoby przebywającej na terytorium RP**, działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania, w tym wobec organów kontroli PIP.  Jednocześnie odnośnie skutecznego egzekwowania odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy warto rozważyć możliwość wdrożenia systemu polegającego na nakładaniu **kar administracyjnych** za naruszenia przepisów o prowadzeniu agencji zatrudnienia, w  szczególności wobec cudzoziemców świadczących takie usługi. | **Uwaga uwzględniona.**  Uwaga do uwzględnienia w zakresie wskazania osoby przebywającej na terytorium RP działającej w imieniu przedsiębiorcy zagranicznego i upoważnionej do jego reprezentowania, w tym wobec organów kontroli. |
|  | art. 306 ust. 3  art. 307 ust. 1 pkt 8 | Zgodnie z art. 306 ust. 3 projektu ustawy obowiązek posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia dotyczy podmiotów, o których mowa w art. 306 ust. 1 pkt 1-3 oraz prowadzących działalność, o której mowa w ust. 2.  Z kolei posiadanie lokalu, w którym są świadczone usługi (w przypadku usług wskazanych w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. a i b oraz 2 pkt 2 i ust. 3) stanowi warunek ubiegania się o wpis do rejestru (art. 307 ust. 1 pkt 8).  Naruszenie przepisu art. 307 ust. 1 pkt 8 i nieusunięcie tego naruszenia w wyznaczonym terminie stanowi przesłankę wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia (art. 315 ust. 1 pkt 5).  Pomimo obecnie obowiązującego przepisu w zakresie posiadania lokalu podmioty prowadzące działalność regulowaną prowadzą ją w postaci wirtualnego biura – wynajmowanego jedynie dla potrzeb rejestrowych, co wyklucza możliwość przeprowadzenia kontroli oraz zastosowania postępowania wykroczeniowego.  Należy podkreślić, że posiadanie lokalu umożliwia także wykonanie obowiązku w zakresie zapewnienia kontaktu przez agencję pracy tymczasowej, wskazanego w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 13 ust. 2a ustawy o zpt).  Niezbędnym zatem jest ustawowe zdefiniowanie wymagań, jakim powinien odpowiadać lokal, w którym są świadczone usługi lub ustanowienie regulacji prawnych wykluczających albo ograniczają­cych dopuszczalność rejestrowania agencji zatrud­nienia pod adresem „wirtualnego biura” oraz uznanie niemożliwości przeprowadzenia kontroli przez inspek­tora pracy jako okoliczności zobowiązującej marszałka województwa do wykreślenia agencji z rejestru.  Inną propozycją jest wprowadzenie regulacji ograniczającej możliwość prowadzenia działalności z wykorzystaniem „biur wirtualnych” poprzez zobligowanie podmiotów/przedsiębiorców do utworzenia konta na Elektronicznej Platformie Usług Administracji Publicznej (ePUAP), poprzez którą możliwe będzie przesyłanie korespondencji urzędowej i uznanie jej za skutecznie doręczoną. | Proponuje się jednoznaczne uregulowanie obowiązku posiadania lokalu przez wyznaczone podmioty, **także w okresie prowadzenia działalności regulowanej**, poprzez regulację w brzmieniu:  Agencja zatrudnienia, podmioty, o których mowa w art. 306 ust. 1-3 oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w ust. 2, są obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi, przeznaczony na biuro agencji zatrudnienia i umożliwiający bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji oraz wyposażony w podstawowy sprzęt techniczny, umożliwiający prowadzenie działalności agencji zatrudnienia. | **Uwaga częściowo uwzględniona**  Wprowadzona zostanie sankcja za odmowę poddania się kontroli PIP w art. 315 ust. 1. Marszałek województwa będzie uprawniony do wykreślenia podmiotu wpisanego do rejestru agencji zatrudnienia za dwukrotne niespełnienie obowiązku poddania się kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli marszałka województwa bez uzasadnionej przyczyny. Wprowadzony zostanie przepis zgodnie, z którym agencje zatrudnienia będą obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi, przeznaczony na biuro agencji zatrudnienia i umożliwiający bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji. |
|  | art. 307 ust. 1 pkt 2 | Przepis określa warunki, jakie powinien spełniać podmiot ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, m.in. w zakresie niekaralności prawomocnym wyrokiem za wykroczenie, o którym mowa w art. 362-367.  Przepis dotyczy jedynie sytuacji ubiegania się o wpis, z pominięciem podmiotów, które zostały ukarane takim wyrokiem a świadczą usługi na podstawie uzyskanego wpisu. | Proponuje się dodatnie ust. 3 w brzmieniu:  Przepis ust. 1 pkt 1,2,3 stosuje się odpowiednio do podmiotów świadczących usługi, o których mowa w art. 305 ust. 2. | **Wyjaśnienie**  Podmiot, który w trakcie świadczenia usług otrzymał wyrok za naruszenie przepisów jest wykreślany z rejestru i ma zakaz prowadzenia działalności. |
|  | art. 309 ust. 2 i 3 pkt 1 | Zdaniem inspektorów pracy w odniesieniu do wniosku o wpis, jak również wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, należy wprowadzić obowiązek powiadamiania – już na etapie dokonywania wpisu do KRAZ - marszałka województwa **o miejscu przechowywania dokumentacji** związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia, w tym dokumentacji **kadrowo-płacowej** pracowników tymczasowych. Rozwiązanie to umożliwi efektywne planowanie postępowań kontrolnych oraz wyeliminowanie celowych działań przedsiębiorców nastawionych na wydłużenie lub utrudnienie czynności kontrolnych.  Dodatkowo jako niewystarczający wymóg odnośnie do prowadzenia działalności regulowanej wydaje się złożenie **oświadczenia, o którym mowa w art. 309 ust. 3 pkt 1**, tj. w zakresie znajomości i spełnienia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, składanego pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Kontrole PIP wskazują, że często przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości jest nieznajomość przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia. | Propozycja dodania kolejnego punktu w art. 309 ust. 2 w brzmieniu:  Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera następujące dane:  - informację o miejscu przechowywania dokumentacji związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia, w tym dokumentacji pracowniczej pracowników tymczasowych oraz dokumentacji osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej  oraz  - doprecyzowania w przepisie art. 309 ust. 3 pkt 1 warunków prowadzenia agencji, które są znane podmiotowi ubiegającemu się o wpis i zostały przez niego spełnione.  Zasadnym także – w ocenie PIP - jest ustanowienie obligatoryjnego warunku uzyska­nia wpisu do rejestru KRAZ w postaci obowiązku odbycia przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów – **szkolenia (kursu) w zakresie warunków świadczenia oznaczonego rodzaju usług agencji zatrudnienia** oraz zapewnienie możliwości korzysta­nia ze szkoleń, aktualizujących i utrwalających wiedzę z tego zakresu. | **Uwaga częściowo uwzględniona**.  1) Wprowadzenie przepisu w art. 309 ust. 2:  Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera następujące dane:  - informację o miejscu przechowywania dokumentacji związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia, w tym dokumentacji pracowniczej pracowników tymczasowych oraz dokumentacji osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej  **Uwaga nieuwzględniona** w zakresie obligatoryjnego warunku szkoleń  Podmiot, który chce świadczyć usługi agencji zatrudnienia składa oświadczenie, w którym oświadcza, że zna warunki i zasady prowadzenia takiej działalności.  Nie jest intencją ustawodawcy nakładać na podmioty obowiązku uczestnictwa w szkoleniach dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. Takie szkolenia są w gestii podmiotów prowadzących taką działalność.  Ustawodawca nie ma intencji nakładania na marszałków województw dodatkowych obowiązków polegających na przygotowaniu i przeszkoleniu przedsiębiorców, którzy chcą prowadzić działalność regulowaną. |
|  | art. 325 ust. 1 | Przepis reguluje obowiązek agencji zatrudnienia oraz innych podmiotów świadczących usługi agencji dotyczący zwrotu oryginałów dokumentów **na pisemny wniosek osoby**, na rzecz której były świadczone usługi, w szczególności dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.  Wątpliwości budzi kwestia pisemnego wniosku osoby korzystającej z usług agencji. Zasadnym wydaje się przyjęcie regulacji zobowiązującej do zwrotu oryginałów dokumentów bez względu na pisemny wniosek tej osoby i przechowywanie przez agencje jedynie kopii niezbędnych dokumentów. | Proponuje się wykreślenie w ust. 1 wyrazów: „na pisemny wniosek” | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 327 ust. 3 pkt 1 | Przepis reguluje udostępnianie przez marszałka województwa, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust.1 pkt 2, Państwowej Inspekcji Pracy, wykazu podmiotów wykreślonych z rejestru agencji zatrudnienia, w tym z powodu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji.  Należy zwrócić uwagę, że kompetencje w zakresie kontroli warunków prowadzenia agencji są podzielone pomiędzy marszałka województwa (art. 326 ust. 1) a PIP (art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP). Biorąc także pod uwagę szeroki katalog przesłanek warunkujących wykreślenie agencji z rejestru, Państwowej Inspekcji Pracy – głównie dla celów sprawozdawczych – niezbędne są dane nt. wykreślenia podmiotów, w szczególności **wykaz podmiotów wykreślonych na skutek działalności kontrolnej PIP** (na podst. powiadomień, o których mowa w art. 37 ust. 3 pkt 1 lit a). | Proponuje się następujące brzmienie art. 327 ust. 3 pkt 1:  Marszałek województwa udostępnia, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2, Państwowej Inspekcji Pracy informacje w postaci elektronicznej, obejmujące wykaz podmiotów, w stosunku do których wydano decyzję o:  wykreśleniu podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia, w tym z powodu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, w tym z powodu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji, **z wyszczególnieniem podmiotów wykreślonych w związku z powiadomieniem okręgowego inspektora pracy, o których mowa w art. 37 ust. 3 pkt 1 lit a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 336 ust. 5 pkt 2 w zw. z art. 398 pkt 6 lit. c | Przepis stanowi, że wojewoda stwierdza okoliczności stanowiące podstawę wypowiedzenia umowy akredytacyjnej na podstawie powiadomienia otrzymanego od okręgowego inspektora pracy na temat naruszenia ustawy przez podmiot, któremu udzielono akredytacji (tj. w zakresie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES) w zakresie:  - opłacania składek na FP;  - dokonania wpisu do rejestru;  - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 306, zgodnie z warunkami określonymi w art. 306 ust. 3, 321 i 325.  Należy wskazać, że akredytacji w kategorii członka lub partnera EURES można udzielić podmiotom spełniającym kryteria, o których mowa w art. 331 ust. 3 pkt 1 (posiada wpis do rejestru lub jest podmiotem, o którym mowa w art. 306 ust. 1 pkt 4-7).  Istotnym jest, że informacjami wskazanymi w art. 336 ust. 5 pkt 2 dysponuje marszałek województwa:  - opłacanie składek na FP – na podstawie danych, o których mowa w art. 50 ust. 14a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, które pozyskuje za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 6 (art. 326 ust. 2);  - dokonanie wpisu do rejestru i wykreślenie z niego danego podmiotu – jako organ prowadzący rejestr agencji zatrudnienia (art. 308 ust. 1);  - stwierdzonymi przez PIP naruszeniami przez agencję zatrudnienia warunków ustawy, dopiero na podstawie których to marszałek – w drodze decyzji – m.in. wykreśla podmiot z rejestru (w ramach powiadomienia, o którym mowa w art. 37 ust. 3 pkt 1, kierowanego przez okręgowego inspektora pracy).  Jest to zatem – w naszej ocenie - organ odpowiedni do przekazywania wojewodzie informacji – ze względu także na ich ostateczny charakter - w zakresie naruszenia przez podmiot warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, w tym przez taką, która uzyskała akredytację.  Należy nadmienić, że aktualnie kontrole PIP, obejmujące przestrzeganie obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru, polegają na ujawnianiu nielegalnych usług agencji zatrudnienia (świadczonych bez wpisu lub pomimo wykreślenia z rejestru lub nieposiadania wymaganego certyfikatu pod katem rodzaju świadczonej usługi) a zgodnie z art. 331 ust. 3 pkt 1 oraz 331 ust. 4 pkt 3 lit. a, o udzielenie akredytacji może ubiegać się podmiot, który posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub jest podmiotem, o którym mowa w art. 306 ust. 1 pkt 4 i 7.  Zgodnie z projektem utrzymano obowiązek Okręgowego Inspektora Pracy w zakresie niezwłocznego powiadamiania marszałka województwa o stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o rynku pracy i służbach zatrudnienia (art. 398 pkt 6 lit.c).  Ponadto należy zwrócić uwagę, że przepis 336 ust 5 pkt 2 lit. c określa ustawowy zakres kontroli PIP, wymieniony w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. c,d,f), odpowiadający spełnieniu warunków wymienionych odpowiednio w przepisach:  - art. 306 ust. 3 – regulującego obowiązek posiadania lokalu przez podmioty wymienione w ust. 1 pkt 1-3 oraz w ust. 2, natomiast o akredytację mogą, poza agencjami zatrudnienia, ubiegać się podmioty wymienione w art. 306 ust. 1 pkt 4 i 7, co do których obowiązek posiadania lokalu w projekcie nie został ustanowiony.  - art. 319, art. 321 i 325, regulujących odpowiednio zakaz dyskryminacji, zakaz pobierania niedozwolonych opłat oraz obowiązek zwrotu oryginałów dokumentów), | Proponuje się rozważenie wprowadzenia regulacji skupiających obowiązek monitorowania i powiadamiania o nieprawidłowościach we wszystkich podmiotach akredytowanych w kompetencjach jednego organu, tj. marszałka województwa poprzez zmianę przepisu:  - wykreślenie pkt 2 w art. 336 ust. 5:  2) okręgowego inspektora pracy na temat naruszenia ustawy przez podmiot, któremu udzielono akredytacji w zakresie:   1. a) opłacania składek na FP; 2. b) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru; 3. c) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 306, zgodnie z warunkami określonymi w art. 306 ust. 3, art. 319, art. 321 i art. 325.   - wprowadzenie zmiany w art. 398 pkt 6 lit c:  c) w ust. 3:  - w pkt 1 lit. a otrzymuje brzmienie:  a) stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o rynku pracy i służbach zatrudnienia **oraz warunków określonych w art. 319, art. 321 i art. 325 tej ustawy przez podmioty, o których mowa w art. 306 ust. 1 pkt 4 i 7.** | **Uwaga częściowo uwzględniona**   1. W zakresie proponowanego wykreślenia pkt 2 w art. 336 ust. 5 – **uwaga nieuwzględniona**.   Uzasadnienie:  Oprócz marszałka województwa i wojewody istnieje ważny organ kontrolny jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), która ma w swoich kompetencjach kontrolowanie agencji zatrudnienia, które są głównymi potencjalnymi wnioskodawcami o akredytację do EURES. W związku z tym uzasadnione jest wykorzystanie przez ministra właściwego ds. pracy informacji posiadanych przez PIP.  PIP może natknąć się podczas swoich kontroli na nieprawidłowości wśród agencji zatrudnienia, które nie były dotąd kontrolowane ani przez marszałka ani przez wojewodę, dzięki temu będzie większa kontrola nad podmiotami akredytowanymi w zakresie ewentualnych nieprawidłowości w stosowaniu ustawy i umowy akredytacyjnej. Wszystko to dla dobra obywateli, którzy dzięki szerszym działaniom kontrolnym w mniejszym stopniu będą narażeni na działania nieuczciwych podmiotów akredytowanych do pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES.   1. W zakresie wątpliwości co do konieczności kontroli przez PIP takich podmiotów akredytowanych, które nie są agencjami zatrudnienia ani nie są podmiotami wymienionymi w art. 306 ust. 1-3 (które muszą posiadać lokal) **intencja uwagi PIP została uwzględniona.** Zostanie doprecyzowane w przepisach, że PIP nie będzie musiała stwierdzać naruszeń w zakresie nie posiadania lokalu przez takie podmioty akredytowane, które są nie są agencjami zatrudnienia.   Proponowana zmiana przepisów:  **Art. 331 ust. 3 pkt 2**  Zmiana brzmienia na:  „3. O udzielenie akredytacji w kategorii członka EURES może ubiegać się podmiot, który spełnia następujące kryteria akredytacyjne:  (…)  2) **nie jest podmiotem, w stosunku do którego występują okoliczności, o których mowa w art. 307 ust. 1 pkt 1-8 oraz ust. 2** **oraz** spełnia warunki określone w ~~art. 307 i~~ art. 323 ust. 1 i 2;  **Art. 332 ust. 5 pkt 1**  Zmiana brzmienia na:  „5. Podmiot ubiegający się o udzielenie akredytacji dołącza do wniosku o jej udzielenie oświadczenie potwierdzające:  1) spełnianie **kryteriów akredytacyjnych ~~warunków~~**, o których mowa w art. **331 ust. 3 pkt 2;**  **Art. 336 ust. 5**  Zmiana brzmienia na:  „5. Wojewoda stwierdza okoliczności, o których mowa w ust. 2 w szczególności w wyniku kontroli przeprowadzonej na podstawie art. 30 ust. 1 pkt 2 lub na podstawie powiadomienia otrzymanego od:  (…)  2) okręgowego inspektora pracy na temat naruszenia ustawy przez podmiot, któremu udzielono akredytacji w zakresie:  a) opłacania składek na Fundusz Pracy,  b) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,  c) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 306, zgodnie z warunkami określonymi w **~~art. 306 ust. 3,~~** art. 319, art. 321 i art. 325.”  **Art.. 398 pkt 6 lit. c tiret drugie:**  Zmiana brzmienia na:  c) w ust. 3:  – pkt 2 otrzymuje brzmienie:  „2) wojewodę – o stwierdzonych przypadkach naruszenia:  a) przepisów o dostępie cudzoziemców do rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej,  b) obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. c, d i f przez podmiot, któremu udzielono akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES określonej w przepisach o rynku pracy i służbach zatrudnienia, **z wyłączeniem stwierdzenia naruszenia przez ten podmiot, warunku, o którym mowa w art. 306 ust. 3 ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia**”; |
|  |  |  |  |  |
|  | art. 337 ust. 5 pkt 2 | Przepis reguluje obowiązek agencji w zakresie poinformowania podmiotu, do którego agencja kieruje cudzoziemców o obowiązkach, o których mowa w art. 259 ust. 1 i art. 262.  Regulacje te dotyczą obowiązku opłacania składek na Funduszu Pracy. | Proponuje się odesłanie do przepisów ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, analogicznych jak w obecnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (88h i 88i). | **Uwaga uwzględniona**  W art. 337 ust. 5 pkt 2 będzie określony obowiązek poinformowania podmiotu, do którego agencja kieruje cudzoziemców o obowiązkach, o których mowa w art. 17-19 ustawy z dnia…..o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. |
|  | art. 338 ust. 2 | Przepis wskazuje na obowiązek zawarcia pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.  Przepis nie wskazuje jednakże, kiedy taka umowa powinna być zawarta.  Z doświadczeń kontrolnych wynika, że niektóre agencje zatrudnienia zawierają umowy na piśmie z osobami skierowanymi do pracy za granicą, ale dopiero w trakcie wykonywania przez nie pracy u pracodawcy zagranicznego. | Proponuje się precyzyjne ustalenie w przepisach terminu zawarcia pisemnej umowy przez agencje zatrudnienia z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji, **tj. przed ich skierowaniem do pracy:**  2. Kierowanie osób 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 **przed ich skierowaniem do pracy.**  Odpowiedniej zmiany wymaga wówczas treść art. 362 ust. 4. | **Uwaga uwzględniona** |
|  | art. 338 ust. 3 pkt 13 | Przepis określa obligatoryjne elementy umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą, w tym dane do kontaktu osoby skierowanej z przedstawicielami agencji zatrudnienia.  Bardziej zrozumiałym, wydaje się użycie zwrotu „dane do kontaktu z przedstawicielami agencji zatrudnienia”. | Proponuje się zmianę przepisu poprzez wykreślenie wyrazów:  - w pkt 13 – „osoby skierowanej”. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | Art. 338 ust. 4 | Przepis wyłącza stosowanie ust. 3 pkt 8 i 11, czyli obowiązku wskazania w pisemnej umowie zawieranej z osobą kierowaną: świadczeń pieniężnych lub w naturze, związanych z pracą za granicą, w przypadku gdy ma to zastosowanie oraz warunków ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych, jeśli dotyczy), jeżeli okres pracy za granicą wynosi miesiąc lub mniej.  W ocenie PIP okres wykonywania pracy za granicą nie powinien stanowić podstawy do wyłączenia tych elementów umowy, które mogą mieć zastosowanie bez względu na okres jej wykonywania.  Z doświadczeń PIP wynika, że wiele spraw wiąże się także z krótkim okresem wykonywania pracy u zagranicznego pracodawcy.  W sytuacji nielegalnego zatrudnienia, polegającego na niezawarciu umowy przez zagranicznego pracodawcę lub braku takiego obowiązku, wynikającego z przepisów innego państwa, w dochodzeniu **roszczeń pomocne będą warunki przedstawione w umowie skierowania do pracy za granicą - nawet na krótki okres.** | Proponuje się zrezygnowanie z włączeń elementów umowy zawieranej z osobą kierowaną ze względu na okres pracy za granicą wynoszący 1 miesiąc lub krócej poprzez **wykreślenie ust. 4** w brzmieniu:  4. Przepisu ust. 3 pkt 8 i 11 nie stosuje się, jeżeli okres pracy za granicą wynosi miesiąc lub mniej. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 362 ust. 1 | Przepis ustala odpowiedzialność za wykroczenia polegające na prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu, świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy, **w tym w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych** (art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. a).  Zasadnym wydaje się także wyszczególnienie pośrednictwa, o którym mowa w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit b, tj. kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, o którym mowa w art. 337, czy też uwzględnieniegromadzenia i udostępniania informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych (art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. c), celem wyeliminowania jakichkolwiek wątpliwości w zakresie prawidłowego zrozumienia treści przepisu, także pod kątem rodzaju usług objętych przepisem wykroczeniowym. | Proponuje się uwzględnienie w treści przepisu art. 362 ust. 1 usługi pośrednictwa, o której mowa w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. b i c:  1. Kto, bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub w zakresie pośrednictwa pracy, o którym mowa w art. 305 ust. 2 pkt 1, podlega karze grzywny od 3 000 zł do 100 000 zł. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 362 ust. 2 i 3 | Przepis ustala odpowiedzialność wykroczeniową osoby fizycznej, świadczącej usługi, o których mowa w art. 305 ust. 2 lub 306 ust. 2,  co odpowiada rozwiązaniom przyjętym w obecnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 18 ust. 1 i 18c ust. 2).  W celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych zasadnym wydaje się objęcie przepisem wykroczeniowym także podmiotów, wymienionych w art. **306 ust. 1**.  Należy zwrócić uwagę, że przepisy art. 319 czy 321, regulujące zakaz dyskryminacji czy zakaz pobierania niedozwolonych opłat dotyczą agencji zatrudnienia (prowadzenia działalności, o której mowa w art. 305 ust. 2) oraz podmiotów, o których mowa w art. 306. | Proponuje się zmianę ust. 2 w art. 362:  2. Kto, świadcząc usługi, o których mowa w art. 305 ust. 2 lub, o których mowa w art. 306, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, lub innej pracy zarobkowej oraz osoby zatrudnionej lub niebędącej pracownikiem agencji pracy tymczasowej lub której udziela pomocy w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia, a także w planowaniu rozwoju zawodowego, dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 338 ust. 3 pkt 16, podlega karze grzywny od 3 000 zł do 30 000 zł.  Analogiczną zmianę proponuje się w ust. 3. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 362 ust 4 | Przepis ustala odpowiedzialność za naruszenie warunków prowadzenia usługi pośrednictwa polegającej na kierowaniu osób do pracy za granicą.    Nie obejmuje on jednak naruszenia określonego w art. 338 ust. 7, tj. nieprowadzenia wykazów osób kierowanych do pracy za granicą oraz podmiotów, do których są te osoby kierowane. Odpowiedzialność za wykroczenie, polegające na nieprowadzeniu wykazów w przypadku wykonywania usługi pośrednictwa pracy przewiduje się natomiast w przypadku kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP (art. 362 ust. 6 pkt 6)  Zasadnym jest ustalenie odpowiedzialności wykroczeniowej również w przypadku nieprowadzenia odpowiednich wykazów związanych ze świadczeniem usługi kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Należy przy tym zauważyć, że niewykonanie obowiązku prowadzenia wspomnianych wykazów w  przypadku pośrednictwa do pracy za granicą stanowi przesłankę wykreślenia podmiotu z  rejestru agencji zatrudnienia (art. 315 ust. 1 pkt 5). | W celu nadania spójności przepisom regulującym odpowiedzialność za naruszenia **w obszarze usługi pośrednictwa pracy** zasadnym jest ustalenie odpowiedzialności wykroczeniowej w proponowanym brzmieniu przepisu:  4. Kto, świadcząc usługę, o której mowa w art. 305 ust. 2 pkt 1 lit. a, nie kieruje osoby do pracy za granicą bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego lub bezpośrednio do zagranicznej osoby fizycznej powierzającej inną pracę zarobkową, lub nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy, o której mowa w art. 338 ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 338 ust. 3, **lub nie prowadzi wykazów, o których mowa w art. 338 ust. 7**, podlega karze grzywny od 3000 do 30 000 zł. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 366 i art. 380 | Przekazanie kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy i ścigania wykroczeń z tego tytułu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych.  Zgodnie z art. 265 ust. 2 i następne projektu ustawy, poboru składek na Fundusz Pracy dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. ZUS potrąca koszty poboru obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w wysokości 0,5 % pobranych składek (co również jest zapisane w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).  W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych art. 32 - w zakresie stosowania przepisów dotyczących składek na ubezpieczenia społeczne do innych rodzajów składek - stanowi, że do składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz na ubezpieczenie zdrowotne w zakresie: ich poboru, egzekucji, wymierzania odsetek za zwłokę i dodatkowej opłaty, przepisów karnych, dokonywania zabezpieczeń na wszystkich nieruchomościach, ruchomościach i prawach zbywalnych dłużnika, odpowiedzialności osób trzecich i spadkobierców oraz stosowania ulg i umorzeń stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne.  Art. 98 ust. 1 rzeczonej ustawy zawiera katalog wykroczeń. Natomiast art. 98 ust. 3 stanowi, że tej samej karze podlega, kto dopuszcza się czynów określonych w ust. 1 przy opłacaniu składek lub dokonywaniu wpłat z innych tytułów, do których poboru jest obowiązany Zakład.  Przytoczone powyżej przepisy uzasadniają przekazanie kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy i ścigania wykroczeń z tego tytułu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych.  Już sam zapis art. 98 ust. 3 przemawia za tym wnioskiem. Uzupełnienie treści art. 98 ust.1 o wykroczenia z zakresu opłacania składek na Fundusz Pracy stanowi jedynie dopełnienie ust. 3, by w przyszłości nie doszło do wątpliwości interpretacyjnych w zakresie podmiotu odpowiedzialnego za kontrolę i ściganie wykroczeń z tego tytułu.  Ponadto, za przekazaniem kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy i ścigania wykroczeń z tego tytułu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przemawia również to, że całe zaplecze techniczne umożliwiające kontrolę tego obowiązku znajduje się w posiadaniu ZUS. PIP wskazywała już wielokrotnie na zasadność przekazania do ZUS kompetencji w zakresie kontroli obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. Obecnie wszystkie składki, w tym na FP, są wpłacane jednym przelewem na jedno konto płatnika składek prowadzone przez ZUS - indywidualny numer rachunku składkowego (NRS). Wpłata dokonana przez płatnika jest dzielona przez ZUS proporcjonalnie na wszystkie opłacane przez płatnika ubezpieczenia i fundusze na podstawie procentowego udziału składek do zapłaty wskazanych w deklaracji rozliczeniowej za ostatni miesiąc. Po podziale wpłata zostaje rozliczona na pokrycie należnych składek poczynając od najstarszej należności. Podziału dokonuje ZUS. Istotnym problemem napotykanym w trakcie kontroli przez inspektorów pracy jest nie tylko przypadek dokonania przez płatnika składek wpłaty należności w kwocie przekraczającej należność na FP, ale również przypadek wpłaty przez płatnika składek kwoty mniejszej niż suma wszystkich składek, gdyż brak wpłaty w pełnej kwocie skutkuje wykroczeniem z tytułu nieopłacenia składki na FP. Należy pamiętać, że inspektor pracy jest uprawniony do kontroli tylko składek na FP, natomiast do kontroli wraz z raportem miesięcznym tj. formularzem ZUS DRA, zostają mu przedstawione wszystkie składki. Ponadto Fundusz Pracy wykazywany jest w deklaracji ZUS w jednej pozycji razem z Funduszem Solidarnościowym i opłacany jest jednym przelewem razem ze wszystkimi składkami na ubezpieczenia społeczne. Przy obecnych uprawnieniach inspektorów pracy i braku dostępu on-line do danych ZUS bardzo trudno jest ustalić kwotę należnej składki na Fundusz Pracy za dany miesiąc.  Mając na uwadze przytoczone przepisy oraz względy ekonomiczne, które wiążą się z wydłużeniem czasu kontroli prowadzonej przez inspektora pracy, a także postępowaniem wykroczeniowym, w tym stanie faktycznym i prawnym, zasadnym jest przekazanie kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy i ścigania wykroczeń z tego tytułu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, z szczególności uwagi na fakt iż jest on w posiadaniu wszystkich niezbędnych narzędzi do skutecznej i sprawnej kontroli prawidłowości opłacania wszystkich składek, w tym składek na Fundusz Pracy. Pozostawienie kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy i ścigania wykroczeń z tego tytułu Państwowej Inspekcji Pracy stoi w sprzeczności z przytoczonymi powyżej przepisami.  W konsekwencji powyższego wnoszę o zmianę: art. 384; art. 398 pkt 1 lit. a) i lit. b) – przedstawione poniżej jako uwagi do projektu; art. 380 poprzez dodanie pkt 10) projektu ustawy. | 380 pkt 10)  „w art. 98 ust.1 dodaje się pkt 8) i pkt 9) w brzmieniu:  8) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy lub nie opłaca ich w przewidzianym przepisami terminie,  9) nie zgłasza wymaganych danych lub zgłasza nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy lub udziela w tym zakresie nieprawdziwych wyjaśnień albo odmawia ich udzielenia,” | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 384 | Wykreślenie w art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, z katalogu wykroczeń, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy art. 366 ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. …), tj. wykroczeń z zakresu opłacania składek na Fundusz 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 2023 r. poz. 1110), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449), w sprawach o wykroczenia określonych **w art. 362–365, 367** ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. …), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 76 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. …), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej,  jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”. | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 398 pkt 1 lit. a) | Wykreślenie w art. 10 w ust. 1 w pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lit. c) opłacania składek na Fundusz Pracy  i w art. 398 pkt 1 lit. a) po tiret uchyla się lit. b dodanie ” - uchyla się lit. c”. | „a) pkt 3:  - uchyla się lit. b,  - uchyla się lit. c,  - (…)” | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 398 pkt 1 lit. b) | Wykreślenie z art. 10 w ust. 1 w pkt 15 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy ścigania wykroczeń z zakresu odprowadzania składek na Fundusz Pracy.  W projekcie ustawy jest to art. 366 zamieszczony w Dziale XII – Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy | b) pkt 15 otrzymuje brzmienie:  „15) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie  pracy, wykroczeń, o których mowa **w art. 362–365, 367** ustawy z dnia …. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, wykroczeń, o których mowa w art. 76 ustawy z dnia … o dostępnie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. …), a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;” | **Uwaga uwzględniona**. |
|  | art. 398 pkt 6 lit. b) | Wykreślenie w art. 37 ust. 2 pkt 4 ustawy o PIP wyrazów „przez bezrobotnego” – konsekwencja wprowadzonych w projekcie zmian. Projektodawca depenalizuje odpowiedzialność za wykroczenie przewidziane obecnie w art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia, wobec bezrobotnego, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy | b) w ust. 2 w pkt 4 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:  „starostę – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przez podmiot kontrolowany przepisów o rynku pracy i służbach zatrudnienia.”, | **Uwaga uwzględniona** |

1. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497) [↑](#footnote-ref-1)
2. Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), zwana: „ustawą zasiłkową”. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm. Zgodnie z art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotny zachowuje prawo do zasiłku i stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie przysługiwania zasiłku lub odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych i szkolenia, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189). [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 Dz. U. z 2023 r. poz. 2032 i 2529. [↑](#footnote-ref-5)
6. Dz. U. z 2023 r. poz. 702, dalej: ustawa o pomocy publicznej [↑](#footnote-ref-6)