

Zmiany dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych

Dnia 1 czerwca 2017 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw. Wprowadzone zmiany odnoszą się zarówno do praw pracowników tymczasowych, jak i funkcjonowania agencji zatrudnienia, w tym obowiązków pracodawców użytkowników. Jednym z podstawowych celów ww. ustawy ma być podniesienie standardów pracy tymczasowej i poprawa warunków zatrudnienia, w tym bezpieczeństwa prawnego pracowników tymczasowych.

Wśród najważniejszych zmian w zatrudnianiu pracowników tymczasowych należy wyróżnić limit wykonywania pracy przez takiego pracownika na rzecz pracodawcy użytkownika. Zgodnie z nowymi przepisami, agencja 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. Limit ten obowiązuje bez względu czy skierowanie do danego pracodawcy następuje z jednej czy też kilku agencji, co w konsekwencji uniemożliwia obchodzenie przepisów poprzez późniejsze ponownie kierowanie tego samego pracownika z innej agencji. Limit pracy tymczasowej jest przy tym dłuższy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika. W tym przypadku przewidziano jego wydłużenie do 36 miesięcy. Ponadto wskazanych limitów nie stosuje się przy przedłużeniu umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Jednocześnie, w obecnym kształcie ustawy, agencja pracy tymczasowej ma ustalać łączny okres pracy dotychczas wykonywanej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego.

Inną istotną zmianą jest również zwiększenie ochrony kobiet w ciąży. Zgodnie z nowymi regulacjami, do pracownicy tymczasowej mającej łączny, co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję na podstawie umowy o pracę stosuje się wspomniany wcześniej art. 177 § 3 Kodeksu pracy, który nakazuje przedłużenie umowy do czasu porodu. Łączny, co najmniej 2-miesięczny okres obejmuje natomiast: (1) okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy poprzedzających zawarcie umowy o pracę, do której miałyby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, lub (2) okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę, o której mowa w pkt 1, do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny, co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej. Wprowadzona regulacja pozwala na nabycie przez pracownicę tymczasową prawa do zasiłku macierzyńskiego po porodzie.

Wprowadzone regulacje zmodyfikowały także przykłady pracy, która nie może być powierzona pracownikowi tymczasowemu (dwa przykłady pozostawiono bez zmian, zmodyfikowano trzeci, a nadto dodano czwarty).

Zgodnie z obecnie zmodyfikowanym trzecim przykładem pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy tego samego rodzaju, co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej

przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie, której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik. Pracodawca użytkownik jest nadto zobowiązany do poinformowania pisemnie agencji o niewystępowaniu tej okoliczności. Warto w tym przypadku zwrócić także uwagę na zastąpienie dotychczasowego pojęcia „stanowisko pracy” pojęciem „rodzaj pracy”.

Jak zostało już wspomniane, wprowadzono również nowy, czwarty przykład pracy – pracownikowi nie może być bowiem po zmianach powierzony wykonywanie pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji. Powyższe ma to wyeliminować przypadki wykorzystywania pracowników tymczasowych do ochrony, która wymaga uzbrojenia.

Ponadto, zgodnie ze zmodyfikowanym przepisem, pracodawca użytkownik poza dotychczasowym obowiązkiem informowania agencji o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona, powinien dodatkowo informować agencję o obowiązujących u niego wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania, a nadto na wniosek agencji przedstawić te regulacje do wglądu. Pracodawca użytkownik niezwłocznie powinien przy tym informować agencję o ich zmianie. Powyższe ma na celu dodatkowe zabezpieczenie pracowników tymczasowych przez działaniami dyskryminacyjnymi w stosunku do "stałych" pracowników pracodawcy. Ponadto wprowadzono obowiązek prowadzenia przez pracodawcę użytkownika ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. Ewidencję prowadzi się i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby.

Warto także wskazać, iż zmiany nastąpiły w zakresie urlopów wypoczynkowych oraz wypłacania ekwiwalentów. Ponadto w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Podkreślenia również wymaga, iż wprowadzono także inne modyfikacje – nie tylko dotyczące stricte zatrudniania pracowników tymczasowych. Nałożono, bowiem na marszałków województw obowiązek sprawdzania raz na kwartał, czy agencje pracy tymczasowej nie zalegają z opłacaniem obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, a nadto zobowiązujące agencje pracy tymczasowej i inne podmioty (jak przykładowo Ochotnicze Hufce Pracy, centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej) do posiadania lokalu, w którym są świadczone ich usługi. Wskazane wyżej regulacje wejdą jednak w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.



Autor:
Łukasz Radosz