



Warszawa, dnia 2 sierpnia 2016 r.

Stanowisko Polskiego Forum HR w sprawie projektu ustawy z dnia 12 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw.

Wprowadzenie

Praca tymczasowa jest rozpoznawalnym, w pełni uregulowanym narzędziem, będącym częścią każdego, nowoczesnego rynku pracy. W Polsce w tej formie zatrudnionych jest 1,3% pracujących. Obecne regulacje wskazują jako podstawę zatrudniania pracowników tymczasowych umowę o pracę na czas określony i jednocześnie gwarantują równe traktowanie w zakresie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia jak w przypadku pracowników stałych u pracodawcy użytkownika. Najczęściej z tej formy zatrudnienia korzystają osoby młode - 41% wszystkich pracowników tymczasowych to osoby do 26 roku życia, kobiety stanowią 47%. Praca tymczasowa najczęściej dotyczy stanowisk na których nie wymagane jest rozbudowane doświadczenie zawodowe i dla wielu jest pierwszym krokiem stawianym na rynku pracy. W ubiegłym roku agencje w Polsce zatrudniały blisko 800 tys. pracowników tymczasowych.

Polskie Forum HR od początku istnienia pracy tymczasowej aktywnie uczestniczy w budowaniu tego rynku w Polsce i dostrzega problemy z którymi ten rynek się boryka. Widzimy zarówno wkład jaki sektor pracy tymczasowej wnosi w budowanie efektywnego rynku pracy jak i nadużycia które temu rozwojowi towarzyszą. Polskie Forum HR było jednym z inicjatorów dyskusji na temat funkcjonowania rynku pracy tymczasowej w Polsce, którego rezultatem jest omawiany projekt ustawy.

Niestety, w ocenie Agencji zrzeszonych w Polskim Forum HR, opublikowany projekt ustawy z dnia 12 lipca 2016 roku zamiast zrównoważonych rozwiązań wprowadza zapisy, które w znacznej części zniechęcą pracodawców do korzystania z tej formy zatrudnienia i spowodują ich zwiększone zainteresowanie, innymi, gorzej uregulowanymi formami elastycznego zatrudnienia.

W projekcie mamy z jednej strony cały szereg zapisów zabezpieczających sytuację pracowników tymczasowych, ale w ślad za nimi nie idą rozwiązania, które wspierałyby rozwój tego rynku, co było wspólnym postulatem organizacji pracodawców w Polsce.



Wśród rozwiązań budzących pełny sprzeciw Polskiego Forum HR należy w szczególności wymienić:

- 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),
- legalizowanie, wzmacnianie umów cywilnoprawnych kosztem umów o pracę,
- brak rozważań nt. możliwości zmniejszenia obowiązujących ograniczeń i jednoczesnego promowania umów o pracę, poprzez np. wydłużenie okresu skierowania pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony do 24 miesięcy.

Kierunek wprowadzanych zmian jak dowiadujemy się z lektury uzasadnienia do przedłożonego projektu związany jest przede wszystkim z koniecznością wyeliminowania nieprawidłowości, patologii w stosowaniu przepisów o zatrudnieniu tymczasowym czy też prób obchodzenia prawa. Tymczasem dotychczasowe doświadczenie w stosowaniu regulacji przez działające na rynku polskim Agencje Pracy Tymczasowej w żaden sposób nie potwierdzają takich praktyk. W szczególności nie są one wykazywane przez Państwową Inspekcję Pracy czy inne podmioty uprawnione do przeprowadzania czynności kontrolnych na tym rynku. Należy mieć zatem nadzieję, że projektodawca zmian uwzględni postulowane przez środowiska Agencji Pracy Tymczasowych poprawki, mające na celu uwzględnienie specyfiki pracy tymczasowej i wyłącznie rzeczywiste zagrożenia z nią związane.

Uwagi szczegółowe

1. Szczególne ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej w przypadku stanowiska pracy zajmowanego uprzednio przez pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Obecnie projektowane brzmienie wyżej wskazanego przepisu było przedmiotem dyskusji Rady Dialogu Społecznego, w wyniku której osiągnięty został kompromis pomiędzy stronami. I tak strona związkowa postulująca zmianę wskazała, że dotychczasowe brzmienie przepisu budzi wątpliwości interpretacyjne w zakresie używanego przez ustawodawcę pojęcia „stanowisko pracy”. W jej ocenie pojęcie „stanowisko pracy” było przedmiotowo zbyt „wąskie” co w praktyce mogło powodować powstawanie nowych stanowisk przy tym samym rodzaju pracy, co z kolei dawałoby możliwość zastępowania pracowników stałych



pracownikami tymczasowymi, czyli praktyki mające na celu ominięcie analizowanej regulacji. Z drugiej strony przedstawiciele pracodawców uznali, że w związku z niezwykle częstymi przypadkami rozbudowanej struktury pracodawców użytkowników, gdzie ich filie i oddziały znajdują się w różnych miastach, jeżeli proces tzw. „zwolnień grupowych” odbywałaby się tylko w jednym oddziale, powstrzymanie czasowe możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych dotyczyłoby całej krajowej struktury pracodawcy użytkownika. W ramach osiągniętego kompromisu przyznano, że takie czasowe powstrzymanie się od zatrudniania pracowników tymczasowych związane będzie wyłącznie terytorium gminy, na której znajduje się siedziba lub oddział pracodawcy użytkownika.

Jednocześnie dodanie w omawianym projekcie art. 9 ust. 2 pkt 3 do ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym pracodawca użytkownik informuje na piśmie agencję pracy tymczasową o niezatrudnianiu pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracowników, jak wyżej wskazano, sankcjonuje dotychczas stosowaną praktykę, a zatem nie zgłasza się w tym zakresie żadnych uwag.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: akceptacja zmian wprowadzonych w art. 1 pkt 1 ustawy nowelizującej.

2. Ustalanie wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

Analizowany projekt ustawy przewiduje w art. 1 pkt 2 lit. a ustawy nowelizującej wprowadzenie obowiązku pracodawcy użytkownika, na wniosek agencji pracy tymczasowej, przedstawienia do wglądu agencji treści przepisów dotyczących wynagrodzeń u niego obowiązujących. Ma to na celu, w ocenie projektodawcy, umożliwienie Agencji Pracy Tymczasowej ustalenia prawidłowego i niedyskryminującego poziomu wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Temu samemu celowi, z uwagi na niewystarczającą w ocenie projektodawcy regulację art. 9 ust. 3 pkt 1, służy propozycja zobowiązania pracodawcy użytkownika do pisemnego poinformowania agencji pracy tymczasowej o zmianie przepisów o wynagradzaniu obowiązujących u takiego pracodawcy w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego (art. 1 pkt 3 ustawy nowelizującej).

Projektowany zapis w ocenie Polskiego Forum HR jest wystarczającą formą zabezpieczenia pracowników tymczasowych przed praktykami dyskryminującymi. Mając na uwadze kwestie związane z ochroną tajemnicy przedsiębiorstw również w zakresie polityki placowej, ważne, aby z prawnego punktu widzenia o zakresie przekazywanych informacji o polityce płacowej dwóch stron zatrudnienia tj. agencji i pracodawcy użytkownika decydowały same strony, bez ingerencji ustawodawcy. W tym przypadku projektowany zapis wychodzi naprzeciw tym wymogom, zważywszy na okoliczność, że treść przepisów o wynagradzaniu obowiązujących



u pracodawcy użytkownika będzie udostępniana wyłącznie na wniosek agencji pracy tymczasowej.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: akceptacja wprowadzonych zmian.

3. Umowa o pracę tymczasową.

Przedłożony projekt zakłada rozszerzenie treści umowy o pracę tymczasową, której dotyczy art. 13 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w taki sposób, aby w umowie o pracę pracownika tymczasowego Agencja Pracy Tymczasowej była zobowiązana zamieszczać informacje dotyczące umożliwienia temu pracownikowi nawiązania bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami Agencji Pracy Tymczasowej. Celem tej regulacji jest zgodnie z intencją projektodawcy stworzenie pracownikom tymczasowym realnych możliwości skontaktowania się ze swoim formalnym pracodawcą, jakim jest Agencja Pracy Tymczasowej.

I tak zważywszy jednak na źródło, z którego mają pochodzić informacje kontaktowe tj. umowy o pracę należałoby rozważyć możliwości informowania pracownika o danych kontaktowych z Agencją w formie dodatkowej informacji. Niejednokrotnie bowiem bywa tak, że dane takie jak numer telefonu czy adres poczty elektronicznej ulega zmianom i czynienie z tych informacji essentialia negotii tj. postanowień istotnych umowy o pracę wydaje się wysoce nieefektywne.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: należy rozważyć zmianę art. 1 pkt 5 lit a projektu polegającą na możliwości wprowadzenia danych kontaktowych Agencji w formie pisemnej informacji bez konieczności umieszczania ich w treści umowy o pracę.

4. Uprawnienia pracownic tymczasowych w ciąży.

Przede wszystkim należałoby podkreślić, że kobiety stanowią 47% wszystkich pracowników tymczasowych z czego 41% to osoby poniżej 26 roku życia. Podejmowanie prac legislacyjnych mających na celu zmianę systemu zatrudniania tymczasowego w zakresie ochrony rodzicielstwa powinno mieć przede wszystkim tą daną na uwadze. W praktyce okazać się może bowiem, że zmiany w systemie wydatnie podnoszące koszty utrzymania pracownic w ciąży zniechęcą pracodawców do zatrudniania tak wielu kobiet. I tak, między innymi z tej przyczyny, w ocenie Polskiego Forum HR uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy (art. 1 pkt 5 lit b ustawy nowelizującej), który wyłącza stosowanie do pracownic tymczasowych art. 177 § 3 Kodeksu pracy jest w całości nie do przyjęcia. W rezultacie tej zmiany w przypadku pracownic tymczasowych, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, nastąpi ex lege tj. z mocy prawa przedłużenie umowy do dnia porodu. Zapis taki w bezpośredni sposób ingeruje w istotę prawną pracy tymczasowej, której podstawową cechą



jest swoiste i wyłączone pośredniczenie w powierzaniu pracy zleconej przez podmiot zewnętrzny. W wyniku wprowadzonej zmiany, ryzyko gospodarcze w całości zostaje przerzucone na Agencję Pracy Tymczasowej, podczas kiedy z jej istoty wynika, że zatrudnienie tymczasowe trwać może tak długo jak wynika to ze zgłoszonego zapotrzebowania na pracę przez pracodawcę użytkownika. Przedstawiciele Polskiego Forum HR wielokrotnie zwracali już uwagę w czasie obrad Rady Dialogu Społecznego na okoliczność braku możliwości prostego przerzucenia ryzyka gospodarczego na Agencję Pracy Tymczasowej w zakresie konieczności modyfikowania długości zatrudnienia ponad wzajemne, umowne ustalenia stron. Podczas posiedzeń Rady Dialogu Społecznego pracodawcy wspólnie ze związkami zawodowymi proponowali w tym zakresie rozważenie możliwości przejęcia obowiązków ubezpieczeniowych przez powszechny system ubezpieczeń społecznych. Należy podkreślić również, że efekt przedłużenia umów z mocy prawa może nie być w interesie również pracowników tymczasowych, gdyż zatrudnienie takie z natury swojej jest określone czasowo, czego mają pełną świadomość prawną obie strony takiego zatrudnienia. Konsekwencją tak dalekich ingerencji ustawodawcy w prawny charakter pracy tymczasowej może spowodować w praktyce daleko idące zmniejszenie zainteresowania tą formułą zatrudnienia, co bezwzględnie wpłynie na zubożenie instancjonalne rynku pracy, a w konsekwencji wzrost osób poszukujących pracy, zwłaszcza w okresie prognozowanego na kolejne lata zmniejszonego popytu na pracę.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: brak akceptacji dla wprowadzonych zmian, skreślić proponowane rozwiązanie. tj. art. 1 pkt 5 lit b projektu.

5. Ustalanie wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W art. 1 pkt 6 ustawy nowelizującej, który dotyczy projektowanych zmian art. 17 ustawy, proponuje się uregulowanie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego dla takiego pracownika za niewykorzystany przez niego urlop. Zaproponowana przez projektodawcę konstrukcja prawna ustalania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy budzi liczne wątpliwości interpretacyjne zarówno w zakresie ustalania okresu czasu, w ramach którego ustalane jest wynagrodzenie za taki okres niewykonywania pracy oraz różnicowania zasad ustalania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: zmienić art. 1 pkt 6 lit. b i c projektu na następujące brzmienie:

ust. 4 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,

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.

Dodaje się ustęp 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 jest znacznie bardziej precyzyjna i prezentuje jednolite podejście do liczenia wynagrodzenia za urlop i ekwiwalent. W art. 17 ust. 4 odnosimy się do wynagrodzenia uzyskanego a nie wypłaconego uwzględniając fakt, iż wynagrodzenie bywa wypłacane w kolejnym miesiącu, a więc liczba godzin przepracowanych w 3 miesiącach poprzedzających nie zawsze odpowiada wypłaconemu wynagrodzeniu. Nie widzimy potrzeby ustawowego określania okresu 3 miesięcy jako 90 dni. Zastosowanie powinny mieć reguły analogiczne do stosowanych w Kodeksie pracy. Okres 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty wynagrodzenia urlopowego/ekwiwalentu liczymy naturalnie, jako trzy miesiące wstecz. W przypadku przerw okres miesiąca będzie liczony jako 30 dni. W uzasadnieniu nie wyjaśniono czemu ma służyć przejście na 90 dni. Jeżeli ww. podejście zdaniem resortu budzi jakieś wątpliwości w świetle liczenia terminów dla potrzeb nabywania, ustalania uprawnień w prawie pracy to powinny to znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu. W uzasadnieniu powinno się znaleźć również wyjaśnienie zastosowania ust. 5. Uwzględnianie okresów zatrudnienia z okresu 6 miesięcy ma zastosowanie w przypadku przerw w zatrudnieniu.



Ponadto mając na uwadze zasadę wyrażoną w proponowanym brzmieniu art. 17 ust. 4 pkt 1 w każdym przypadku agencja uwzględni wynagrodzenie z możliwie najbliższych miesięcy.

6. Maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej.

Środowisko Agencji Pracy Tymczasowych zrzeszonych w Polskim Forum HR jednoznacznie wyraża opinię, że pomimo dokonywania tak głębokich ingerencji w materię ustawodawczą w zakresie rynku pracy tymczasowej w ramach proponowanej nowelizacji, po raz kolejny tracona jest szansa na wprowadzenie regulacji, odpowiadających obecnym potrzebom rynku. Pracodawcy użytkownicy, których działalność poddaje się całorocznej sezonowości i niepewności w zakresie bieżących obrotów, mają często stałą potrzebę uzupełniania personelu stałego personelem tymczasowym. W wielu sektorach zamknięcie pojęcia sezonowości w 18 miesiącach nie jest wystarczające. Ograniczenie to jest szczególnie dotkliwe przy realizacji dużych projektów produkcyjnych. Ucierpią również pracownicy tymczasowi zatrudnieni w lokalizacjach o ograniczonej liczbie pracodawców, brak wydłużenia tego okresu może w sposób znaczący wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy. W związku z powyższym Polskie Forum HR nadal konsekwentnie proponuje wydłużenie okresu zatrudnienia w formule pracy tymczasowej do minimalnie 24 miesięcy. Ta propozycja wiąże się przy tym ściśle z wprowadzanymi obecnie zmianami polegającymi na możliwości zatrudnienia co do zasady wyłącznie przez maksymalnie 18 miesięcy u jednego pracodawcy użytkownika i to zarówno w ramach umowy o pracę tymczasową, jak również umowy cywilnoprawnej. Proponowane w projekcie zmiany do ustawy rozwiązywania prawne stanowczo ograniczą bowiem możliwość korzystania z usług osób wykonujących zajęcia tymczasowe oferowane przez Agencje Pracy Tymczasowej.

Zgodnie z uzasadnieniem do wprowadzanych zmian w tym zakresie, projektodawca podnosi, że celem tych zmian jest ograniczenie nieprawidłowości związanych z próbami ominąć przepisów obowiązującego prawa, zarówno w zakresie limitów zatrudnienia tymczasowego, jak również rynku umów cywilnoprawnych. Polskie Forum HR silnie wspiera dobre praktyki na rynku, wśród pracowników tymczasowych zatrudnionych przez firmy członkowskie (32% wszystkich pracowników tymczasowych w Polsce) jedynie 8% zatrudnionych jest na podstawie umów cywilnoprawnych. W proponowanym projekcie widzimy ogromną, niewykorzystaną szansę na pozytywne wzmocnienie umów o pracę na czas określony, poprzez dopuszczenie możliwości ich zawierania przez okres 24 miesięcy o co postulowali wszyscy pracodawcy. Z tych przyczyn Polskie Forum HR nie akceptuje kierunku wprowadzanych zmian i jest przekonane, że w dłuższym okresie zmiennych warunków rynkowych wpłynie to negatywnie na dynamikę polskiego rynku pracy i związany z tym rozwój gospodarczy kraju.



STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: należy zmienić brzmienie art. 1 pkt 8 projektu przez wydłużenie w zmienianym art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych okresu zatrudnienia tymczasowego do 24 miesięcy, oraz wyłączyć z tego okresu zatrudnienie osób w formule cywilnoprawnej.

7. Właściwość sądu dla roszczeń pracownika tymczasowego.

Projektowana zmiana w zakresie właściwości miejscowej sądu w przypadku sporu agencji pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym przyjęta została przez Polskie Forum HR jednoznacznie negatywnie. Zakłada ona, że pracownik tymczasowy będzie mieć takie samo prawo wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia jego sprawy, jak pracownik własny agencji pracy tymczasowej. Zmiana ta wpisuje się niestety w ciąg pozostałych zmian znacząco podnoszących koszty zatrudnienia tymczasowego, powoduje komplikacje natury organizacyjnej, a zatem jednocześnie prowadzi do jej osłabienia. Struktura zatrudnienia tymczasowego ze swojej własnej natury jest bowiem rozporoszona geograficznie i pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez Agencje wykonują pracę na terenie całego kraju. Dotychczasowa regulacja sprzyjała zatem zasadzie koncentracji sporów sądowych prowadzonych przez Agencje poprzez wskazanie Sądu Właściwego dla siedziby Agencji Pracy Tymczasowej. Odpowiadała zatem całkowicie charakterowi zatrudnienia tymczasowego i z tych przyczyn stała się odmienna od zasad powszechnie obowiązujących w tym zakresie. Nie są zatem przekonujące argumenty przemawiające za zrównaniem sytuacji prawnej pracowników tymczasowych z innym tzw. „stałymi” pracownikami. Nie uwzględniają one bowiem cech charakterystycznych zatrudnienia tymczasowego.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: należy skreślić w całości proponowane zmiany tj. art. 1 pkt 9 projektu i pozostawić obecnie obowiązujący art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych bez zmian.

8. Sankcje za niestosowanie przepisów ustawy.

Proponowane w projekcie zmiany w zakresie systemu penalizującego określone działania lub zaniechania dwóch podmiotów działających na rynku pracy tymczasowej tj. agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika wymaga niezbędnych korekt, gdyż w ocenie Polskiego Forum HR, przedstawiony system w żaden sposób nie odpowiada rzeczywistości, prawnemu charakterowi pracy tymczasowej, ukształtowanemu zresztą przez pozostałą część przepisów, z powodu braku jakiegokolwiek synchronizacji pomiędzy nakładanymi sankcjami, a rzeczywistymi prawami i obowiązkami podmiotów odpowiedzialnych. I tak pomimo że jego treść została przyjęta przez RDS, to w perspektywie pozostałych zaproponowanych przez Ministerstwo zmian wprowadza kolejny element zwiększający ryzyko korzystania z



zatrudnienia tymczasowego i znacznie obniża przejrzystość prawną funkcjonowania rynku agencji zatrudnienia

Z uzasadnienia do projektu wynika, że proponowane rozwiązania stwarzają prawną możliwość ukarania danego podmiotu w przypadku ustalenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że jest on winny naruszenia przepisów. Takim podmiotem może być agencja pracy tymczasowej albo pracodawca użytkownik, jak też możliwa jest sytuacja, gdy winnymi naruszenia prawa są oba te podmioty (każdy z osobna). Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami, odpowiedzialność za dane wykroczenie ponosi wyłącznie podmiot, którego winę ustalono. Celem regulacji jest zatem ustalenie i ukaranie podmiotu winnego naruszenia przepisów. Nie wyklucza to jednak sytuacji, gdy wina będzie mogła być przypisana obu tym podmiotom. Mając na uwadze takie uzasadnienie należy rozważyć czy przypisanie winy za określone działania czy zaniechania jest w ogóle możliwe w przypadku jeżeli podmiot zatrudniający nie ma przypisanych żadnych praw czy obowiązków, w zakresie za który może zostać ukarany. Tworzenie zatem analogicznych systemów sankcji dla obu „aktorów” pracy tymczasowej tj. agencji i użytkownika jest z formalno – prawnego punktu widzenia nieprawidłowe, a uznanie, że pozostawienie takiej możliwości daje organowi nakładającemu kary znacznie większą swobodę w możliwości przypisywania winy, w prostej drodze prowadzić może do licznych nadużyć.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: należy zmienić proponowany system sankcji przez wykreślenie „powielającej się” odpowiedzialności karnej i przypisanie jej podmiotom właściwym. I tak w przypadku art. 1 pkt 12 projektu dodającego w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych art. 27a wykreślenie w nim pkt 1, 2 i 3, a w przypadku dodanego art. 27 b wykreślenie w ustępie 2 pkt 1 i 2.

9. Zmiany w zakresie ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy.

Przedłożony projekt przewiduje również liczne zmiany w zakresie sposobu funkcjonowania instytucji rynku pracy takich jak agencje zatrudniania czy agencje pracy tymczasowej. I tak, większość z nich, środowisko agencji pracy tymczasowych zrzeszonych w Polskim Forum HR przyjęło z aprobatą. Należą do nich nowe zasady certyfikacji usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania pracownikami - cudzoziemcami do podmiotów działających na terytorium Polski, wprowadzenie większych wymagań w stosunku do zagranicznych podmiotów prowadzących działalność Agencji Zatrudnienia na terenie Polski, sprawdzanie przez Marszałka Województwa zaległości w odprowadzaniu przez Agencję zatrudnienia składek na ubezpieczenia społeczne czy posiadanie zabezpieczenia zobowiązań finansowych przez agencję pracy tymczasowej zarejestrowaną w Polsce oraz posiadanie lokalu na biuro agencji zatrudnienia.



Wszystkie te zmiany mają na celu wyeliminowanie z obrotu prawnych podmiotów nie legitymizujących się gwarancją pełnego bezpieczeństwa w zakresie świadczenia usługi pracy tymczasowej. W ocenie Agencji Pracy Tymczasowych zrzeszonych w Polskim Forum HR takie dodatkowe mechanizmy ochronne z jednej strony dają gwarancje finansowe, z drugiej możliwość dodatkowego kontrolowania legalności zatrudnienia przez uprawnione do tego organy.

Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

Rozważenia wymaga jednak system sankcji za nieprzestrzeganie projektowanych przepisów ustawy, w szczególności związanych z wykreśleniem z rejestru agencji zatrudnienia za niezłożenie informacji o działalności agencji zatrudnienia lub przekazanie jej niezgodnej ze stanem faktycznym. Takie niezgodności bowiem mogą być wynikiem oczywistych omyłek pisarskich, obiektywnego braku możliwości zebrania wszystkich informacji na dzień składania stosownych raportów, co w praktyce mogłoby powodować zupełnie niewspółmierną do przewinienia sankcję tj. wykreślenie agencji z rejestru.

Gwarancje finansowe

Projekt modyfikując kwestie gwarancji zaspakajania roszczeń pracowniczych w sytuacjach tzw. niewypłacalności posługuje się w projektowanym art. 19 ac ust. 1 pojęciem „braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące”. Nie ma przy tym prawnej pewności w jaki sposób stwierdzone będzie przez uprawniony do tego organ faktyczne zaprzestanie działalności przez agencję zatrudniania. Brak definicji legalnej tego pojęcia może w ocenie Polskiego Forum HR prowadzić do nadużyć. Proponuje się w tym zakresie odwołać do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy tj. niżej wskazanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Odpowiedzialność wykroczeniowa

Należy również zwrócić uwagę na przepis karny przewidujący odpowiedzialność wykroczeniową podmiotu korzystającego z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej osoby skierowanej do takich zajęć przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Wydaje się w tym przypadku, że odpowiedzialność karną powinna ponosić wyłącznie agencja prowadząca nielegalnie działalność pośredniczącą. Przypisywanie jej korzystającemu z pracy osoby skierowanej przez nielegalną agencję jest niepoprawne z formalno – prawnego punktu widzenia zważywszy na okoliczność braku możliwości przypasania takiemu podmiotowi winy, niezbędnej przestanki odpowiedzialności karnej.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: należy skreślić art. 3 ust. 3 pkt 7 projektu, w zakresie pojęcia „faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia” odesłać do ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie



niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, z późn. zm.), oraz skreślić art. 3 pkt 13 projektu.

10. Przepisy przejściowe.

Zasadniczą rolą przepisów przejściowych towarzyszących zmianom w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest przesądzenie, który stan prawny (dotychczasowy, czy też nowy) będzie miał zastosowanie do umów trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, na podstawie których będzie wykonywana w tym dniu praca tymczasowa. Większość z nich przewiduje, że nowe obowiązki nakładane na Agencję czy pracodawcę użytkownika wynikające z wprowadzonych zmian stosuje się niezwłocznie po jej wprowadzeniu. I tak m. in. zastosowanie znajdą regulacje przedłużające do dnia porodu umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, która miałyby się rozwiązać po upływie 3 miesięcy ciąży, stosowanie nowych zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy do urlopów trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, czy zamieszczenie w świadectwie pracy dotyczącym umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy informacji o pracodawcy użytkownika oraz o okresie wykonywania pracy na jego rzecz, przypadających od tego dnia (co dotyczyć będzie także zaświadczeń wydawanych w związku z zakończeniem wykonywania pracy na podstawie umowy prawa cywilnego).

Zważywszy zatem na wyżej wskazany mechanizm „natychmiastowego” działania przepisów ustawy, do jej wprowadzenia niezbędny jest odpowiednio długi okres przygotowawczy. Instytucje rynku pracy dotknięte wyżej analizowanymi zmianami zważywszy na szeroki zakres ingerencji ustawodawczej, zarówno w sferze zasad zatrudniania, jak również prowadzonej dokumentacji powinny mieć niezbędny czas na przygotowania. Zaproponowany przez projektodawcę 3 miesięczny okres *vacatio legis* jest w ocenie Polskiego Forum HR stanowczo za krótki.

STANOWISKO POLSKIEGO FORUM HR: zmienić brzmienie art. 22 projektu i wydłużyć okres *vacatio legis* do 6 miesięcy.