

Krótki Przewodnik*

po zmianach w ustawie o pracy tymczasowej po 1 czerwca 2017

ZMIANY DLA AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ

Podstawa Zatrudnienia

APT od 01.06.2017 może stosować dwie formy zatrudnienia

- umowa o prace na czas określony
- umowa prawa cywilnego

APT ustala łączny okres wykonywanej dotychczas pracy przez danego pracownika na rzecz danego pracodawcy użytkownika (podstawa do wyliczenia jest umowa o prace lub umowa prawa cywilnego) w celu zawarcia umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego.

Obowiązkowe ustalenia łącznego okresu pracy przy zawieraniu umów

APT od 01.06.2017 w celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, ustala łączny okres pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego.

Uzgodnienia związane z zawarciem umowy o pracę tymczasową muszą mieć formę pisemną

APT od 01.06.2017 jest zobowiązane zawiadamiać na piśmie osobę, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę. Treść zawiadomienia zawiera:

1. rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje do wykonywania prac
2. okres wykonywania pracy
3. wymiar czasu pracy
4. miejsca wykonywania pracy
5. wynagrodzenie za pracę
6. BHP
7. ustalenia pomiędzy APT a PU w zakresie informacji mających wpływ na sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia PT w tym należności z tytułu podróży służbowej oraz trybu udzielania urlopów wypoczynkowych

Zakaz zatrudniania do pracy wymagającej uzbrojenia

APT od 01.06.2017 ma zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych do pracy wymagającej uzbrojenia w broń palna lub przedmioty do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej

Nowe zaświadczenia dla pracowników tymczasowych

Od 01.06.2017 APT wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Zaświadczenie wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego.

Obowiązek wystawiania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego na rzecz danego PU, niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 7 dni od zakończenia wykonywania pracy tymczasowej.

Nowe świadectwo pracy dla pracowników tymczasowych

APT od 01.06.2017 w nowym wzorcu świadectwa pracy wystawianym pracownikowi tymczasowemu musi podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okres wykonywania takiej pracy.

Kontrola Marszałka Województwa w zakresie płatności składek

Od 01.01.2018 Marszałek województwa w cyklu kwartalnym będzie miał możliwość pozyskania z systemu teleinformatycznego ZUS dane w celu ustalenia czy wywiązują się z terminowego płacenia składek na:

- Ubezpieczenia społeczne
- Ubezpieczenia zdrowotne
- Fundusz Pracy
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
- Fundusz Emerytur Pomostowych

Nowe certyfikaty

Od 01.06.2017 wydawane będą odrębne certyfikaty dla :

- Agencji Pracy Tymczasowej
- Pozostałych Agencji Zatrudnienia (pośrednictwo, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe)

Ważne: Do 31 sierpnia 2017 roku każda z agencji dotychczas zarejestrowana jest zobowiązana poinformować odpowiedni urząd pracy o wyborze świadczonych usług w ramach swoich działań:

- Agencji Pracy Tymczasowej
- Pozostałych Agencji Zatrudnienia (pośrednictwo, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe)

Agencje na tej podstawie otrzymują nowe certyfikaty.

Zagraniczne APT na polskim rynku pracy

Od 01.06.2017 dla zagranicznych agencji (z obszaru UE i EOG) obowiązkowy będzie wpis do rejestru.

Nowe zasady pośrednictwa do pracy za granicą

Od 01.06.2017 – kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się wyłącznie bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego na podstawie pisemnej umowy zawieranej przez te agencje z osobami kierowanymi.

Zakaz podwójnego pośrednictwa i podnajmowania pracowników.

Obowiązek lokalowy

APT od 01.01.2018 jest obowiązana posiadać lokal na_biuro agencji zatrudnienia prowadzonych rozmów z klientami agencji zatrudnienia. Biura w systemie *open space* nie są zagrożone nowelizacją prawa.

Nowe sankcje dla APT do 01.06.2017

Od 01.06.2017 kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł za:

1. kierowanie do prac szczególnie niebezpiecznych
2. kierowanie do prac w trakcie strajku
3. kierowanie do pracy tego samego rodzaju która wykonywał stały pracownik zwolniony w ciągu ostatnich 3 miesięcy z przyczyn jego niedotyczących
4. łamanie ograniczeń czasowych i podmiotowych w pracy tymczasowej
5. łamanie ograniczeń czasowych i podmiotowych w pracy tymczasowej przy zastępowaniu nieobecnego pracownika

ZMIANY DLA PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA

Obowiązek informacyjny pracodawcy użytkownika

Od 01.06.2017 na wniosek agencji pracy tymczasowej **wyrażony w dowolnej formie** pracodawca użytkownik ma obowiązek przedstawić agencji do wglądu przepisy wynagrodzeniowe obowiązujące w jego zakładzie pracy w zakresie dotyczącym określenia wysokości wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik niezwłocznie musi poinformować **na piśmie** agencję o zmianie swoich przepisów wynagrodzeniowych w w/w zakresie

Ograniczenia w zatrudnianiu do „tego samego rodzaju pracy, a nie na stanowisku”

Od 01.06.2017 - pracodawca użytkownik informuje **na piśmie** agencję pracy tymczasowej o niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika w zakresie ograniczenia wynikającego ze zwolnienia własnego pracownika w okresie 3 miesięcy z przyczyn jego niedotyczących.

Nowe sankcje dla pracodawcy użytkownika

Od 01.06.2017 kary grzywny od 1000 zł do 30 000 zł za:

1. wykorzystanie pracownika tymczasowego do prac szczególnie niebezpiecznych
2. wykorzystywanie pracownika tymczasowego w trakcie strajku
3. wykorzystywanie pracownika tymczasowego do pracy tego samego rodzaju którą wcześniej wykonywał pracownik stały zwolniony w ciągu ostatnich 3 miesięcy i zwolniony z przyczyn jego niedotyczących.

Sankcje wynikające z art.20 :

1. łamanie ograniczeń czasowych i podmiotowych w pracy tymczasowej przy zastępowaniu nieobecnego pracownika
2. uniemożliwienie wykorzystania urlopu wypoczynkowego
3. nieprowadzenie ewidencji czasu pracy dla pracownika tymczasowego

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I WOBEC PRACOWNIKA

Pracownik wobec agencji pracy tymczasowej

Od 01.06.2017 wymagane są obowiązkowe informacje od kandydata do pracy - osoba, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przekłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę oraz składa **oświadczenie** lub przekłada **zaświadczenie** potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika przy zatrudnieniu cywilnoprawnym z **okresu 36 miesięcy** poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy.

Agencja pracy tymczasowej wobec pracownika

Pracownik tymczasowy nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcie umowy o pracę otrzymuje od agencji informacje umożliwiające bezpośredni kontakt z przedstawicielem agencji zatrudnienia. Informacje te przekazywane są w postaci papierowej lub elektronicznej i zawierają:

- adres miejsca kontaktu
- numer telefonu
- adres poczty elektronicznej
- wskazanie godzin umożliwiających kontakt

Świadectwa pracy pracownika tymczasowego

Od 01.06.2017 obowiązują nowe świadectwa pracy dla APT - w świadectwie pracy pracownika tymczasowego widnieje informacja dotycząca każdego pracodawcy użytkownika na rzecz którego



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

pracownik tymczasowy wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę wraz z okresem jej wykonywania

Spory – wybór miejsca rozstrzygnięć

Pracownik tymczasowy będzie miał takie samo prawo wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia rozprawy, jak pracownik własny agencji pracy tymczasowej.

**Przewodnik ma charakter poradnikowy. Materiały zawarte w nim powinny być traktowane w celach informacyjnych gdyż nie stanowią porady prawnej.*