

Na sejmowej stronie internetowej pojawił się projekt ustawy zmieniający ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z uzasadnieniem projektu, nowelizacja jest efektem analizy postulatów zgłoszonych przez: Głównego Inspektora Pracy, NSZZ „Solidarność” oraz przez Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia i Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy – przy współpracy z Konfederacją Lewiatan, pod patronatem Pracodawców RP oraz Business Centre Club. Jak napisano w projekcie, *przedłożona propozycja jest próbą kompromisu między racjami poszczególnych autorów propozycji zmian, z uwzględnieniem przede wszystkim podniesienia standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników, korzystających z agencji pracy tymczasowej.*

Podstawowym celem projektowanych zmian jest zatem podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji pracy tymczasowej.

W związku z powyższym, wnioskodawcy zaproponowali m.in. zmiany:

- wprowadzenie nowego sposobu określenia pracy, której wykonywanie nie może być powierzone pracownikowi tymczasowemu po zwolnieniu pracownika stałego pracodawcy użytkownika,
- nie będzie możliwe powierzanie wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia,
- pracodawca użytkownik, na wniosek agencji pracy tymczasowej, będzie miał także obowiązek przedstawienia treści wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u niego – do wglądu agencji - ma to na celu umożliwienie agencji pracy tymczasowej ustalenia prawidłowego i niedyskryminującego poziomu wynagrodzenia pracownika tymczasowego,
- zobowiązanie agencji pracy tymczasowej do przekazania pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia z nim umowy o pracę, informacji umożliwiających takiemu pracownikowi nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej,
- uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy, który wyłącza stosowanie do pracownic tymczasowych art. 177 § 3 Kodeksu pracy – w rezultacie w przypadku pracownic tymczasowych, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, następowałoby z mocy prawa przedłużenie umowy do dnia porodu, tak jak przewiduje to ww. przepis Kodeksu pracy,
- obowiązek prowadzenia przez pracodawcę użytkownika ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego.