

Zmiany dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych

1 czerwca br. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw. Wprowadza ona dodatkowe obostrzenia i obowiązki zarówno dla pracodawców-użytkowników jak i dla agencji pracy tymczasowej w celu wzmocnienia pozycji pracownika tymczasowego.

Wstęp

Głównym celem wprowadzanych zmian jest:

- ograniczenie maksymalnego okresu zatrudniania pracowników tymczasowych przez jednego pracodawcę użytkownika,
- ograniczenie nadużyć po stronie agencji zatrudnienia, oraz
- polepszenie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, w tym zwiększenie uprawnień pracownic tymczasowych w ciąży.

Większość zmian weszła w życie 1 czerwca 2017 r.

Ograniczenie okresu wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy

Dotychczas agencja zatrudnienia mogła skierować tego samego pracownika na rzecz jednego pracodawcy użytkownika do pracy w okresie nieprzekraczającym łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym kolejnych 36 miesięcy. W praktyce jednak, ponieważ przepis ten nie nakładał analogicznego obowiązku na pracodawcę użytkownika, limit był najczęściej omijany przez kierowanie tego samego pracownika do tego samego pracodawcy użytkownika za pośrednictwem różnych agencji tymczasowych (należących często do tej samej grupy kapitałowej).

Chcąc zapobiec takiej praktyce nowelizacja zakazuje zatrudniania tego samego pracownika przez tego samego pracodawcę w powyższym limicie czasu, niezależnie od tego, czy jest on kierowany do pracy przez jedną, czy kilka agencji.

W celu dalszego ograniczenia możliwości obchodzenia maksymalnych limitów czasowych wykonywania pracy tymczasowej, objęto limitem 18/36 wykonywanie takiej pracy także na podstawie umów cywilnoprawnych.

Bieg ww. okresów 18 i 36 miesięcy dla istniejących umów liczy się od dnia wejścia w życie ustawy.

Ponadto, w celu zapewnienia możliwości udokumentowania okresów świadczenia pracy tymczasowej, nowe przepisy:

- wprowadziły obowiązek dla agencji pracy tymczasowej podawania w świadectwie pracy pracowników tymczasowych informacji umożliwiających ustalenie pracodawców użytkowników oraz okresów, w jakich świadczyli oni pracę (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych); oraz
- nałożyły na pracodawców korzystających z usług agencji pracy tymczasowej obowiązek prowadzenia specjalnej ewidencji pracowników tymczasowych (także na podstawie umowy cywilnoprawnej).

Doprecyzowanie katalogu prac zabronionych

Doprecyzowano również zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych, których pracodawca użytkownik wcześniej zatrudniał bezpośrednio i zwolnił z przyczyn ich niedotyczących w okresie ostatnich 3 miesięcy.

Ze względu na użycie sformułowania "stanowisko pracy" przepis ten był obchodzony przez kierowanie pracowników tymczasowych do wykonywania takiej samej pracy, lecz na innym lub zbliżonym stanowisku. Dlatego zmieniono w stosownym przepisie termin "stanowisko pracy" na "rodzaj

pracy". Zakaz ten jednak został ograniczony terytorialnie – dotyczy on obecnie prac tymczasowych tego samego rodzaju wykonywanych w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika, ale tylko na terenie tej samej gminy.

Ograniczenia te będą teraz dotyczyć ponadto także pracowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.

Do katalogu prac zabronionych dodano także zapis przesądający o zakazie powierzania przez agencję na rzecz pracodawcy użytkownika pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną oraz paralizatory elektryczne, których posiadanie wymaga uzyskania specjalnych pozwoleń, np. w przypadku pracowników ochrony.

Ochrona pracownic tymczasowych w ciąży

Pracownice w ciąży wykonujące pracę tymczasową objęto mechanizmem przedłużania umowy o pracę do dnia porodu, uregulowanym w art. 177 par. 3 Kodeksu pracy.

Agencja pracy tymczasowej nie może według nowych przepisów rozwiązać umowy z pracownicą tymczasową, jeśli do zakończenia umowy miałyby dojść po upływie trzeciego miesiąca ciąży, a skierowanie jej do pracy tymczasowej trwa co najmniej 2 miesiące. Celem powyższej zmiany jest zagwarantowanie pracownicom tymczasowym uzyskania zasiłku macierzyńskiego po porodzie.

Pozostałe istotniejsze zmiany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Do innych istotniejszych zmian ww. ustawy należy zaliczyć nałożenie obowiązku na agencję pracy tymczasowej przekazywania pracownikom tymczasowym nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę szczegółowych danych kontaktowych agencji. Pracownikom aktualnie zatrudnionym przez agencję powinna ona przekazać tę informację w terminie do 14 czerwca br.

Ponadto, według nowych uregulowań, pracownik użytkownik powinien przekazywać agencji regulacje wewnętrzne dotyczące wynagradzania pracowników i zmiany zasad ich wynagradzania. Obowiązek ten związany

jest z zakazem dyskryminacji płacowej wynikającym z ustawy i ma ułatwić agencji weryfikację przestrzegania zakazu.

Wprowadzono również w zamierzeniu korzystne dla pracowników tymczasowych zmiany w obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Sankcje za niestosowanie przepisów

Efektywność proponowanych rozwiązań ma zapewnić poszerzony katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika, za dopuszczenie się których odpowiadać ma na zasadzie winy agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik lub osoby działające w ich imieniu. Odpowiedzialność pracodawcy użytkownika (lub osoby działającej w jego imieniu) ma być rozszerzona np. o przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego oraz uniemożliwienia pracownikowi tymczasowemu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.

Wysokość maksymalnej grzywny podniesiono przy tym do 30.000 złotych.

Najważniejsze zmiany innych przepisów

Wprowadzono także dwa rodzaje agencji zatrudnienia: (i) świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz (ii) świadczące usługi pracy tymczasowej. Do 31 sierpnia 2017 roku każda agencja zatrudnienia ma obowiązek złożyć oświadczenie zawierające między innymi deklarację, w jakim z tych zakresów będzie świadczyć usługi (można wybrać tylko jeden). Obowiązuje ją także posiadanie lokalu, w którym będzie świadczyć te usługi. Zwiększono też uprawnienia kontrolne marszałków województw w stosunku do agencji.

W ustawie również doprecyzowano przepisy w zakresie kierowania przez agencje pracowników za granicę. W szczególności, takie kierowanie będzie mogło się odbywać jedynie bezpośrednio do pracodawców zagranicznych.

Ocena zmian

Zmiany zostały wprowadzone zgodnie z postulatami związków zawodowych i zmagają się do poprawy sytuacji pracowników agencji tymczasowej. Praktyka pokaże, czy będą w tym zakresie skuteczne.

Kontakt



Agnieszka Janicka
Partner

T: +48 22 627 11 77

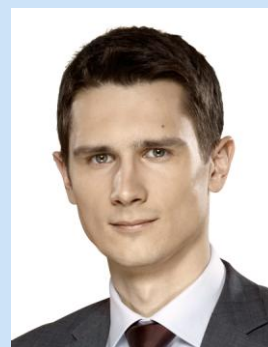
E: agnieszka.janicka@cliffordchance.com



Tomasz Derda
Counsel

T: +48 22 627 11 77

E: tomasz.derda@cliffordchance.com



Grzegorz Nowaczek
Senior Associate

T: +48 22 627 11 77

E: grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com

Niniejszy Client Briefing nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju

www.cliffordchance.com

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance, Janicka, Kruzewski, Namiotkiewicz i wspólnicy
spółka komandytowa

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta* • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.