

## Opinia Konfederacji Lewiatan do projektu MPiPS zmian w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odnosząc się szczegółowo do przesłanych propozycji:

1) Okres łącznego zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika:

**art. 1 ust. 7, art. 20 otrzymuje brzmienie:**

**„Art. 1. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**

**2. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**

**3. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, agencja pracy tymczasowej może skierować tego pracownika do wykonywania takiej pracy, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego - przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy.**

**4. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 3, pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.”;**

W ocenie Konfederacji Lewiatan limit czasowy 18 miesięcy zatrudnienia tymczasowego jest okresem stanowczo zbyt krótkim. W naszych rekomendacjach postulowaliśmy o jego wydłużenie do 24 miesięcy. Wiele firm członkowskich zgłasza nam, że ich działalność poddaje się całorocznej sezonowości i niepewności w zakresie bieżących obrotów. W związku z tym firmy mają stałą potrzebę uzupełniania personelu stałego personelem tymczasowym. Tacy pracodawcy inwestują w wyszkolenie pracowników tymczasowych i dla nich okres 18 miesięcy dozwolonego zatrudnienia pracownika tymczasowego jest okresem nie znajdującym gospodarczego uzasadnienia i ograniczającego korzyści z inwestycji w umiejętności pracownika. Wydłużenie limitu zatrudnienia pracowników tymczasowych może zapewnić dłuższe utrzymania zatrudnienia przez pracowników tymczasowych w oczekiwaniu na stałe zatrudnienie u pracodawcy użytkownika, ograniczyć poziom niepewności dla pracowników tymczasowych, a także ograniczyć wykorzystanie umów cywilnoprawnych.



LEWIATAN

Ponadto warto zwrócić uwagę na niekonsekwencję zapisaną w ust. 4 proponowanego artykułu. Wynika z niego że dla pracowników tymczasowych zatrudnionych wg ust. 1 i 2 okres karencji w zatrudnieniu u danego pracodawcy wynosi 18 miesięcy, a w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie ust. 3 (zastępstwo) okres ten wynosi 36 miesięcy, a więc jest dwa razy dłuższy.

2) Okres łącznego zlecenia usług dla pracownika tymczasowego w ramach umowy cywilnej:

**5. art. 1 ust. 9, art. 26 otrzymuje brzmienie:**

**„Art. 26. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 2 pkt 3, art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 i art. 23.**

**2. Osoba, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej oświadczenie dotyczące wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego oraz świadectwa pracy dotyczące okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika - z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.**

**3. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, dodatkowo stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.”;**

Projektowany przepis jednoznacznie ogranicza czasowo zatrudnienie cywilnoprawne w formule pracy tymczasowej. Zmiany zaproponowane w tym artykule nie biorą jednak pod uwagę przypadków zleceńobiorców tymczasowych, dla których zatrudnienie tymczasowe na podstawie umowy zlecenie jest dodatkowym zajęciem, lub też kiedy okres zawarcia umowy np. na 1 miesiąc nie odzwierciedla rzeczywiście przepracowanego czasu przez tego pracownika. Dobrym przykładem jest zatrudnienie konsultantów w sieci sprzedaży bezpośredniej: na tych stanowiskach najczęściej zatrudniane są osoby posiadające już inne zatrudnienie lub będące na rencie lub emeryturze. Osoby te same ustalają zakres i formę swojej aktywności w roli konsultanta i dlatego ograniczenie czasowe w tym przypadku jest bardzo krzywdzące, dlatego w tym zakresie chcielibyśmy poddać pod rozagę możliwość wprowadzenia katalogu sytuacji, w przypadku których ograniczenie 18 miesięcy nie obowiązywałoby.

3) Zmiany w możliwości powierzenia pracy tymczasowej

**art. 1 ust. 1 w art. 8 pkt 3 otrzymuje brzmienie:**

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





LEWIATAN

**„3) tego samego rodzaju jak praca, która w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego była wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.”;**

Projektowana zmiana polega na zamianie sformułowania „stanowisko pracy” na niedookreślony terminowo i znacznie szerszy przedmiotowo „rodzaj pracy”. Taki zabieg połączony jednocześnie sankcji karnych, powoduje daleko idącą uznaniowość organów oraz nadmierne ograniczenie możliwości korzystania z pracy tymczasowej przez pracodawców oraz dostępu do pracy tymczasowej dla pracowników. We współczesnych organizacjach podzielonych na różnego typu komórki organizacyjne o różnych lokalizacjach rodzaje wykonywanych prac są podobne. Zwolnienie pracownika w jednej z komórek organizacyjnych i zatrudnienie pracownika tymczasowego do pracy „tego samego rodzaju”, zwykle nie będzie oznaczać obejścia przepisów o koniecznej karencji, które mają przeciwdziałać zastępowaniu pracowników firm, pracownikami tymczasowymi.. W przypadku posługiwania się przez ustawodawcę projektowanym pojęciem „rodzaj pracy” okazać się może, że uniemożliwiony zostanie zamiar użytkownika zatrudnienia pracownika tymczasowego w zupełnie innej części kraju lub świata ze względu na podobnie wykonywany rodzaj pracy, a należy założyć, że nie było to intencją projektodawcy.

Warto tu zwrócić uwagę na potrzebę rozszerzenia możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych również do wykonywania tzw. prac szczególnie niebezpiecznych. Należy zauważyć, że pracownicy tymczasowi mają zapewnioną odpowiednią ochronę pod względem warunków BHP, a zatem zakaz ten jest nieuzasadniony. Co istotne zakaz taki obowiązuje tylko w 3 państwach członkowskich Unii Europejskiej, włączając Polskę.

Ponadto należy praktycznie umożliwić zatrudnianie w ramach pracy tymczasowej w sektorze publicznym. Obecnie mimo braku ograniczeń formalnych pozwalających na zatrudnianie pracowników tymczasowych w sektorze publicznym w praktyce rozwiązanie to stosuje się bardzo rzadko. Powodem takiego stanu rzeczy jest niekonkurencyjność cenowa agencji zatrudnienia. Sektor publiczny nie jest zobowiązany do odprowadzania podatku VAT, zatem cena oferowana przez agencje nie spełnia oczekiwań i poszukuje się innych rozwiązań, które z ekonomicznego punktu widzenia będą bardziej usprawiedliwione (najczęściej zatrudniając osoby na umowy cywilnoprawne). Rekomenduje się zatem wprowadzenie obowiązku odprowadzania podatku VAT na usługi pracy tymczasowej do sektora publicznego tylko od wartości marży dla agencji zatrudnienia.

4) Określenie sankcji:

**art. 1 ust. 11, po art. 27 dodaje się art. 27a i 27b w brzmieniu:**

member of 



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





LEWIATAN

**„Art. 27a. Kto będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania:**

- 1) zadań, które nie są pracą tymczasową;**
- 2) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy;**
- 3) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;**
- 4) pracy tego samego rodzaju, jak praca która w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, była wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;**
- 5) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika na okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;**
- 6) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika**

**- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.**

**27b. 1. Kto będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu korzysta z pracy pracownika tymczasowego do wykonywania:**

- 1) zadań, które nie są pracą tymczasową;**
- 2) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy;**
- 3) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;**
- 4) pracy tego samego rodzaju, jak praca która w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, była wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**

**- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.**

member of 



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





LEWIATAN

**2. Tej samej karze podlega, kto będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:**

**1) korzysta z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;**

**2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą**

**zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika.”;**

W przypadku komentowanych artykułów 27a oraz 27b dopuszczających możliwość nakładania sankcji wykroczeniowych zarówno na agencje, jak i pracodawców użytkowników widoczne są wspomniane wcześniej braki w zakresie wymogu precyzyjności w nazywaniu czynów karalnych będących niezbędnym wymogiem konstruowania takich regulacji. Przepisy skonstruowane są zbyt ogólnie, a ich adresatem staje się podmiot nie będący odpowiedzialny za określone działania bądź zaniechania. I tak w przypadku czynu objętego sankcją wykroczeniową polegającego na skierowaniu pracownika tymczasowego do zadań, które nie są pracą tymczasową dostrzega się całkowitą uznaniowość organów nadzorczo – kontrolnych w ocenie danego stanu faktycznego. Pojawiają się pytania - co będzie podstawą oceny czy coś jest pracą tymczasową, w jaki sposób będzie definiowana sezonowość, okresowość, doraźność czy też to na ile terminowe wykonanie zadania przez pracowników zatrudnionych przez pracodawców użytkowników nie było możliwe. W szczególności uwagę zwraca zapis art. 27b. Odpowiedzialność pracodawcy użytkownika za przekroczenie maksymalnego okresu zatrudnienia, wymagałaby uprzedniego nałożenia na niego obowiązku prowadzenia rejestru umożliwiającego kontrolę tych okresów pracy, co z kolei zwiększałoby znaczne obciążenia administracyjne leżące po stronie pracodawcy użytkownika i wypaczałoby ideę pracy tymczasowej, w której podmiotem zatrudniającym pozostaje wyłącznie agencja pracy tymczasowej. W związku z tym nie jest zasadne stosowanie podwójnych sankcji, zarówno dla pracodawcy użytkownika, jak i agencji pracy tymczasowej. Należy ograniczyć sankcje do podmiotu, który pozostaje faktycznym zatrudniającym.

*Konfederacja Lewiatan, 10 listopada 2015 r.  
KL/621/251/3093/GB/2015*

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

