

„Solidarność” proponuje zmianę prawa

10 maja 2012

Delegacja NSZZ „Solidarność” przekazała szefowi rządu przygotowane projekty ustaw zmieniających przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych oraz obejmujących ubezpieczeniem społecznym osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło, osoby pobierające zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne oraz członków rad nadzorczych.

Zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych proponowane przez NSZZ „Solidarność”:

1. Uznanie umowy o pracę tymczasową za umowę o pracę na czas nieokreślony jeśli nie zostały spełnione warunki definiujące pracę tymczasową, czyli:

- charakter sezonowy, okresowy, doraźny lub
- brak możliwości wykonania pracy przez pracowników pracodawcy lub
- nieobecność pracownika pracodawcy wykonującego daną pracę.

2. Zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy, której rodzaj i miejsce wykonywania pokrywa się w całości lub częściowo z pracą pracownika zwolnionego w ciągu ostatnich sześciu miesięcy – w obecnych przepisach jest mowa o stanowisku pracy i okresie trzech miesięcy.

3. Ustanowienie solidarnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy i agencji pracy tymczasowej we wszystkich przypadkach gdy prawo pracy nakłada na pracodawcę obowiązek naprawienia szkody poniesionej przez pracownika – w obecnych przepisach odpowiedzialność ta ciąży wyłącznie na agencji (która może domagać się rekompensaty od pracodawcy) i dotyczy wyłącznie gorszego traktowania pracownika tymczasowego niż

innych pracowników.

4. Uznanie umowy o pracę tymczasową za umowę o pracę na czas nieokreślony w przypadku przekroczenia przez jednego pracodawcę maksymalnych okresów pracy tymczasowej, czyli:

- 18 miesięcy w ciągu 36 kolejnych miesięcy lub
- 36 miesięcy w przypadku wykonywania pracy obejmującej zadania nieobecnego pracownika.

5. Nałożenie na pracodawcę obowiązku uzgodnienia ze związkami zawodowymi zatrudnienia pracownika tymczasowego na okres powyżej sześciu miesięcy – obecne przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek podjęcia działań zmierzających do ustalenia tego ze związkami zawodowymi.

6. Objęcie pracowników tymczasowych zatrudnianych na podstawie prawa cywilnego przepisami o

- konieczności informowania związków zawodowych i uzgadniania zatrudnienia pracownika tymczasowego (patrz punkt 5)
- maksymalnych okresach zatrudnienia (patrz punkt 4)
- odszkodowań (patrz punkt 3)
- równego traktowania pracowników tymczasowych i innych pracowników
- konieczności zawarcia umowy na piśmie pomiędzy agencją i pracownikiem tymczasowym
- ograniczeń dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych (m.in. patrz punkt 2)
- definicji pracy tymczasowej i ewentualnego uznania umowy na czas nieokreślony (patrz punkt 1).

7. Wprowadzenie kary grzywny dla pracodawcy zatrudniającego pracownika tymczasowego wbrew ustawowym ograniczeniom (m.in. patrz punkt 2.).

8. Nałożenie obowiązku złożenia zabezpieczenia finansowego w wysokości co najmniej 50-krotności przeciętnego wynagrodzenia w momencie rejestracji agencji pracy tymczasowej.

9. Wykreślanie z rejestru agencji pracy w przypadku naruszania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

Według „Solidarności” celem proponowanych zmian prawa dotyczącego pracy tymczasowej jest „objęcie osób świadczących pracę tymczasową skutecznymi przepisami ochronnymi oraz ograniczenie patologii jaką stało się omijanie limitu czasowego trwania zatrudnienia tymczasowego”. Jednak większość z tych zmian wydaje się być kosmetyczna i wątpliwe jest aby ich wprowadzenie przyniosło oczekiwane rezultaty. Jedynie punkty 6, 7 i 8 zawierają faktyczne propozycje zmian jakościowych zabezpieczających interesy pracowników tymczasowych i stałych, pozostałe są zbyt nieprecyzyjne i łatwe do obejścia lub symboliczne.

Drugi projekt przewiduje objęcie obowiązkiem ubezpieczeń społecznych osób świadczących pracę na podstawie umowy o dzieło, osób pobierających zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne oraz członków rad nadzorczych pobierających z tego tytułu wynagrodzenie posiadających miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i niepodlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu. Zakłada także wprowadzenie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego z każdego tytułu w przypadku osób spełniających jednocześnie warunki do objęcia ich ubezpieczeniem z kilku tytułów – obecnie obowiązujące prawo przewiduje w takiej sytuacji objęcie ubezpieczeniem tylko z tytułu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub pokrewnych. Wprowadzenie obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu umowy o dzieło powinno – zdaniem związkowców, zniechęcić pracodawców do stosowania tej umowy w celu obniżenia kosztów pracy.

Opracowanie: norbo

Nadesłano do „Wolnych Mediów”