

Business Centre Club

2016 -08- 02 DPR
L.dz. RKP-78448
DocMan.....
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
KANCELARIA GOSPODARSTWA
2016 -07- 29 -126-
nr z rej. RKP-78448-2016

Warszawa, 26 lipca 2016 r.

Pani Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Data wpływu: 2016 -08- 01
L. dz.

Szanowna Pani Minister,

W odpowiedzi na pismo z 13 lipca br., w załączeniu przesyłam stanowisko do projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, opracowane przez p. Jarosława Adamkiewicza.

Z wyrazami szacunku,

Anna Potocka-Domin
Anna Potocka-Domin
wiceprezes

Data wpływu: 2016 -08- 03
L. dz. RKP 78448/16

Stanowisko do projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych

Przedstawiony projekt ustawy wprowadza wiele rozwiązań, które mają na celu poprawę sytuacji pracowników tymczasowych na rynku pracy oraz podnieść standardy prowadzenia agencji zatrudnienia. Nakłada on jednak także nowe obowiązki na pracodawców użytkowników oraz agencje pracy tymczasowej, które w niektórych przypadkach mogą stanowić znaczne utrudnienia, a nawet zmniejszyć zainteresowanie pracodawców użytkowników tą formą zatrudnienia.

W przedłożonym projekcie znajduje się większość propozycji, które były rozważane bardzo szczegółowo podczas rozmów trójstronnych w ramach Rady Dialogu Społecznego jak i podczas wielokrotnych spotkań bezpośrednich z przedstawicielami związków zawodowych i pracodawców w ramach Zespołu d/s rynku pracy.

Niestety jedna propozycja z tego projektu, a która ma bardzo istotny wpływ na fundamentalną zasadę korzystania przez pracodawców użytkowników z elastycznej formy zatrudnienia, nie była tematem rozważań i negocjacji w/w stron. Temat wprowadzenia zapisów ochronnych dla kobiet w ciąży do ustawy był tylko zasygnalizowany przez stronę związkową a w związku z tym nie powinno go być w projekcie. Tym bardziej, że w przedłożonym projekcie nie ma nic na temat refinansowanych kosztów jakie będzie musiała ponieść agencja w przypadku konieczności przedłużenia umowy o pracę z pracownicą, która będzie w 3 miesiącu ciąży. Zrozumiałe są intencje takiego zapisu, jednak z racji, iż praca tymczasowa to specyficzny rodzaj zatrudnienia, gdzie oficjalnym pracodawcą jest agencja zatrudnienia jednak to pracodawca użytkownik zamawia określoną osobę i określoną liczbę godzin niezbędną do pracy na jego rzecz w określonym czasie. Niewykonalne jest zadanie, aby agencja po informacji, że dana pracownica jest w 3 miesiącu ciąży mogła nagle oddelegować ją do innej pracy, czy też do innego pracodawcy użytkownika.

Warto tutaj nadmienić, że w statystykach zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w przypadku stosowania umów o pracę tymczasową przez agencje zatrudnienia zachodzi bardzo niewielka różnica w proporcjach ich zawierania w przeciwieństwie do zwykłych umów kodeksowych, gdzie jest wyraźna przewaga zawieranych umów kodeksowych na rzecz mężczyzn (53%- umowy tymczasowe, 57%- umowy kodeksowe). Zatem zaostrenie przepisów w związku z propozycją likwidacji nie obowiązywania art. 177 § 3 kodeksu

pracy wobec pracowników tymczasowych niewątpliwie spowoduje znaczne pogorszenie w/w proporcji z tendencją do wypierania kobiet przez mężczyzn do prac w ramach zatrudnienia tymczasowego. Może to również doprowadzić do jeszcze innej tendencji, że umowy oparte na prawie cywilnym będą częściej stosowane w przypadku zatrudnienia kobiet.

Drugą bardzo niepokojącą propozycją zmiany jest zrównanie wszelkiej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników tymczasowych na podstawie umowy prawa cywilnego w stosunku do umów o pracę. Już samo ograniczenie pracy do 18 miesięcy na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego budzi dużą kontrowersję z racji, iż na podstawie takiej samej umowy każda firma nie posiadająca certyfikatu agencji zatrudnienia może świadczyć podobną usługę. Dlatego też nałożenie czynności biurokratycznych na pracodawcę użytkownika w przypadku korzystania z pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy prawa cywilnego budzi nasze zastrzeżenie. Mamy tu głównie na względzie prowadzenie ewidencji okresu pracy zleceniobiorcy u danego pracodawcy użytkownika robionej przez niego, oprócz tej którą musi prowadzić agencja zatrudnienia.

Uwagi szczególne do przedstawionych propozycji zapisów ustawy:

1. Proponujemy zostawić art. 13 ust. 3.

Uzasadnienie

Projektodawca poprzez samo wykreślenie art. 117 § 3 kodeksu pracy, wobec pracowników tymczasowych, które zaszły w ciężę obciążył kosztami tylko i wyłącznie agencje zatrudnienia, które nie mają wpływu na czas ich zatrudnienia oraz nie mają możliwości zmiany stanowiska pracy. Mając na względzie specyfikę elastycznych form zatrudniania jaką niewątpliwie jest praca tymczasowa, projektodawca chcąc objąć parasolem ochronnym kobiety w ciąży, powinien sam zapewnić refinansowanie kosztów zatrudnienia takich pracowników, co jest zgodne z obecną polityką prorodzinną rządu oraz w celu nie wyeliminowania kobiet z tej formy zatrudnienia.

2. W propozycji zmiany art. 17 ust.4 nasza propozycja brzmienia to,

„ 4. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

a) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu pracującemu na rzecz danego pracodawcy użytkownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym

przystępującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy, a następnie,
b) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.”,
c) dodaje się ust. 5-8 w brzmieniu:

ust. 5 i 6 bez zmian,

7. Ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu ustala się:

1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu, a następnie,

2) dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt. 1, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin przypadających na jeden dzień wielkości etatu zatrudnienia tego pracownika.

Uzasadnienie:

Pracownik tymczasowy w ciągu 3 miesięcy może zmienić kilkakrotnie danego pracodawcę użytkownika w związku z tym należy doprecyzować, że wynagrodzenie urlopowe dotyczy u danego pracodawcy użytkownika, gdyż pracownik tymczasowy może pracować na różnych wynagrodzeniach, a obecny pracodawca użytkownik nie będzie pokrywał kosztów innego pracodawcy użytkownika

Ponadto w przypadku wyliczeń za urlop wypoczynkowy zastosowano formę za jedną godzinę, a zatem w przypadku wyliczeń ekwiwalentu również powinno być przyjęte wyliczenie za 1 godzinę. Rozliczenie za 1 godzinę ma uzasadnienie też praktyczne, bowiem znaczna część pracowników tymczasowych pracuje albo w niepełnych ilościach etatu lub w równoważnym systemie pracy.

3. W art. 20 wykreślić proponowany ust. 9.

Uzasadnienie:

Konsekwencją pozostawienia art. 13 ust 3 jest wykreślenie proponowanego art. 20 ust. 9.

4. W art. 26 ust. 1 wykreślić, że przepisy stosuje się do art. 2 pkt. 3.

Uzasadnienie:

Umowa prawa cywilnego jako sama w sobie ma charakter bądź okresowy bądź doraźny. Zatem wprowadzenie w/w zapisów jest zbyteczne. Poza tym nałoży to na agencję zatrudnienia i pracodawcę użytkownika dodatkowego nakładu pracy w celu wykazywania, że taka umowa zlecenie spełnia wymogi takiego zapisu w ustawie podczas, gdy ona sama w sobie spełnia ten zapis.

Opracował: Jarosław Adamkiewicz.