

23
Data: 2016 -08- 05

L.dz. PBE/OP/6354.2/1077/2016

L.dz. RKP-80908-2016
MRP.P1-P-5038-2016

MRP i PS
8M001017

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Prawa Pracy
2016 -08- 09
RUP 80908/16

Gdańsk, 2016-08-05

Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

SEKRETARIAT
SEKRETARZA STANU
Stanisława Szweca
2016 -08- 08
L.dz. RKP-80908

Szanowne Pani Minister,

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej pozytywnie oceniam rządowy projekt ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, zwaną dalej ustawą:

Co do zasady należy uznać, że projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zmierza w dobrym kierunku i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników tymczasowych i NSZZ „Solidarność” (wyrażonym w autorskim projekcie zmian do ustawy przygotowanym przez NSZZ Solidarność”). Naszym zdaniem proponowane zmiany w przeważającej części pozwolą wyeliminować wiele nadużyć pojawiających się w praktyce stosowania pracy tymczasowej, tym bardziej, że zostały wypracowane wspólnie z partnerami społecznymi i przedstawicielami agencji zatrudnienia. Szczególnie pozytywnie oceniamy następujące regulacje:

1. Art. 20 ust. 2 i 4 zmieniony art. 1 pkt 7 ustawy, zgodnie z którym agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz związany z nim obowiązek wynikający z dodanego art. 11 a (art. 1 pkt 4 ustawy), zgodnie z którym agencja pracy tymczasowej przy zawieraniu umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej z osobą; której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, ustala

łączny okres pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego. Jest to rozwiązanie istotne z uwagi na podnoszone wielokrotnie w doktrynie postulaty, aby przepis art. 20 ustawy stał się regulacją skuteczną (zob. A. Sobczyk, Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego, [w:] Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, Warszawa 2011, s. 157.). Pozytywnie ocenić należy także zaopatrzenie przepisu art. 20 ustawy w konsekwencję, w razie jego naruszenia, określone w projektowanym art. 27a i 27b. Szkoda jednak, że ustawodawca nie zdecydował się na skorzystanie z rozwiązania przewidzianego w projekcie kodeksu pracy wypracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną, która przewidywała, iż w razie przekroczenia maksymalnego limitu pracy tymczasowej dojdzie do przekształcenia umowy z pracownikiem tymczasowym w umowę o pracę na czas nieokreślony zawartej z pracodawcą użytkownikiem. Jest to istotne w kontekście poglądu wyrażonego (w stosunku do jeszcze aktualnego stanu prawnego) w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r. (I PK 203/14), iż norma zawarta w art. 20 omawianej ustawy to jedynie norma techniczna, której naruszenie nie zostało zabezpieczone sankcją. Opiniowany projekt, co prawda częściowo dezaktualizuje tę tezę, jednak nie rozwiązuje całkowicie sygnalizowanego przez Sąd Najwyższy problemu.

2. Art. 1 pkt 9 ustawy, który uchyla art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika;
3. Art. 1 pkt 12 ustawy, który dodaje art. 27a i 27b, porządkujące i wprowadzające katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowników tymczasowych, które mogą zostać popełnione przez agencje pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników. Dzięki tak sformułowanemu katalogowi wykroczeń zwiększy się naszym zdaniem poziom ochrony pracowników tymczasowych zarówno przed naruszeniami przepisów prawa pracy ze strony agencji pracy tymczasowej jak i pracodawców użytkowników;
4. Uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 1 pkt 5 ustawy), zgodnie z którym do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 k.p. W naszej opinii uchylenie art. 13 ust. 3 przyczyni się do równego traktowania kobiet w ciąży będących pracownicami tymczasowymi i pozwoli im na łączenie pracy z życiem zawodowym. Rozwiązanie dotychczasowe można uznać za pozostające w sprzeczności z art. 5 ust. 1 dyrektywy 104/2008/UE nakazującym zapewnienie kobietom w ciąży i w okresie macierzyństwa odpowiedniej ochrony.

5. Spośród proponowanych rozwiązań odnoszących się do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy pozytywnie ocenić wprowadzenie przepisu mającego na celu zabezpieczenie roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia świadczącej usługi w zakresie pracy tymczasowej.

Jednocześnie pragniemy zwrócić uwagę na poniższe regulacje, które powinny ulec zmianom.

1. Zgodnie z art. 1 pkt 1 ustawy wprowadzona ma być zmiana do art. 8 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych polegająca na tym, że pracownikowi tymczasowemu nie będzie mogło być powierzony wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik. Uważamy, że zastąpienie dotychczasowego zwrotu „stanowisko pracy” zwrotem „praca tego samego rodzaju” jest rozwiązaniem, które pozwoli na wyeliminowanie możliwości obchodzenia tego ograniczenia w dotychczasowym przepisie poprzez dokonanie formalnej zmiany nazwy stanowiska pracy przy jednoczesnym faktycznym wykonywaniu przez pracownika tymczasowego tej samej pracy co dotychczas.

Nasze zastrzeżenia budzi jedynie ograniczenie powtórnego wykonywania pracy tego samego rodzaju do jakiegokolwiek jednostki organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik. Proponujemy zastąpić gminę np. powiatem, który jest jednostką samorządu terytorialnego obejmującą kilka gmin;

2. Art. 1 pkt 6 ustawy zmieniający art. 17 ust. 4 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:
 - 1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującym mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy, a następnie, 2) 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.

Naszym zdaniem przedstawiona propozycja niesie ze sobą ryzyko, że agencje pracy tymczasowej będą udzielać urlopów w dni, w które pracownik ma najmniej godzin pracy (albo celowo będą planowały w dni urlopowe obniżoną liczbę godzin pracy). Z zaproponowanych przepisów nie wynika naszym zdaniem, że zastosowanie będzie miał tu art. 154(2) § 2 k.p., zgodnie z którym przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. W związku z tym w praktyce może się zdarzać, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy, że jeden pracownik otrzyma urlop w wymiarze 16 godzin, a inny w wymiarze np. dwóch godzin.

Z powyższych powodów proponujemy dodanie przepisu, zgodnie z którym przy udzielaniu urlopu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy;

3. Art. 11 ust. 2 oraz 13 ust. 2, zgodnie z którymi bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 1, 2, 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie opiniowanej ustawy. Naszym zdaniem regulacja ta przyczyni się do pogorszenia sytuacji pracowników tymczasowych, wydłużając ich czas wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.

z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Łydeń
Ewa Łydeń