

Decyzja

Prezydium KK

nr 198/08

ws. opinii o poselskim projekcie ustawy *o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników
tymczasowych*

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje projekt ustawy *o zmianie ustawy o pracownikach tymczasowych*. Jako uzasadnienie podajemy następujące uwagi:

1. a) Uchylenie art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych rażąco naruszy prawa pracowników tymczasowych.

Celem ustawodawcy wprowadzającego przepis w aktualnym jego brzmieniu była chęć zapewnienia ochrony praw tych pracowników i niedopuszczenia do sytuacji, w której instytucja pracy tymczasowej byłaby wykorzystywana jako typowa forma zatrudnienia. Najlepszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę, gdyż to ona najlepiej chroni prawa pracowników. Pracę tymczasową należy natomiast traktować jako uzupełniającą formę zatrudnienia, mającą znaczenie dla pracy o szczególnym (czasowym) charakterze np. w ramach inwentaryzacji w dużych sieciach handlowych (*vide* uzasadnienie projektu obecnej ustawy - nr druku 1349). Wprowadzenie w życie proponowanej zmiany spowodowałoby znaczne pogorszenie sytuacji pracowników na rynku pracy, jak również przyjęcie kierunku zmierzającego do wypierania typowych form zatrudnienia przez pracę tymczasową. Pracodawcy mieliby bowiem możliwość szybszego dokonywania większej ilości grupowych zwolnień i zastępowania pracowników stałych, pracownikami tymczasowymi. Nadto przywołać należy fragment uzasadnienia obowiązującej obecnie ustawy: *„w zakresie problematyki objętej omawianym projektem ma zastosowanie dyrektywa Rady 1999/77/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie umów na czas określony,*

zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, która wymaga od państw członkowskich zagwarantowania należytej ochrony wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych". W związku z wprowadzeniem zmian przewidzianych w projekcie ustawy, pod znakiem zapytania postawić należy zagwarantowanie wyżej wymienionej ochrony.

- b) Ponadto, uchylając art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie stworzono definicji pracodawcy użytkownika. Według obecnie obowiązującej ustawy, w jej art. 2, istnieje odesłanie do definicji pracodawcy użytkownika zawartej w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wskazać należy, iż obecnie wyżej wymieniona ustawa nie obowiązuje, w związku z czym nie wiadomo czy odwołanie się przez komentowany przepis do nieobowiązującej już ustawy oznacza, po pierwsze: obowiązek stosowania wskazanej w niej definicji pracodawcy, pomimo nieobowiązania ustawy, po drugie: obowiązek zastosowania ustawy, która zastąpiła ustawę uchyloną. W myśl art. 37 ust. 4 uchylonej ustawy pracodawcą użytkownikiem mógł być pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy. Z kolei w myśl definicji legalnej zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 25) przez pracodawcę rozumie się jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika. Podsumowując, nie wiadomo, która definicja obowiązuje. W związku z powyższym jak najbardziej celowe jest wprowadzenie w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, *expressis verbis* definicji pracodawcy użytkownika.
2. W art. 8a projektu ustawy zniesiono obowiązek ponownego przeprowadzania wstępnych badań lekarskich dla pracownika tymczasowego w sytuacji, gdy APT nawiązuje z nim kolejną umowę o pracę (na warunkach określonych w tym przepisie), jeżeli przerwa między tymi umowami nie była spowodowana niezdolnością do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na jego stan zdrowia. Jako *ratio legis* proponowanej zmiany można zauważyć, z jednej strony, chęć uproszczenia procedur i obowiązków w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych, z drugiej natomiast dążenie do zapewnienia efektywnej ochrony zdrowia tych pracowników. Wskazać należy, iż zaproponowane brzmienie przepisu jest nieprecyzyjne i budzi wątpliwości. Przede wszystkim pracownicy ci musieliby

wielokrotnie dokonywać wstępnych badań lekarskich, co w znacznym stopniu obniżyłoby ich zdolność do podejmowania zatrudnienia w ramach APT. Nadto nie sposób nie zauważyć, iż w omawianej sytuacji zachodzi kolizja pomiędzy dwoma dobrami pracownika tymczasowego. W kolizji tej znajduje się troska o zdrowie pracownika oraz zdolność do podejmowania zatrudnienia. Gdyby przyjęto propozycję zawartą w projekcie ustawy, to jak już wyżej wskazano zdolność zatrudnienia została by znacznie osłabiona, a zatrudnienie (procedury z nim związane) uciążliwe. Gdyby natomiast przyjęto postulat okresowej ważności zwolnień lekarskich doszłoby do sytuacji, w której lekarz „z góry” ustalałby, że pracownik „nie będzie chorował” przez określony czas. Wskazać należy, iż lekarz medycyny pracy nie może i nie jest w stanie antycypować, czy pracownik tymczasowy będzie w danym okresie zdolny do wykonywania pracy. Jedynym bowiem warunkiem zdolności do pracy byłby termin (termin ważności zaświadczenia lekarskiego). Gdyby pracownik tymczasowy po ustaniu stosunku pracy z APT złamał rękę, którą następnie by wyleczył, to przy założeniu że zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy tymczasowej byłoby (długo)okresowe, w dalszej kolejności mógłby on zatrudnić się na stanowisku pracy obciążającym fizycznie (np. dźwiganie ciężkich przedmiotów). Jako że ochrona zdrowia winna mieć nadrzędny w hierarchii dóbr osobistych charakter, Prezydium KK postuluje następującą zmianę w propozycji art. 8a: *„Osoba, z którą agencja pracy tymczasowej nawiązuje kolejną umowę o pracę, w celu skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika do wykonywania takiej samej pracy tymczasowej albo pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, w okresie objętym zaświadczeniem lekarskim nie podlega wstępным badaniom lekarskim, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami o pracę nie była spowodowana niezdolnością do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na jej stan zdrowia. Zaświadczenie lekarskie, o którym mowa powyżej może zostać wydane na maksymalny okres 6 miesięcy. Jeżeli w trakcie trwania stosunku pracy upłynie 6 miesięczny okres ważności zaświadczenia lekarskiego, ważność ta ulega przedłużeniu do czasu ustania stosunku pracy z APT, chyba że w wyniku niezdolności do pracy lub innego zdarzenia mającego wpływ na stan zdrowia pracownika tymczasowego, zaistnieją okoliczności uzasadniające konieczność ponownego badania lekarskiego.”*

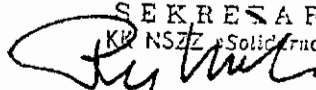
3. Po art. 18a (projekt ustawy) należy dodać art. 18b, w ramach którego nałożono by na agencję pracy tymczasowej obowiązek pisemnego pouczenia pracownika o możliwości skorzystania przez niego z uprawnienia przewidzianego w proponowanym art. 18a ust. 2 tj. z możliwości żądania wydania świadectwa pracy.
4. Nie do zaakceptowania jest ponadto zmiana przewidziana w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podkreślenia wymaga, iż zatrudnienie tymczasowe, czy też samozatrudnienie zastępujące zatrudnienie na podstawie umowy o pracę stanowi działanie na szkodę pracowników i jest sprzeczne ze Strategią Lizbońską stanowiącą o „dobrym zatrudnieniu”. W ocenie NSZZ „Solidarność” niedopuszczalne jest uznanie za pracę tymczasową zatrudnienie pracowników tymczasowych na tym samym stanowisku pracy w okresie dłuższym niż 12 miesięcy. Zatrudnienie tymczasowe jest tym bardziej szkodliwe, że pozbawia pracownika tymczasowego podstawowego narzędzia obrony, jakim jest przynależność do związku zawodowego. Pracownik taki jest traktowany jako „obywatel drugiej kategorii” (nie posiadając w ocenie instytucji bankowych zdolności kredytowej). Wydłużenie terminu, na który zawierane są umowy z pracownikami tymczasowymi, jest szkodliwe również dlatego, że APT i pracodawcy użytkownicy notorycznie dopuszczają się rażącego naruszania praw pracowniczych. Każda forma poszerzenia możliwości zatrudniania w ramach APT stwarza możliwości do wyżej wymienionych naruszeń i nadużyć wobec pracowników tymczasowych. Powyższe naruszenia dotyczą praktycznie każdej sfery działalności APT i pracodawców użytkowników, w odniesieniu do praw pracowników (wadliwe umowy o pracę, wadliwe świadectwa pracy, brak badań lekarskich, naruszanie przepisów o ochronie danych osobowych, jak również naruszanie całego szeregu innych przepisów prawa pracy, w tym domniemania stosunku pracy). Problemy związane z zatrudnieniem tymczasowym dotyczą również zanizania wynagrodzeń i w konsekwencji obniżenie „poziomu życia” pracowników tymczasowych poniżej progu ubóstwa. W związku z powyższym należy ujemnie ocenić przedmiotową propozycję zmiany.
5. Wbrew ustaleniom Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w roku 2006 nie dokonano kompleksowej obserwacji efektów stosowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

6. Proponowane zmiany są zgłoszone w interesie agencji pracy tymczasowej i organizacji pracodawców, z pominięciem propozycji pracowników tymczasowych, jak i central związkowych. W rezultacie nie zauważa się propozycji zmian wniesionych przez NSZZ „Solidarność” podczas warszawskiego seminarium o pracy tymczasowej-(20.03.2007) postulujących m.in.
- przywrócenie gwarancji zabezpieczeń finansowych przeznaczanych na wynagradzanie dla pracowników jako podstawowego warunku uzyskania licencji,
 - skuteczniejszą politykę certyfikatów dla APT (m.in. odbierania ich),
 - objęcie szkoleniami zawodowymi pracowników tymczasowych,
 - uregulowanie kwestii wydawania świadectw pracy (m.in. w formie książeczek pracy),
 - utworzenie systemu dopłat dla pracowników sezonowych w sezonie martwym,
 - wprowadzenie premii degresywnych za przejście pracownika tymczasowego w zatrudnienie trwałe,
 - wyłączenie z ustawy o zpt zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych,
 - połączenia w jedną ustawę całej problematyki zatrudnienia tymczasowego i włączenia powyższego do kodeksu pracy.

Gdańsk, 23 września 2008 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRESZ
KW NSZZ „Solidarność”

Jacek Rybicki

Decyzja Prezydium KK nr 198/08
ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o
zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" negatywnie opiniuje projekt ustawy o zmianie ustawy o pracownikach tymczasowych. Jako uzasadnienie podajemy następujące uwagi:

1. a) Uchylenie art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych rażąco naruszy prawa pracowników tymczasowych.

Celem ustawodawcy wprowadzającego przepis w aktualnym jego brzmieniu była chęć zapewnienia ochrony praw tych pracowników i niedopuszczenia do sytuacji, w której instytucja pracy tymczasowej byłaby wykorzystywana jako typowa forma zatrudnienia. Najlepszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę, gdyż to ona najlepiej chroni prawa pracowników. Pracę tymczasową należy natomiast traktować jako uzupełniającą formę zatrudnienia, mającą znaczenie dla pracy o szczególnym (czasowym) charakterze np. w ramach inwentaryzacji w dużych sieciach handlowych (vide uzasadnienie projektu obecnej ustawy - nr druku 1349). Wprowadzenie w życie proponowanej zmiany spowodowałoby znaczne pogorszenie sytuacji pracowników na rynku pracy, jak również przyjęcie kierunku zmierzającego do wypierania typowych form zatrudnienia przez pracę tymczasową. Pracodawcy mieliby bowiem możliwość szybszego dokonywania większej ilości grupowych zwolnień i zastępowania pracowników stałych, pracownikami tymczasowymi. Nadto przywołać należy fragment uzasadnienia obowiązującej obecnie ustawy: "w zakresie problematyki objętej omawianym projektem ma zastosowanie dyrektywa Rady 1999/77/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, która wymaga od państw członkowskich zagwarantowania należytej ochrony wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych". W związku z wprowadzeniem zmian przewidzianych w projekcie ustawy, pod znakiem zapytania postawić należy zagwarantowanie wyżej wymienionej ochrony.

b) Ponadto, uchylając art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie stworzono definicji pracodawcy użytkownika. Według obecnie obowiązującej ustawy, w jej art. 2, istnieje odesłanie do definicji pracodawcy użytkownika zawartej w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wskazać należy, iż obecnie wyżej wymieniona ustawa nie obowiązuje, w związku z czym nie wiadomo czy odwołanie się przez komentowany przepis do nieobowiązującej już ustawy oznacza, po pierwsze: obowiązek stosowania wskazanej w niej definicji pracodawcy, pomimo nieobowiązania ustawy, po drugie: obowiązek zastosowania ustawy, która zastąpiła ustawę uchyloną. W myśl

art. 37 ust. 4 uchylonej ustawy pracodawcą użytkownikiem mógł być pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy. Z kolei w myśl definicji legalnej zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 25) przez pracodawcę rozumie się jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika. Podsumowując, nie wiadomo, która definicja obowiązuje. W związku z powyższym jak najbardziej celowe jest wprowadzenie w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, *expressis verbis* definicji pracodawcy użytkownika.

2. W art. 8a projektu ustawy zniesiono obowiązek ponownego przeprowadzania wstępnych badań lekarskich dla pracownika tymczasowego w sytuacji, gdy APT nawiązuje z nim kolejną umowę o pracę (na warunkach określonych w tym przepisie), jeżeli przerwa między tymi umowami nie była spowodowana niezdolnością do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na jego stan zdrowia. Jako *ratio legis* proponowanej zamiany można zauważyć, z jednej strony, chęć uproszczenia procedur i obowiązków w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych, z drugiej natomiast dążenie do zapewnienia efektywnej ochrony zdrowia tych pracowników. Wskazać należy, iż zaproponowane brzmienie przepisu jest nieprecyzyjne i budzi wątpliwości. Przede wszystkim pracownicy ci musieliby wielokrotnie dokonywać wstępnych badań lekarskich, co w znacznym stopniu obniżyłoby ich zdolność do podejmowania zatrudnienia w ramach APT. Nadto nie sposób nie zauważyć, iż w omawianej sytuacji zachodzi kolizja pomiędzy dwoma dobrami pracownika tymczasowego. W kolizji tej znajduje się troska o zdrowie pracownika oraz zdolność do podejmowania zatrudnienia. Gdyby przyjęto propozycję zawartą w projekcie ustawy, to jak już wyżej wskazano zdolność zatrudnienia została by znaczenie osłabiona, a zatrudnienie (procedury z nim związane) uciążliwe. Gdyby natomiast przyjęto postulat okresowej ważności zwolnień lekarskich doszłoby do sytuacji, w której lekarz "z góry" ustalałby, że pracownik "nie będzie chorował" przez określony czas. Wskazać należy, iż lekarz medycyny pracy nie może i nie jest w stanie antycypować, czy pracownik tymczasowy będzie w danym okresie zdolny do wykonywania pracy. Jedynym bowiem warunkiem zdolności do pracy byłby termin (termin ważności zaświadczenia lekarskiego). Gdyby pracownik tymczasowy po ustaniu stosunku pracy z APT złamał rękę, którą następnie by wyleczył, to przy założeniu że zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy tymczasowej byłoby (długo)okresowe, w dalszej kolejności mógłby on zatrudnić się na stanowisku pracy obciążającym fizycznie (np. dźwiganie ciężkich przedmiotów). Jako że ochrona zdrowia winna mieć nadrzędny w hierarchii dóbr osobistych charakter, Prezydium KK postuluje następującą zmianę w propozycji art. 8a: "Osoba, z którą agencja pracy tymczasowej nawiązuje kolejną umowę o pracę, w celu skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika do wykonywania takiej samej pracy tymczasowej albo pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, w

okresie objętym zaświadczeniem lekarskim nie podlega wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami o pracę nie była spowodowana niezdolnością do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na jej stan zdrowia. Zaświadczenie lekarskie, o którym mowa powyżej może zostać wydane na maksymalny okres 6 miesięcy. Jeżeli w trakcie trwania stosunku pracy upłynie 6 miesięczny okres ważności zaświadczenia lekarskiego, ważność ta ulega przedłużeniu do czasu ustania stosunku pracy z APT, chyba że w wyniku niezdolności do pracy lub innego zdarzenia mającego wpływ stan zdrowia pracownika tymczasowego, zaistnieją okoliczności uzasadniające konieczność ponownego badania lekarskiego."

3. Po art. 18a (projektu ustawy) należy dodać art. 18b, w ramach którego nałożono by na agencję pracy tymczasowej obowiązek pisemnego pouczenia pracownika o możliwości skorzystania przez niego z uprawnienia przewidzianego w proponowanym art. 18a ust. 2 tj. z możliwości żądania wydania świadectwa pracy.
4. Nie do zaakceptowania jest ponadto zmiana przewidziana w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podkreślenia wymaga, iż zatrudnienie tymczasowe, czy też samozatrudnienie zastępujące zatrudnienie na podstawie umowy o pracę stanowi działanie na szkodę pracowników i jest sprzeczne ze Strategią Lizbońską stanowiącą o "dobrym zatrudnieniu". W ocenie NSZZ "Solidarność" niedopuszczalne jest uznanie za pracę tymczasową zatrudnienie pracowników tymczasowych na tym samym stanowisku pracy w okresie dłuższym niż 12 miesięcy. Zatrudnienie tymczasowe jest tym bardziej szkodliwe, że pozbawia pracownika tymczasowego podstawowego narzędzia obrony, jakim jest przynależność do związku zawodowego. Pracownik taki jest traktowany jako "obywatel drugiej kategorii" (nie posiadając w ocenie instytucji bankowych zdolności kredytowej). Wydłużenie terminu, na który zawierane są umowy z pracownikami tymczasowymi, jest szkodliwe również dlatego, że APT i pracodawcy użytkownicy notorycznie dopuszczają się rażącego naruszania praw pracowniczych. Każda forma poszerzenia możliwości zatrudniania w ramach APT stwarza możliwości do wyżej wymienionych naruszeń i nadużyć wobec pracowników tymczasowych. Powyższe naruszenia dotyczą praktycznie każdej sfery działalności APT i pracodawców użytkowników, w odniesieniu do praw pracowników (wadliwe umowy o pracę, wadliwe świadectwa pracy, brak badań lekarskich, naruszanie przepisów o ochronie danych osobowych, jak również naruszanie całego szeregu innych przepisów prawa pracy, w tym domniemania stosunku pracy). Problemy związane z zatrudnieniem tymczasowym dotyczą również zaniżania wynagrodzeń i w konsekwencji obniżenie "poziomu życia" pracowników tymczasowych poniżej progu ubóstwa. W związku z powyższym należy ujemnie ocenić przedmiotową propozycję zmiany.
5. Wbrew ustaleniom Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w roku 2006 nie dokonano kompleksowej obserwacji efektów stosowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
6. Proponowane zmiany są zgłoszone w interesie agencji pracy tymczasowej i organizacji pracodawców, z pominięciem propozycji pracowników tymczasowych, jak

i central związkowych. W rezultacie nie zauważa się propozycji zmian wniesionych przez NSZZ "Solidarność" podczas warszawskiego seminarium o pracy tymczasowej (20.03.2007) postulujących m.in.

- przywrócenie gwarancji zabezpieczeń finansowych przeznaczanych na wynagradzanie dla pracowników jako podstawowego warunku uzyskania licencji,
- skuteczniejszą politykę certyfikatów dla APT (m.in. odbierania ich),
- objęcie szkoleniami zawodowymi pracowników tymczasowych,
- uregulowanie kwestii wydawania świadectw pracy (m.in. w formie książeczek pracy),
- utworzenie systemu dopłat dla pracowników sezonowych w sezonie martwym,
- wprowadzenie premii degresywnych za przejście pracownika tymczasowego w zatrudnienie trwałe,
- wyłączenie z ustawy o zpt zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych,
- połączenia w jedną ustawę całej problematyki zatrudnienia tymczasowego i włączenia powyższego do kodeksu pracy.

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 9 września 2009 r.

Cena 0,48 zł + 22% VAT

