

Większe prawa dla pracowników tymczasowych

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 28, styczeń 2017 18:40

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1387

Podniesienie standardów pracy tymczasowej, polepszenie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców korzystających z usług agencji pracy tymczasowej, a także poprawa skuteczności kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy w tym obszarze – to podstawowe cele proponowanych zmian.

24 stycznia br. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, przedłożony przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej.

Doprecyzowuje on przepisy dotyczące prac, których nie można powierzać pracownikom tymczasowym. Chodzi o wykonywanie tego samego rodzaju pracy, jaką wcześniej wykonywał pracownik zatrudniony na stałe przez ostatnie 3 miesiące, a który został zwolniony przez pracodawcę użytkownika, z przyczyn od niego niezależnych. Ponadto, taka praca nie będzie mogła być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała jednostka organizacyjna, w której zatrudniony był zwolniony pracownik. Dzięki temu **Państwowa Inspekcja Pracy będzie oceniała rodzaj pracy powierzanej pracownikowi tymczasowemu, a nie stanowisko pracy zajmowane przez zwolnionego pracownika.**

Zaproponowano rozwiązanie, które umożliwi agencji pracy tymczasowej ustalenie prawidłowego i niedyskryminacyjnego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. **Pracodawca użytkownik będzie musiał przedstawiać agencji do wglądu (na jej wniosek) treść regulacji wewnętrznych, dotyczących wynagradzania pracowników oraz przekazywać jej informacje o zmianach zasad wynagradzania pracowników.**

Ustalono, że **agencja pracy tymczasowej będzie musiała informować na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej – przed zawarciem z nią umowy o pracę – o treści uzgodnień między agencją a pracodawcą użytkownikiem.** Rozwiązanie to zlikwiduje nadużycia polegające na nieprzekazywaniu takich informacji przyszłemu pracownikowi albo przekazywaniu informacji niepełnej bądź ogólnikowej.

Zobowiązano agencje pracy tymczasowej do przekazywania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji. Dzięki temu pracownicy tymczasowi będą mieli realną możliwość skontaktowania się ze swoim pracodawcą, jakim formalnie jest agencja pracy tymczasowej.

Wprowadzono większą ochronę pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową. Ich umowy będą przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby dojść do ich rozwiązania po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Dzięki temu pracownica otrzyma po porodzie zasiłek macierzyński.

Pracodawca użytkownik będzie musiał prowadzić ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów o pracę oraz na podstawie umów prawa cywilnego. Rozwiązanie to istotnie ułatwi kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących limitów czasowych korzystania z pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika oraz podejmowanie skutecznych kontroli przez inspektorów pracy.

Uszczegółowiono zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Nowe zasady powinny zapewnić pracownikom tymczasowym porównywalne traktowanie z pracownikami własnymi

Większe prawa dla pracowników tymczasowych

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 28, styczeń 2017 18:40

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odslony: 1387

pracodawcy użytkownika, z zachowaniem specyfiki zatrudnienia tymczasowego.

Doprecyzowano przepisy dotyczące maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej będzie mogła skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Jednocześnie pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Zatem pracodawca użytkownik – niezależnie od tego czy pracownik tymczasowy będzie kierowany do wykonywania pracy tymczasowej z jednej czy z kilku agencji – nie będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika, ponad limity wykonywania pracy tymczasowej określone w ustawie. Takie same limity czasowe będą obowiązywały w przypadku wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego, a także w sytuacji naprzemiennego wykonywania pracy tymczasowej, czyli raz na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie umowy prawa cywilnego lub odwrotnie (chodzi o ograniczenie możliwości obchodzenia limitów czasowych pracy tymczasowej). Celem tej regulacji jest utrzymanie istoty pracy tymczasowej, polegającej na ograniczonym czasowo jej świadczeniu przez danego pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Rozszerzono ochronę procesową pracowników tymczasowych. Będą oni mogli, tak jak inni pracownicy, wybrać sąd pracy właściwy do rozpatrzenia ich roszczeń wobec agencji pracy tymczasowej. Jednocześnie rozszerzono zakres obowiązujących regulacji, stosowanych wobec osób wykonujących pracę na podstawie prawa cywilnego, co powinno poprawić warunki wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów.

Poszerzono katalog przypadków objętych sankcjami za nieprzestrzeganie przepisów przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. Wysokość grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika ustalono na takim samym poziomie jak w Kodeksie pracy, tj. od 1 000 do 30 000 zł.

Wprowadzono dwa rodzaje agencji zatrudnienia: 1) świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego; 2) świadczące usługi pracy tymczasowej. Przyjęto, że przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG, zamierzający świadczyć usługi pracy tymczasowej w Polsce, będą zobowiązani do dokonania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Zobowiązano marszałków województw do sprawdzania raz na kwartał (za pośrednictwem systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra pracy), czy agencje pracy tymczasowej nie zalegają z opłacaniem obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników pracy tymczasowej. **Marszałek województwa będzie sprawdzał, czy agencja zatrudnienia świadcząca usługi pracy tymczasowej nie ma zaległości w obowiązkowych płatnościach na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych.**

Przywrócono obowiązek posiadania lokalu przez agencje zatrudnienia, w których będą one świadczyć swoje usługi. Rozwiązanie to ułatwi kontrolowanie działalności agencji zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy (kontrola tzw. wirtualnych biur jest trudniejsza).

Większe prawa dla pracowników tymczasowych

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 28, styczeń 2017 18:40

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1387

Kierowanie do pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia ma się odbywać bezpośrednio do pracodawców zagranicznych.

Nowe regulacje mają obowiązywać od 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem części przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dla których termin wejścia w życie wyznaczono na 1 stycznia 2018 r.

Źródło: KPRM