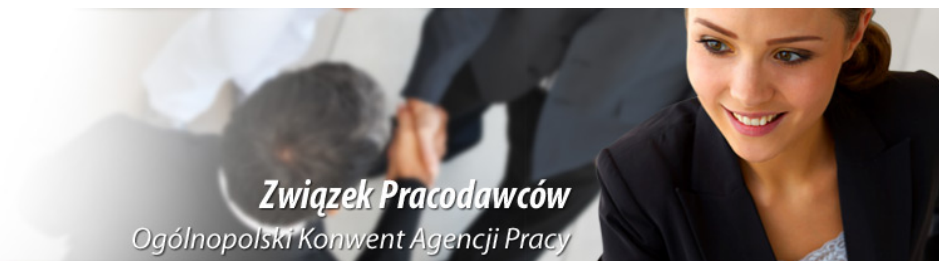




Związek Pracodawców
Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy



OPINIA

I. Zmiana ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

1. Proponuje się wprowadzenie zmiany mającej ograniczyć zjawisko permanentnego i ciągłego wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych na rzecz i pod kierownictwem tego samego pracodawcy użytkownika. Zgodnie z proponowanym, nowym brzmieniem art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dalej zwana Ustawą o ZPT) agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego (danego) pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

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.

Należy wskazać, iż proponuje się obecnie powiązanie pracownika tymczasowego z samym pracodawcą użytkownikiem a nie jak było dotychczas w praktyce z agencją pracy tymczasowej. Proponowana zmiana będzie miała zasadnicze znaczenie dla branży APT w Polsce wobec rozpowszechnionej praktyki na obecnie trudnym dla pracodawców rynku pracy utrzymywania pracownika tymczasowego u tego samego pracodawcy użytkownika za pośrednictwem zatrudnienia w różnych często powiązanych ze sobą kapitałowo agencjach. Dlatego też niezwykle istotne jest odpowiednie ukształtowanie w powyższym zakresie przepisów przejściowych godzących założenie pracy tymczasowej jako atypowej formy zatrudnienia z ważnymi interesami gospodarczymi branży APT i ich klientów. Konieczne wydaje się zapewnienie odpowiednio elastycznego i długiego okresu przejściowego w tym zakresie.

Zgodnie z art. 11-13 Ustawy przepisy przejściowe zostały ukształtowane wedle zasady, iż prawo nie działa wstecz. Zgodnie z ich proponowaną treścią okresy wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę albo umów prawa cywilnego, trwających w dniu wejścia w życie Ustawy, przypadające od tego dnia wlicza się do łącznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej albo korzystania z takiej pracy u danego pracodawcy użytkownika. Należy wskazać, iż zgodnie z taką propozycją umowy z pracownikami zawarte w starym stanie prawnym będą w zakresie czasu ich trwania wykraczające poza



Związek Pracodawców Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

datę wejścia w życie Ustawy wliczały się do wyżej wskazanych limitów świadczenia pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Wobec wyżej wskazanych argumentów branżowych **zasadnym wydaje się rozważenie modyfikacji przepisów przejściowych w ten sposób aby nowe zasady dotyczyły umów o pracę i umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi zawieranych od dnia wejścia w życie Ustawy. Ponadto warto rozważyć dłuższy niż proponowany 3 miesięczny okres vacatio legis Ustawy w powyższym zakresie.**

2. Proponujemy się ponadto uchylenie art. 13 ust 3 Ustawy o ZPT. Zgodnie z tym przepisem do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Należy wyraźnie wskazać, iż wyłączenie tegoż przepisu kodeksowego względem zatrudnienia tymczasowego jest silnie powiązane z wymogiem elastyczności zatrudnienia w branży APT. Stanowi ona podstawę dla konstrukcji pracy tymczasowej jako atypowej formy zatrudnienia, a więc zasadniczo odmiennej od klasycznego zatrudnienia pracowniczego.

Należy wskazać, iż wprowadzenie proponowanej zmiany w przedstawionej formie mogłoby doprowadzić do sytuacji obciążania APT kosztami dalszego zatrudnienia pracownicy do dnia porodu pomimo tego iż dany projekt zatrudnieniowy u klienta czyli pracodawcy użytkownika już się zakończył. Wobec tego, iż pracownik tymczasowy może wykonywać pracę tylko na rzecz wskazanego uprzednio w umowie o pracę pracodawcy użytkownika nie ma możliwości prawnej wymuszenia dalszej pracy u tego ostatniego jeżeli dany projekt się zakończył. Proponowana zmiana doprowadziłaby do sytuacji dalszego trwania stosunku pracy bez możliwości faktycznego świadczenia pracy. **Wobec powyższego należy uznać, iż proponowana zmiana w tym zakresie jest niewłaściwa i należałoby od niej odstąpić.**

3. Warto również odnieść się do proponowanej zmiany w treści art. 26 ust 2 Ustawy o ZPT. Zgodnie proponowanym brzmieniem tego przepisu agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika; zaświadczenie wydaje się w dniu zakończenia



Związek Pracodawców
Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

wykonywania pracy tymczasowej przez taką osobę. Należy wskazać, iż biorąc pod uwagę względy dotychczasowej praktyki w branży APT związanej z wystawianiem świadectw pracy uzasadnionym wydaje się umożliwienie wydania w/w zaświadczenia w terminie późniejszym niż dzień zakończenia wykonywania pracy. Przykładowo można by tutaj posłużyć się odpowiednio sformułowaniem dotyczącym wystawiania świadectw pracy dla pracowników tymczasowych zgodnie z którym agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy. Umowy o pracę mają 7 dni na wystawienie świadectwa pracy a umowy cywilno-prawne w dniu zakończenia pracy – to jest zapis dyskryminujący w stosunku do umów o pracę. **Zmiana w powyższym zakresie jest konieczna tak aby była faktyczna możliwość organizacyjna po stronie APT jej zastosowania.**

4. Należy także odnieść się do proponowanej zmiany w zakresie uchylecia art. 24 Ustawy o ZPT zgodnie z którym roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Istotnym jest, iż takie rozwiązanie miało na celu zapewnienie agencji możliwości prowadzenia sporów sądowych z pracownikami tymczasowymi, których miejsca pracy u pracodawców użytkowników mogą być znacząco oddalone od siedziby agencji, w jednym miejscu. Należy wskazać, iż proponowana zmiana może doprowadzić do sytuacji, w której spory sądowe z pracownikami mogą toczyć się w miejscowościach znacznie odległych od siedziby agencji, a więc jego służb kadrowo – płacowych – prawnych. Znacząco może przyczynić się to do wzrostu kosztów obsługi takich sporów co ma niebagatelne znaczenie dla podmiotów z branży APT należących do grona MSP. Zapis rozciągnie czas realizacji postępowań przed sądem – w związku z koniecznością zapewnienia udziału stronie. Dział kadr i osoby odpowiedzialne za kwestie kadrowo płacowe w agencji pracy tymczasowej oprócz normalnych czynności będą musiały brać udział w sprawach, czyli ich możliwości czasowe będą znacznie ograniczone w przypadku sprawy w odległym rejonie Polski i zamiast na bieżąco będą musiały wnioskować o odroczenie terminu. **Wobec powyższego należy uznać, iż proponowana zmiana w tym zakresie jest niewłaściwa i należałoby od niej odstąpić.**



Związek Pracodawców
Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

II. Zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

5. Warto również odnieść się do propozycji wprowadzenia gwarancji bankowych lub ubezpieczeniowych dla agencji pracy tymczasowych. Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 19aa ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwana dalej Ustawą o PZIRP) agencja zatrudnienia świadcząca lub zamierzająca świadczyć usługę pracy tymczasowej jest obowiązana posiadać zabezpieczenie zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia przez cały okres posiadania wpisu do rejestru. Należy wskazać, iż proponowana zmiana może znacząco pogorszyć sytuację finansową już istniejących APT z sektora MSP, a także znacząco utrudnić tworzenie się nowych agencji. Warto zwrócić uwagę, iż nie wprowadzono w komentowanym projekcie rozróżnienia na APT posiadające znaczący obrót roczny w segmencie usług pracy tymczasowej (np. tak jak postulowano wcześniej w ramach prac Rady Dialogu Społecznego roczny obrót w wysokości 1 200 000 zł i więcej) i inne które takiegoż nie posiadają. Należy wskazać, iż zasadnym wydaje się aby utrzymać pełną konkurencyjność na skomplikowanym rynku usług pracy tymczasowej należy zadbać również o podmioty mniejsze i średnie oparte wyłącznie na kapitale lokalnym. **Aby osiągnąć taki cel należałoby wprowadzić przykładowo gwarancje finansowe, których kwota byłaby proporcjonalna do skali świadczonych przez dany podmiot usług pracy tymczasowej.** Takie rozwiązanie pozwoliłoby na zachowanie równych szans na rynku APT w Polsce w zakresie obciążeń biurokratycznych nakładanych przez ustawodawcę, które powinny być adekwatne do potrzeb i możliwości przedsiębiorców.

Art. 19ah. 1. Agencja zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej jest obowiązana przekazywać marszałkowi województwa:

1) odpis pierwszego zabezpieczenia zobowiązań finansowych nie później niż 30 dni od dnia wpisu do rejestru,

2) odpisy kolejnych zabezpieczeń zobowiązań finansowych nie później niż 14 dni przed upływem terminu obowiązywania poprzedniego zabezpieczenia zobowiązań finansowych, a w przypadku wykorzystania w całości lub w części przez agencję zatrudnienia zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w terminie 14 dni od zakończenia wypłaty należności przez marszałka województwa - potwierdzone przez wystawcę zabezpieczenia zobowiązań finansowych.



*Związek Pracodawców
Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy*

Wnosimy o zmianę tego terminu na w ciągu 30 dni po dacie wygaśnięcia starej a nie 14 przed jej wygaśnięciem - w dniu zakończenia starej lub w ciągu 14 dni od zakończenia . 14 dni przed oznacza, że firma ponosi w tym okresie podwójne koszty (firmy mają prawo do zmiany banku lub ubezpieczyciela) więc w takim przypadku ogranicza się jej prawo do zmiany i zobowiązuje do ponoszenia w tym okresie kosztów. Kwestie administracyjne instytucji finansowych często nie działają jak trzeba i spełnienie tego wymogu będzie nierealne w wielu przypadkach

Należy także rozważyć, iż w okresie kiedy usługi pracy tymczasowej nie są świadczone na taki czas przedsiębiorca powinien być zwolniony z posiadania gwarancji. Wydaje się zasadnym powiązanie konieczności posiadania gwarancji ze świadczeniem usług APT a nie samym pozostawianiem w rejestrze KRAZ. **Ponadto wobec konieczności dostosowania oferty na rynku finansowym do w/w zmian w zakresie gwarancji dla APT koniecznym wydaje się wprowadzenie dla przepisów regulujących tę tematykę okresu vacatio legis dłuższego niż 3 miesięczny.**

6. Należy także zaznaczyć, iż zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 19f ust 1 pkt 4 agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych. Warto w tym zakresie postulować odpowiednią zmianę treści tegoż przepisu aby agencja miała obowiązek wskazać z nazwy związek branżowy, w który jest zrzeszona. Informacja taka powinna być ogólnodostępna dla obywateli. Zmiana taka miała by pozytywny wpływ na proces zrzeszania się agencji zatrudnienia co pośrednio przyczynia się do podwyższania standardów działania zrzeszonych agencji zarówno odnośnie pracowników tymczasowych jak i klientów – pracodawców użytkowników.

7. „Art. 19ia. 1. Marszałek województwa prowadzi wykaz przedsiębiorców zagranicznych, o których mowa w art. 19i ust. 1, zawierający:

- 1) oznaczenie oraz siedzibę przedsiębiorcy, w tym nazwę państwa siedziby przedsiębiorcy;
- 2) rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) planowane miejsce oraz termin wykonywania usług.

2. Wykaz jest jawny i może być prowadzony w formie dokumentu elektronicznego.”;

Wnioskujemy aby rejestr był przedsiębiorców zagranicznych był również dostępnym w KRAZ.