

kwiecień 2017

Nowe obowiązki dla pracodawcy użytkownika – zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych

Przedstawiamy Państwu kolejne wydanie KSP Legal Alert, w którym opisujemy zmiany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W trakcie ostatniego posiedzenia Sejmu posłowie debatowali nad rządowym projektem zmiany ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i przyjęli ostatecznie projekt ustawy, która ma zwiększyć zakres odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej oraz przedsiębiorców korzystających z ich usług. Zamierzeniem ustawodawcy jest, aby nowe przepisy weszły w życie od 1 czerwca 2017 roku (z pewnymi drobnymi wyjątkami), warto więc już teraz przyrzeć się planowanym zmianom, gdyż mogą znacząco wpłynąć na rynek pracy tymczasowej.

Praca tymczasowa także z umową cywilnoprawną

Pierwszą istotną zmianą jest umożliwienie zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej także na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Ustawa wprowadza tu pojęcie „osoby niebędącej pracownikiem agencji tymczasowej”, jednakże ochrona przewidziana dla tych osób jest identyczna jak dla pracowników. Warto nadmienić, że agencje pracy tymczasowej będą musiały również stosować się przepisów znowelizowanej z początkiem roku ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę tj. w szczególności wypłacać osobom zatrudnionym na podstawie

umów cywilnoprawnych wynagrodzenie co najmniej równe minimalnej stawce godzinowej.

Nazwa stanowiska nieważna

Istotna zmiana nastąpi w przedmiocie zakazu powierzania określonych prac pracownikom tymczasowym. Do tej pory były nimi: zakaz powierzania prac szczególnie niebezpiecznych, zakaz zatrudniania na stanowisku pracy, na którym miałby pracować pracownik strajkujący oraz zakaz zatrudniania na stanowisku pracy, na którym w okresie 3 miesięcy poprzedzających zatrudniony był pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Zmiana nastąpi w zakresie ostatniego zakazu, który po nowelizacji będzie obejmował ten sam rodzaj pracy (a zatem nazwa stanowiska nie będzie miała znaczenia).

Nawet 36 miesięcy pracy tymczasowej

Nowelizacja przewiduje wyjątek od zasady zatrudniania pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy maksymalnie przez 18 miesięcy i przewiduje, że można zatrudnić pracownika tymczasowego do pracy ciągłej przez 36 miesięcy, jeśli ów pracownik zastępuje osobę nieobecną u pracodawcy. Jednakże nie

będzie możliwe „przerzucanie” pracowników pomiędzy różnymi agencjami w celu ominięcia tego limitu.

Zasiłek macierzyński dla pracowników tymczasowych

Kolejną istotną zmianą jest poddanie pracowników tymczasowych ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku ciąży. Projekt w obecnym brzmieniu nadaje pracownikom tymczasowym takie same uprawnienia, jak w przypadku zwykłego stosunku pracy i przewiduje, że umowy o pracę, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży przedłużają się do dnia porodu. Tym samym pracownikom przysługiwać będzie także zasiłek macierzyński.

Warto mieć na uwadze, że nowelizacja wprowadza szereg nowych wykroczeń, które może popełnić pracodawca użytkownik, w szczególności w zakresie zakazów zatrudniania pracowników tymczasowych, albo przekroczenia limitu czasowego takiego zatrudnienia. Kara grzywny za naruszenie przepisów ustawy wynosić będzie od 1.000 do 30.000 zł.

Projekt trafi teraz do Senatu.

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:



Kontakt w KSP:

Tomasz Srokosz
Partner

T: +48 32 731 68 55

E: tomasz.srokosz@ksplegal.pl

KSP Legal & Tax Advice
ul. Chorzowska 150
40-101 Katowice

www.ksplegal.pl

Maciej Pietrzycki

Radca prawny

T: +48 32 731 68 72

E: maciej.pietrzycki@ksplegal.pl

F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl

www.ksplegal.pl/blog-o-prawie/

Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres kancelaria@ksplegal.pl w treści wpisując słowo NIE.

© 2017 Wszystkie prawa zastrzeżone