



**DR SZYMON KUBIAK**  
radca prawny, wspólnik,  
LL.M. (Harvard),  
praktyka prawa pracy



**ANNA KLUIJ**  
radca prawny,  
praktyka prawa pracy

# Kłopotliwy (szczególnie w realiach COVID-19) obowiązek informacyjny agencji pracy tymczasowej

**Niezłożenie w terminie informacji o działalności agencji zatrudnienia może skutkować wykreśleniem agencji z rejestru, czyli uniemożliwieniem jej dalszej działalności.**

**Czy takiej sankcji można uniknąć?**

**I czy faktycznie jest to sankcja proporcjonalna do naruszenia?**

W czasie pandemii nasi klienci prowadzący działalność w formie agencji zatrudnienia zaczęli mieć poważne i uzasadnione obawy dotyczące załamania na rynku pracy i trudności w świadczeniu usług. Stany faktyczne, z którymi się do nas zwracali w ostatnim roku, wskazują, że dochowanie wszystkich wymogów formalnych przewidzianych dla agencji zatrudnienia było w tym czasie niezwykle trudne.

Dotyczyło to także wymogu przedkładania rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, postrzeganego jako obowiązek sprawozdawczy. Z naszych obserwacji wynika, że trudności z realizacją tego obowiązku miały przede wszystkim agencje z organami decyzyjnymi za granicą i ograniczoną obecnością na terenie Polski. Zagrożenie było zaś realne, gdyż sankcją za zaniechanie tego obowiązku jest wykreślenie agencji z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – trudno wyobrazić sobie sankcję dla agencji dotkliwszą. W tym kontekście należało zadać co najmniej dwa pytania:

- co powinna zrobić agencja pracy tymczasowej, której w związku z niedopełnieniem tego obowiązku grozi wykreślenie z rejestru?
- czy sankcja wykreślenia z rejestru jest adekwatna i proporcjonalna do naruszenia – szczególnie w realiach pandemii COVID-19?



## Składanie informacji rocznej

Agencja pracy tymczasowej jest jednym z rodzajów agencji zatrudnienia funkcjonujących na polskim rynku. Świadczenie takich usług to działalność regulowana, dla której wymagane jest uzyskanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Rejestr ten prowadzony jest przez marszałka województwa właściwego dla siedziby agencji zatrudnienia. Wiąże się to także z koniecznością spełnienia określonych wymogów i realizacji przez agencję zatrudnienia szeregu obowiązków. Jednym z nich jest obowiązek złożenia corocznej informacji ze swojej działalności do 31 stycznia kolejnego roku kalendarzowego.

### ZAKRES INFORMACJI ROCZNEJ SKŁADANEJ PRZEZ AGENCJĘ ZATRUDNIENIA

- liczba osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- liczba pracodawców korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego
- liczba osób korzystających z poradnictwa zawodowego
- liczba osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do pracy tymczasowej
- informacja o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych

Informację w tym zakresie agencja zatrudnienia przekazuje marszałkowi województwa prowadzącego rejestr, do którego wpisana jest agencja.

Agencja musi także informować marszałka województwa o każdej zmianie takich danych jak oznaczenie podmiotu, adres siedziby, adres lokalu, w którym agencja prowadzi działalność, a także numer telefonu.

## Poważne konsekwencje zaniedbania obowiązku

Niezłożenie w terminie informacji o działalności agencji zatrudnienia lub aktualizacji danych wiąże się z daleko idącymi konsekwencjami, o czym przekonało się już – niestety bardzo boleśnie – wiele podmiotów działających na tym rynku. Złożenie tego rodzaju informacji uznaje się za warunek konieczny prowadzenia działalności agencji zatrudnienia. Niespełnienie takiego warunku powoduje wszczęcie postępowania administracyjnego w sprawie wykreślenia agencji z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W ramach tego postępowania marszałek województwa wyznacza agencji zatrudnienia termin na przedłożenie zaległej informacji, a w przypadku jego niedochowania – wydaje decyzję o wykreśleniu agencji z rejestru. Agencja może odwołać się od takiej decyzji do właściwego samorządowego kolegium odwoławczego. Tak wydana decyzja SKO jest prawomocna, ale może być zaskarżona do sądu administracyjnego.

## Trudna droga do uchylenia decyzji o wykreśleniu z rejestru...

Co w takiej sytuacji powinna zrobić agencja? Agencje zatrudnienia, wobec których wydano decyzję o wykreśleniu z rejestru, często decydują się na złożenie odwołania. Na szali jest możliwość dalszego prowadzenia działalności, zapewnienie zatrudnienia bardzo licznej niekiedy grupie pracowników tymczasowych i reputacja w oczach klientów – pracodawców użytkowników. Niestety, jak pokazuje praktyka, takie odwołanie na ogół okazuje się nieskuteczne. Uzasadniając wydanie takiej decyzji, organy wskazują, że w świetle przepisów prawa marszałek województwa ma obowiązek wykreślić z rejestru agencję, która nie złożyła wymaganej informacji. Wskazują też, że agencje zatrudnienia prowadzą działalność regulowaną i jako podmioty profesjonalne (bez względu na nadzwyczajne okoliczności światowej pandemii COVID-19) powinny dochowywać obowiązujących je wymagań, co ma w ocenie organu chronić osoby świadczące pracę za ich pośrednictwem.

### PROCEDURA WYKREŚLENIA Z REJESTRU PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH AGENCJE ZATRUDNIENIA



Taką argumentację można jeszcze zrozumieć w sytuacji, gdy agencja zatrudnienia nie przedstawiła informacji w wyznaczonym terminie. Często jednak organy wydają taką decyzję także wtedy, gdy np. w przesłanej informacji rocznej są drobne braki lub błędy, takie jak oczywiste literówki w adresie siedziby agencji, a nawet nieczytelny podpis pod taką informacją. W podobnych sprawach sądy administracyjne zwracają uwagę na zbyt formalistyczne podejście organów i wydawały ostatecznie rozstrzygnięcia na korzyść agencji zatrudnienia. Sądy słusznie wskazywały, że taka praktyka jest niedopuszczalna, gdyż oczywiste niedokładności nie mogą świadczyć o niewywiązaniu się przez agencję zatrudnienia z jej obowiązków. W pewnych okolicznościach możliwe jest zatem skuteczne zakwestionowanie decyzji o wykreśleniu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Często organy pomijają także fakt, że dodatkowy termin na przesłanie wymaganej informacji nie jest określony w przepisach prawa, więc decyzja w tym zakresie należy do samego organu. Mimo to organy w praktyce wyznaczają 7-dniowy termin na uzupełnienie takiej informacji i nie wyrażają zgody na jego przedłużenie. Dochowanie tak krótkiego terminu było szczególnie trudne w ostatnich miesiącach, gdy także agencje zatrudnienia (w tym posiadające rzeczywiste centra decyzyjne za granicą) musiały zmierzyć się z trudnościami związanymi z epidemią COVID-19, w szczególności kwarantanną swoich polskich pracowników, jeszcze przed wprowadzeniem przepisów zawieszających bieg terminów administracyjnych.



## W przypadku działalności z zakresu pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania do pracy za granicą grzywna może wynosić nawet 100 000 zł.

### ... i jeszcze trudniejsze konsekwencje wydania takiej decyzji

Agencja zatrudnienia, która nie zdecyduje się na zaskarżenie do sądu administracyjnego decyzji o wykreśleniu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, powinna pamiętać, że prowadzenie takiej działalności bez wymaganego wpisu stanowi wykroczenie zagrożone grzywną. W przypadku działalności z zakresu pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania do pracy za granicą grzywna może wynosić nawet 100 000 zł. Ukaranie za takie wykroczenie pozbawia także możliwości prowadzenia takiej działalności w przyszłości. Widać więc, jak drakońskie konsekwencje mogą spotkać agencję zatrudnienia, która nie wywiązała się z obowiązku informacyjnego.

O ironio, znacznie mniej dotkliwie są karane te agencje pracy tymczasowej, które „jedynie” naruszają przepisy dotyczące maksymalnego okresu kierowania pracownika tymczasowego do pracy tymczasowej. Taki podmiot może w dalszym ciągu prowadzić swoją działalność, zaś ewentualna grzywna za takie naruszenie nie może przekraczać kwoty 30 000 zł.

### Gdzie ta proporcjonalność sankcji?

Zastanawiając się nad adekwatnością i proporcjonalnością sankcji do naruszenia (szczególnie w realiach pandemii COVID-19), należy wziąć pod uwagę, że coroczna informacja o działalności agencji zatrudnienia ma *de facto* wartość jedynie statystyczną. Zdarzały się też przypadki wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia, które nie poinformowały o zmianie adresu lokalu (np. w związku z przeniesieniem się w związku z pracą zdalną do mniejszego biura). Jeżeli w wyniku takiej decyzji zatrudnienie utraci np. kilka tysięcy pracowników tymczasowych, to można się zastanawiać, czy jest to sankcja proporcjonalna do celu, jakim jest zapewnienie ochrony osobom korzystającym z usług takich agencji. Należy wspomnieć, że w toku prac nad dalszym zaostrzeniem tych przepisów (propozycja nie została ostatecznie przeformulowana) np. Konfederacja Lewiatan postulowała taką ich zmianę, która pozwoli organom na gradację sankcji zależnie od stopnia naruszenia przepisów. Na pewno jest to pomysł wart rozważenia i powrotu do niego. W obecnym stanie prawnym sankcje w założeniu odstraszające od naruszania przepisów mogą w praktyce odstraszać... od prowadzenia działalności w formie agencji zatrudnienia. A to nie jest korzystne dla rynku pracy wymagającego w tych trudnych czasach więcej elastyczności niż kiedykolwiek. ●