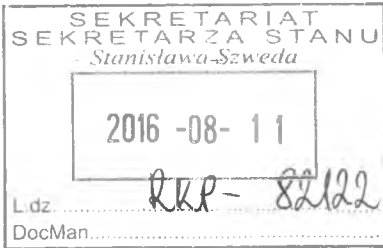
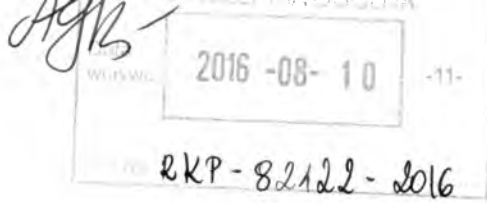




LEWIATAN



DPR

Warszawa, 3 sierpnia 2016 r.
KL/321/153/1553/RL/2016

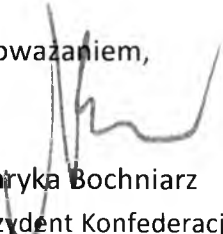
Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Szanowna Pani Minister,

W nawiązaniu do pisma z dnia 13 lipca 2016 r. (znak: DPR.I.02100.8.2.2016.PP, wpłynęło 18.07.2016), przy którym przekazano *projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*, uprzejmie przekazuję w załączeniu stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem,


Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan



zał. 1

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



Opinia
w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz
niektórych innych ustaw (projekt z dnia 12 lipca 2016 r.)

Ogólne uwagi

Konfederacja Lewiatan od dłuższego czasu angażowała się w wypracowanie propozycji rozwiązań dla pracy tymczasowej, które poprawią funkcjonowanie tego sektora z korzyścią dla pracowników i przedsiębiorców, a jednocześnie ograniczą negatywne zjawiska, związane głównie z rozproszeniem i brakiem stabilności ekonomicznej części podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej.

Nowelizacja ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (dalej ustawa o zpt) oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej ustawa o promocji), uwzględniająca doświadczenia z ponad 10 letniego okresu funkcjonowania pracy tymczasowej, jest dobrym momentem na przedstawienie zrównoważonych rozwiązań. Rozwiązań pozycjonujących pracę tymczasową pośród elastycznych form zatrudnienia, ale charakteryzującą się wysokimi standardami zatrudnienia. *W założeniu praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji¹.*

Niestety, nowelizacja w części dotyczącej **ustawy o zpt** jest nakierowana na ograniczenie stosowania pracy tymczasowej w ramach umowy o pracę. Propozycjom zmian w ustawie o zpt można zarzucić:

- zwiększanie stopnia złożoności regulacji prowadzących do braku pewności po stronie podmiotów je stosujących (m.in. kwestia sankcji, dokumentowania okresów zatrudnienia),
- wprowadzanie nowych obciążeń i kosztów w przypadku umów o pracę (np. przerzucenie na przedsiębiorców kosztów wydłużania umowy o pracę do dnia porodu),
- wzmacnianie umów cywilnoprawnych kosztem umów o pracę,
- **brak promowania umów o pracę poprzez wydłużenie okresu skierowania pracownika tymczasowego do 24 miesięcy, przy zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę.**

Nowe przepisy zniechęcą przedsiębiorców do stosowania tej formy zatrudnienia, gwarantującej równe warunki zatrudnienia z warunkami zatrudnienia porównywalnych pracowników pracodawcy użytkownika. Co ważne, kierunek zmian w ustawie o zpt nie uwzględnia unijnej zasady, *iz zwiększaniu minimalnej ochrony pracowników tymczasowych powinna towarzyszyć weryfikacja ograniczeń i zakazów, które mogły zostać nałożone na pracę tymczasową.* Całokształt zmian nie prowadzi zatem do **zrównoważonego rozwoju pracy tymczasowej.**

¹ motyw 11 preambuły dyrektywy 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej





LEWIATAN

Rozważając skutki wejścia w życie zmian w Ocenie Skutków Regulacji zakłada się optymistyczny scenariusz możliwego zwiększenia zatrudnienia na czas nieokreślony bezpośrednio u pracodawców użytkowników. Trudno odnaleźć szersze uzasadnienia dla takiej perspektywy zmian na rynku pracy. Przyjęcie założenia o możliwym „wchłonięciu” pracowników tymczasowych u pracodawców użytkowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie ma ekonomicznych czy rynkowych podstaw. Skoro kolejne nowelizacje przepisów promują zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych, umocowując prawnie tę formę zatrudnienia osób, to raczej ten kierunek działań przedsiębiorców wydaje się bardziej realistyczny.

Zaproponowane w ustawie o zpt kierunki zmian budzą zastrzeżenia również z perspektywy zjawisk zachodzących na rynku pracy (np. rozwój usług outsourcingu), jak i wyzwań stawianych przed polskimi przedsiębiorcami w kontekście m.in. realizacji *Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*. Szkoda, że w uzasadnieniu, Ocenie Skutków Regulacji nie znajduje się elementów dotyczących wpływu nowelizacji na konkurencyjność polskiej gospodarki i polskich przedsiębiorstw. W zakresie ograniczenia okresu wykonywania pracy tymczasowej do 18 miesięcy w Ocenie Skutków Regulacji znajduje się ogólna informacja, iż poza Polską, ograniczenie dotyczące długości trwania lub liczby skierowań pracownika do pracy tymczasowej **obowiązuje tylko w 4 państwach członkowskich**.

Funkcjonująca zgodnie z ustawowymi wymogami instytucja pracy tymczasowej może stać się ważnym **instrumentem wsparcia** dla działań polskich przedsiębiorców w ramach wdrażania *Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*, szczególnie w okresie adaptacji przedsiębiorców do nowych wyzwań, wzmocnienia ich innowacyjności i konkurencyjności.

Szczególnie w kontekście zwiększającej się konkurencyjności i wzajemnej rywalizacji państw członkowskich na rynku wewnętrznym, a także wyzwań demograficznych (np. wsparcie w legalnym zatrudnieniu cudzoziemców), niepokoi dążenie do ograniczenia tego instrumentu rynku pracy.

Warto podkreślić, że praca tymczasowa, jako jedyna spośród elastycznych form zatrudnienia, ze swej istoty uwzględnia wzrost poziomu płac (m.in. poprzez wymóg porównywalności warunków zatrudnienia).

Obecnie, z perspektywy rynku pracy, pracę tymczasową należy zakwalifikować do stabilniejszych form zatrudnienia. Wynika to z następujących jej cech:

- objęcia ustawową regulacją,
- gwarancji odpowiednich i równych warunków zatrudnienia,
- oparcia na umowie o pracę na czas określony,

Konfederacja Lewiatan od dawna wskazywała, iż warunkiem prawidłowego funkcjonowania pracy tymczasowej jest:

- promowanie jej legalnego stosowania w oparciu o umowy o pracę,
- ograniczenia nadużyć przez skuteczniejsze monitorowanie tworzenia i działania agencji pracy tymczasowych.

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel.(+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



Monitorowanie sektora pracy tymczasowej

W świetle celów stawianych tej nowelizacji podstawowe znaczenie będą miały zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia. Prowadzone dyskusje i zgłaszane zastrzeżenia odnośnie do funkcjonowania sektora pracy tymczasowej wskazują, iż podstawowym źródłem problemów jest brak kontroli nad tworzeniem i działaniem agencji pracy tymczasowych. Dane MRPIPS wskazują, iż w lipcu 2016 r. było zarejestrowanych w Polsce 6853 agencji zatrudnienia. Większość podmiotów nie podlega żadnemu monitoringowi.

Agencje zrzeszone w Polskim Forum HR (26 podmiotów) zatrudniają ok. 92% osób na podstawie umów o pracę. Powyższe jest wynikiem promowania dobrych praktyk, jak i wysokich standardów działania stawianych firmom członkowskim.

Zasadniczym elementem interwencji ustawodawcy krajowego powinno być zatem uporządkowanie funkcjonowania agencji. Do kluczowych elementów zmian należy wprowadzenie obowiązku posiadania przez agencje zabezpieczenia finansowego i kontrola wypełniania zobowiązań w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych

Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy nie wskazują na rażące naruszenia warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych. Zresztą i w tym zakresie pozytywne skutki będą miały ww. opisane zmiany dotyczące monitorowania zakładania i funkcjonowania agencji pracy tymczasowej.

Punktem wyjścia do dyskusji nad zmianami w ustawie o zpt powinno być podkreślenie gwarancji przyznanых pracownikom tymczasowym, związanych z wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę oraz zasadą zakazu nierównego traktowania w stosunku do porównywalnych pracowników pracodawcy użytkownika.

W celu wzmocnienia obowiązujących przepisów w ustawie zaproponowano zmiany dotyczące dostępu agencji do przepisów pracodawcy użytkownika dotyczących kształtowania wynagrodzeń, bądź przekazywania informacji kontaktowych pracownikom tymczasowym.

W ramach dialogu autonomicznego udało się również dopracować rozwiązanie budzące szereg wątpliwości tj. dookreślić, w jakich przypadkach nie może być powierzana praca tymczasowa, w sytuacji wcześniejszego zwolnienia przez pracodawcę użytkownika jego stałego pracownika z przyczyn nieleżących po stronie takiego pracownika (art. 8 pkt 3 ustawy o zpt). Dialog autonomiczny umożliwił również podjęcie m.in. kwestii sankcji związanych z utrudnianiem wykorzystania urlopu wypoczynkowego w uzgodnionym terminie.

Pozytywny efekt ww. zmian będzie jednak ograniczony ze względu na negatywne efekty zniechęcenia przedsiębiorców do korzystania z pracy tymczasowej w formie umowy o pracę i upowszechnienia stosowania umów cywilnych.

Szczegółowe uwagi



1. Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

– odnośnie do art. 1 pkt 4) – dodanie nowego art. 11a i 11b

W świetle art. 11a agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do ustalenia wcześniejszych okresów pracy danego kandydata na rzecz określonego pracodawcy użytkownika, bez względu na przyszłą podstawę zatrudniania.

Artykuł 11b reguluje kwestię podstaw do ustalania takich okresów pracy. Dla umów o pracę przyjęto świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające takie okresy wykonywania pracy tymczasowej, a dla umów cywilnych oświadczenia bądź zaświadczenia.

Uzasadnione wydaje się przyznanie możliwość żądania przez agencje pracy tymczasowej przedstawiania przez kandydata na pracownika również oświadczenia nt. wcześniejszych okresów zatrudnienia na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Szczególnie w przypadku braku dysponowania przez pracownika tymczasowego stosownymi dokumentami.

– odnośnie do art. 1 pkt 5) – dodanie w art. 13 nowego ust. 1a

Projektowany przepis był przedmiotem uzgodnienia w ramach dialogu autonomicznego. Nie budzi wątpliwości kwestia potrzeby zapewnienia pracownikom tymczasowym aktualnych danych kontaktowych.

Można ewentualnie rozważyć czy umowa o pracę jest odpowiednim miejscem do wprowadzania elementów o charakterze informacyjnym. W przypadku zmiany adresu zamieszkania, telefonu zmiana stosownej informacji w umowie o pracę będzie wymagała zachowania trybu przewidzianego dla zmiany umowy o pracę.

– odnośnie do art. 1 pkt 5) lit. b – uchylenie ust. 3 w art. 13

Konfederacja Lewiatan sprzeciwia się wykreśleniu ust. 3 w art. 13 ustawy o zpt.

Idea poprawy sytuacji kobiet w związku z macierzyństwem zasługuje na poparcie. **Konfederacja Lewiatan sprzeciwia się jednakże zaproponowanemu w projekcie rozwiązaniu**, polegającemu na zastosowaniu w pracy tymczasowej kodeksowej regulacji przedłużania umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia porodu (art. 177§3 k.p.). Takie rozwiązanie nie uwzględnia specyfiki pracy tymczasowej i będzie generowało szereg istotnych problemów.

Konfederacja Lewiatan stoi na stanowisku, iż kwestia zapewnienia prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku terminowego rozwiązania umowy o pracę na czas określony powinna zostać rozwiązana **w ramach systemu ubezpieczeń społecznych**.





LEWIATAN

Wyłączenie zastosowania art. 177 § 3 k.p. do pracy tymczasowej jest uzasadnione specyfiką pracy tymczasowej. W pracy tymczasowej mamy do czynienia ze szczególną konstrukcją, uwzględniającą cele gospodarcze trzech podmiotów i realizowaną w ramach dwóch stosunków zobowiązaniowych (umowa o pracę i kontrakt cywilnoprawny). Agencja jest formalnie pracodawcą, ale zawarcie, zmiana, rozwiązanie umowy o pracę jest determinowane zapotrzebowaniem pracodawcy użytkownika. **Agencja zatrudnia wyłącznie dla potrzeb innego podmiotu i zawiera umowę o pracę w konsekwencji zgłoszenia jej takiego zapotrzebowania. Okres zatrudnienia określa pracodawca użytkownik.** Odzwierciedlają to postanowienia ustawy o zpt. Pracy tymczasowej narzucono formułę zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas określony. Przed podpisaniem umowy o pracę, agencja dokonuje stosownych ustaleń z pracodawcą użytkownikiem (m.in. art. 9 ustawy o zpt). Zgodnie natomiast z art. 13 ustawy o zpt umowa o pracę powinna **wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej**, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Jednocześnie pracodawcy użytkownika nie łączy z pracownikiem tymczasowym żaden związek formalny, ani zobowiązanie co do trwania okresu wykonywania pracy. Narzucenie takiego obowiązku byłoby zresztą niemożliwe ze względu na konstrukcję pracy tymczasowej.

Z uwagi na powyższe wprowadzenie instytucji wydłużenia umowy o pracę zawartej z agencją pracy tymczasowej należy uznać za nieuzasadnione i rodzące wiele problemów prawnych i praktycznych. Tytułem przykładu, z końcem okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika umowa o pracę na czas określony ulega przedłużeniu do dnia porodu. Umowa pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem ulega rozwiązaniu. Ponadto agencja ma ograniczone możliwości modyfikacji warunków w przypadku zatrudniania pracownic w ciąży. Nawet gdyby udało się znaleźć pracę, agencja nie może skierować pracownicy, bez jej zgody, do innego rodzaju pracy bądź tożsamej pracy u innego pracodawcy użytkownika.

Takie rozwiązanie odbije się również negatywnie na sytuacji kobiet na rynku pracy. W tym momencie kobiety stanowią blisko połowę pracowników tymczasowych w Polsce, co jest naszym wyróżnikiem na tle innych państw europejskich. W grupie tej znajdują się zarówno te kobiety które dopiero rozpoczynają karierę zawodową (40% pracowników tymczasowych to osoby do 26 roku życia) jak i te dla których praca tymczasowa jest często jedyną formą zdobycia nowych kwalifikacji czy ponownego wejścia na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem. Nie powinniśmy podejmować działań, które zniechęcą pracodawców do dalszego zatrudniania kobiet. Podniesienie ryzyka wystąpienia dodatkowych kosztów w zatrudnieniu będzie zdecydowanie takim czynnikiem.

Proponowane rozwiązanie jest również nieproporcjonalne ze względu na przeciętną długość trwania umowy na czas określony w pracy tymczasowej, która mieści się w przedziale jeden miesiąc – trzy miesiące.

Z tych względów nadal uważamy za najbardziej właściwe oparcie rozwiązań o postulat wypracowany w ramach dialogu autonomicznego, tj. **przyjęcie dla pracownic zatrudnionych w ramach pracy tymczasowej**

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



ochronnych rozwiązań w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, które będą im gwarantowały prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Kierunki takiego rozwiązania zostały przedstawione w piśmie central związkowych z dnia 15 kwietnia 2016 r., a mianowicie

„modyfikacji w art. 30 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wprost wskazując na kolejny wyjątek w postaci przysługiwania zasiłku macierzyńskiego, gdy ubezpieczenie ustało w okresie ciąży, dotyczący pracowników tymczasowych, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu po 3 miesiącu ciąży.”

Artykuł 30 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przewiduje prawo do zasiłku macierzyńskiego również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

1. wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
2. z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Uważamy za zasadne zastosowanie art. 30. o świadczeniach pieniężnych (...) również do sytuacji, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, przed dniem porodu a po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

- **odnośnie do art. 1 pkt 6 lit. a) – wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w ramach kolejnej umowy o pracę zawartej w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika**

Konfederacja Lewiatan popiera zaproponowane rozwiązanie. Umożliwi ono realizowanie prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze.

- **odnośnie do art. 1 pkt 6 lit. b) i c) – zmiana zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent**

Konfederacja Lewiatan opowiada się za przyjęciem brzmienia ust. 4 w art. 17 w wersji zgłoszonej przez organizację pracodawców na wcześniejszych etapach konsultacji, tj.:

Ust. 4 w art. 17 otrzymuje brzmienie:

4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny za urlop ustala się:

- 1) *dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik tymczasowy wykorzystuje urlop wypoczynkowy lub nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego, przez liczbę godzin, za które to wynagrodzenie przysługiwało, a następnie,*





LEWIATAN

- 2) *uzyskane w ten sposób wynagrodzenie za jedną godzinę urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę godzin pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tych dniach nie korzystał z urlopu,*
- 3) *przy czym przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, a w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustalana jest w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy tego pracownika.*

Ponadto do art. 17 dodane zostałyby ustępy 5, 6 i 7:

5. *okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okresy zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej udzielającej tego urlopu, przypadające w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy, w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.*
6. *jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego czasu wolnego od pracy otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone za okres faktycznie przepracowany przypadający w okresie, o którym mowa w ust. 5.*
7. *do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio.*

Przedstawiona propozycja organizacji pracodawców jest bardziej przejrzysta i prezentuje jednolite podejście odnośnie do liczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent.

W art. 17 ust. 4 prezentowanej propozycji odniesiono się do wynagrodzenia uzyskanego a nie wypłaconego uwzględniając fakt, iż wynagrodzenie bywa wypłacane w kolejnym miesiącu, a zatem liczba godzin przepracowanych w 3 miesiącach poprzedzających korzystanie z urlopu/wypłatę ekwiwalentu nie zawsze odpowiada wynagrodzeniu wypłaconemu w tych miesiącach.

W projekcie ministerstwa budzi wątpliwości również kwestia odrębnego zdefiniowania dla potrzeb stosowania przepisów ustawy o zpt okresu 3 miesięcy jako 90 dni. W uzasadnieniu do projektu nie wyjaśniono czemu ma służyć takie rozwiązanie.

Wydaje się, iż w ustawie o zpt powinny mieć zastosowanie powszechne reguły liczenia okresu zatrudnienia. Przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop albo ekwiwalentu pod uwagę będą brane trzy miesiące kalendarzowe poprzedzające termin korzystania z urlopu, wypłaty ekwiwalentu a w przypadku, gdy ciągłość terminu nie będzie zachowana, miesiąc będzie liczony jako 30 dni.

W uzasadnieniu do projektu powinno się również znaleźć wyjaśnienie zastosowania ust. 5. Uwzględnianie okresów zatrudniania z okresu 6 miesięcy ma zastosowanie w przypadku przerw w zatrudnieniu. Ponadto mając na uwadze zasadę wyrażoną w art. 17 ust. 4 pkt 1 w każdym przypadku agencja uwzględni wynagrodzenie z możliwie najbliższych miesięcy.

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



– **odnośnie do art. 1 pkt 8 – nowe brzmienie art. 20**

Zasadnicze zastrzeżenia w stosunku do przedłożonej nowelizacji dotyczą braku inicjatywy w zakresie promowania wykonywania pracy tymczasowej w oparciu o umowy o pracę. W praktyce ustawodawca zrównuje możliwość zawierania umów o pracę i umów cywilnoprawnych.

Uważamy, iż zrównoważony rozwój pracy tymczasowej powinien uwzględniać wydłużenie okresu 18 miesięcy do 24 miesięcy dla umów o pracę.

Tym samym **dla umów o pracę** proponujemy w **art. 20 ust. 1 i ust. 3 wprowadzenie okresu wykonywania pracy nieprzekraczającego łącznie 24 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy**.

Ustawa o zpt przewiduje szereg ograniczeń zastosowania pracy tymczasowej, które wzajemnie się uzupełniają. W Polsce mamy określone pozytywne przesłanki zastosowania pracy tymczasowej (art. 2 ust. 3), przesłanki negatywne (m.in. wszystkie rodzaje prac uznane za szczególnie niebezpieczne) oraz maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Uelastycznienie jednego z ww. elementów umożliwi, wraz z promocją umowy o pracę, umożliwi realizację stawianych przed pracą tymczasową celów, z korzyścią dla pracowników i przedsiębiorców.

Ponadto, w związku z uwagami przedstawionymi do art. 13 ust. 3 ustawy o zpt, wykreśleniu z projektu powinien ulec ust. 9 w art. 20.

2. Kodeks pracy

– **odnośnie do art. 2 pkt 1 – dodanie w art. 25¹ Kodeksu pracy nowego § 4¹**

Konfederacja Lewiatan pozytywnie ocenia przedstawioną propozycję uzupełnienia art. 25¹ k.p. Nowelizacja wyraźnie przesądzi, że w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu nie będzie się stosować limitów zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, wskazanych w art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, a także konstrukcji przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, wskazanej w art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy.

Zdaniem Konfederacji Lewiatan już obecnie brzmienie art. 25¹ k.p. i art. 177 §3 k.p. wykluczało możliwość uznania, iż przedłużenie umowy na czas określony na podstawie art. 177§3 k.p., powodujące przekroczenie limitów określonych w art. 25¹ k.p., może skutkować przekształceniem umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Artykuł 177§3 k.p. reguluje bowiem sytuacje przedłużenia umowy na mocy ustawy w związku zaistnieniem określonego zdarzenia, niezależnego od woli stron stosunku pracy.

– **odnośnie do art. 2 pkt 2 – uchylenie §3¹ w art. 177 k.p**



Konfederacja Lewiatan stanowczo sprzeciwia się uchynieniu 177 §3¹ k.p.

Wyłączenie instytucji przedłużania umowy na czas określony w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest podyktowane specyfiką tej formy zatrudnienia.

Umowa zawierana w celu zastępstwa jest szczególną formą umowy na czas określony, bo służącą realizacji wyłączenie jednego celu jakim jest zastępstwo nieobecnego pracownika. Umowa taka rozwiązuje się w związku z zaistnieniem określonego zdarzenia jakim jest powrót zastępowanego pracownika do pracy.

W przypadku zastosowania art. 177§3 k.p. i powrotu nieobecnego pracownika pracodawca będzie musiał pokrywać jednocześnie koszty utrzymania dwóch etatów. W przypadku umowy na zastępstwo koszty zastosowania art. 177 §3 k.p. są najbardziej odczuwalne dla pracodawców. Ponadto pracodawca ma ograniczone możliwości modyfikacji warunków zatrudnienia kobiety w ciąży.

Analogicznie jak w przypadku zatrudnienia pracownic w ramach pracy tymczasowej proponujemy rozwiązać kwestie uprawnień kobiet w ramach systemu ubezpieczenia społecznego.

3. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

– odnośnie do art. 3 pkt 2 ustawy nowelizującej – w art. 18 ust. pkt 7

Artykuł 18m określa przypadki, w których marszałek województwa wydaje decyzję o wykreśleniu podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia z rejestru. W świetle zaproponowanej zmiany punktu 7, marszałek województwa wykreśli, w drodze decyzji, podmiot wpisany do rejestru w przypadku złożenia przez podmiot:

- oświadczenia, o którym mowa w art. 18e ust. 2 pkt 1 i ust. 3, lub
- przekazania informacji, o których mowa w art. 19e ust. 1 pkt 1 i art. 19f niezgodnych ze stanem faktycznym.

Sankcja wykreślenia z rejestru została w punkcie 7 rozszerzona o przekazanie informacji na temat działalności agencji (art. 19f) niezgodnych ze stanem faktycznym. Jednocześnie rozszerza się zakres informacji jakie agencja jest obowiązana przedstawić zgodnie z art. 19f.

Przy rozbudowanym katalogu informacji, o których mowa w art. 19f może dojść do pomyłki, która w świetle brzmienia art. 18m staje się okolicznością obligującą marszałka województwa do wykreślenia agencji z rejestru.

Jest to daleko idąca sankcja. Należy rozważyć takie sformułowanie przepisu, aby marszałek województwa miał możliwość działania w pewnych ramach, zależnie od stopnia konkretnego naruszenia.

– odnośnie do art. 3 pkt 5 ustawy nowelizującej – nowy art. 19ac





LEWIATAN

Na wniosek organizacji pracodawców przesłanką wypłaty środków z zabezpieczenia ma być niewypłacalność agencji zatrudnienia w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W projekcie przyjęto, iż niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej zachodzi tylko w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych **w przypadku faktycznego zaprzestania działalności** przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące. Przesłanka faktycznego zaprzestania działalności będzie w praktyce bardzo trudna do wykazania. Mając na uwadze cele stawiane zabezpieczeniu społecznemu i efektywności tego instrumentu postulujemy o zastosowanie przesłanek niewypłacalności pracodawcy tożsamych z przesłankami określonymi w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o *ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, nie ograniczając się jedynie do przypadku faktycznego zaprzestania działalności.

– **odnośnie do art. 3 pkt 5 ustawy nowelizującej – nowy art. 19aa**

Zmiany redakcyjnej wymaga projektowany art. 19 ah. W związku z tym, że marszałek województwa będzie występować w roli beneficjenta gwarancji, powinien on otrzymywać oryginał, a nie odpis zabezpieczenia zobowiązań finansowych

– **odnośnie do obowiązującego artykułu 120 ust. 3 ustawy o promocji.** W związku ze zmianą art. 121 ust. 1 i 2 i różnicowaniem określonej w tych ustępach wysokości kar, konieczne jest dokonanie w ust. 3 odesłania do ust. 1.

Przepisy przejściowe

– **odnośnie do art. 8 ustawy nowelizującej**

Mając na uwadze uwagi do art. 13 ust. 3 ustawy o zpt konsekwentnie proponuje się wykreślenie artykułu 8 ustawy nowelizującej.

– **odnośnie do art. 22 ustawy nowelizującej**

Mając na uwadze szereg nowych rozwiązań, zarówno w zakresie ustawy o zpt, jak i ustawy o promocji zatrudnienia, które będą wymagały zasadniczych zmian w programach płacowo-kadrowych agencji pracy tymczasowych postuluje się wydłużenie okresu *vacatio legis* do 6 miesięcy.

Warszawa, 3 sierpnia 2016 r.

KL/321/153/1553/RL/2016

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS

