**Co warto wiedzieć o zmianach w przepisach**

**o zatrudnianiu pracowników tymczasowych?**

**Praca dla tego samego pracodawcy użytkownika skrócona do 18 miesięcy, nowy wzór świadectwa pracy, lepsza ochrona przyszłych mam i ściślejszy nadzór agencji oferujących cudzoziemcom pracę tymczasową w Polsce – to tylko niektóre ze zmian, które po 1 czerwca objęły polski rynek agencji zatrudnienia.**

**Ustawa z 7 kwietnia br. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw znacząco wpłynęła na funkcjonowanie całego rynku agencji zatrudnienia. Przepisy, które weszły w życie 1 czerwca zwiększają ochronę pracowników, poprawiają bezpieczeństwo prawne agencji, a także pracodawców użytkowników. Mają również zwiększyć efektywność kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i usprawnić komunikację między agencją a zatrudnianymi. To jednak nie wszystko.**

Co w praktyce oznacza 18 miesięczny limit pracy tymczasowej?

18 miesięczny limit jest powszechnie uważany za jedną z najistotniejszych zmian. W największym skrócie: Pan Iksiński, skierowany do pracy w firmie „Y" w okresie 36 kolejnych miesięcy kalendarzowych, może w niej pracować jako pracownik tymczasowy łącznie maksymalnie 18 miesięcy. Niezależnie od tego czy skierowała go tam agencja „Z” czy jakakolwiek inna. Co równie ważne - ta zmiana ma zastosowanie niezależnie czy obowiązki są wykonywane na podstawie umowy cywilno-prawnej czy umowy o pracę.

„Kto jest moim pracodawcą?”

Nowe brzmienie ustawy obliguje agencje do przekazywania pracownikowi danych kontaktowych do podmiotu, który go aktualnie zatrudnia. To ułatwi pracownikom tymczasowym zasięganie informacji dotyczących organizacji pracy czy spraw kadrowych i będzie zapobiegało ewentualnym pomyłkom. Nie dla wszystkich bowiem było oczywiste, że odbijając kartę w Piasecznie czy w Błoniach można być w istocie zatrudnionym przez agencję ze stolicy.

Nowe świadectwo pracy dla pracowników tymczasowych?

Od 1 czerwca w świadectwie pracy agencja musi podać informacje o każdym pracodawcy użytkowniku, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa oraz okres wykonywania takiej pracy.

Jak teraz wygląda sytuacja pracownic tymczasowych w ciąży?

Wyobraźmy sobie, że pani Iksińska, pracująca od 1 stycznia w agencji „Z”, w marcu informuje pracodawcę że spodziewa się dziecka i przedstawia stosowne dokumenty medyczne. Zgodnie z prawem, mimo, że jej umowa planowo ma skończyć się 30 czerwca, biegnie nadal do dnia porodu. Pani Iksińska otrzyma od agencji stosowną ofertę pracy, dostosowaną do jej kwalifikacji, którą może przyjąć. Natomiast jeśli jej stan zdrowia nie pozwala na pracę to udaje się do lekarza i otrzymuje zwolnienie lekarskie do dnia porodu. Dzięki temu pani Iksińska otrzyma po porodzie zasiłek macierzyński na zasadach ogólnych. Należy jednak pamiętać, że ten przywilej przyznano wyłącznie pracownicom, które były zatrudnione w danej agencji przynajmniej przez dwa miesiące.

Ile po zmianach zarobi pracownik tymczasowy?

Przykładowa firma „Y” ma od 1 czerwca obowiązek przedstawiać do wglądu agencji pracy tymczasowej „Z” wszelkie regulacje wewnętrzne wynagradzania pracowników oraz informować ją o ich zmianach. Pozwoli to faktycznemu pracodawcy czyli agencji na wypłacanie stawek, które nie dyskryminują pracowników tymczasowych.

Zaświadczenie dla pracujących na umowach cywilno-prawnych?

Osobie, która wykonała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego nie później niż w terminie 7 dni od dnia zakończenia pracy, agencja przesyła albo doręcza zaświadczenie, które potwierdza okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Do którego sądu z tym iść?

Zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej będą odtąd mogli wybrać sąd pracy właściwy dla rozpatrywania ich roszczeń wobec pracodawców. Do tej pory ten przywilej mieli tylko pracownicy etatowi.

Wyższe kary dla nieuczciwych pracodawców

To jednak dopiero początek walki z nierzetelnymi pośrednikami pracy. Więcej rodzajów wykroczeń będzie zagrożonych konkretnymi konsekwencjami. Chodzi przede wszystkim o naruszanie okresów pracy tymczasowej oraz powierzanie pracownikowi tymczasowemu pracy, która nie może być przez niego wykonywana (np.wymagającej uzbrojenia w broń palna lub przedmioty do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej). Inspektor pracy będzie w takich sprawach oskarżycielem publicznym z uprawnieniami do nakładania kar do 5 tysięcy złotych.

Inne, nowe obowiązki agencji zatrudnienia

Od 1 czerwca agencje zatrudnienia działają w dwóch modelach. Pierwszy z nich to znane nam usługi pracy tymczasowej a drugi - pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Oba wymagają odrębnych certyfikatów i muszą spełniać inne wymogi prawne. Żeby oferować pracę tymczasową jest konieczny certyfikat marszałka województwa, bez względu na to gdzie pośrednik jest zarejestrowany. Certyfikatu wymaga obecnie kierowanie cudzoziemców do pracy na terenie RP. To obostrzenie ma ograniczać zatrudnianie cudzoziemców przez pośredników działających nielegalnie. Agencje muszą zawierać z cudzoziemcami umowy na piśmie a także rzetelnie informować ich o regulacjach prawnych dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce. Ponadto w ich obowiązkach znalazło się prowadzenie wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy oraz rejestru podmiotów, dla których będą pracowali. Organom władzy będzie z kolei łatwiej wykreślać te agencje, które nie przestrzegają prawa i mimo wyznaczenia czasu na poprawę, nie wywiązują się ze swoich obowiązków. Przedstawiciele marszałków województw będą mieli możliwość sprawdzania co kwartał czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową odprowadzają składki ubezpieczenia społecznego za pracowników a także czy posiadają wymagany lokal przeznaczony do świadczenia usług.

**---**

**O Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia**

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR: rekrutacji stałej do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.

W chwili obecnej Członkami SAZ jest prawie sześćdziesiąt agencji. Członkowie SAZ posiadają ponad 300 biur, oddziałów i przedstawicielstw na terenie całego kraju i za granicą. W poprzednim roku ich Klientami było ponad 7000 przedsiębiorstw, polskich i zagranicznych.

Organizacja reprezentuje zarówno podmioty duże, ogólnokrajowe i międzynarodowe, jak i regionalne i lokalne, działające w kilku województwach lub mniejszych ośrodkach. Tak szeroki przekrój profili działalności Członków pozwala postrzegać kwestie środowiska usług HR w sposób kompleksowy.

W ramach organizacji, funkcjonują dwie sekcje: sekcja agencji opieki (SAO) i pracy tymczasowej. Działania poszczególnych sekcji ukierunkowane są na tworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy, integrację branży oraz edukowanie i informowanie potencjalnych partnerów, a także promowanie oferowanych usług.