Warszawa, dnia 24 maja 2017 roku

**Informacja o zmianach w ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku**

**o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.**

W dniu 6 maja br. Prezydent RP podpisał ustawę o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza istotne zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Nowe zapisy mają podnieść standardy pracy tymczasowej i poprawić warunki jej wykonywania.

**Najważniejsze zmiany:**

* ograniczenie możliwej dyskryminacji płacowej pracownika tymczasowego poprzez nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku przedstawiania agencji pracy tymczasowej do wglądu, na jej wniosek, treści regulacji wewnętrznych, dotyczących wynagradzania pracowników oraz przekazywania jej informacji o zmianach zasad wynagradzania pracowników.
* wyeliminowanie możliwości przerzucania pracownika tymczasowego z jednej agencji pracy tymczasowej do drugiej, w celu ominięcia bariery 18 miesięcy pracy u danego pracodawcy użytkownika w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

W tym zakresie nastąpiło doprecyzowanie stosownych zapisów, zgodnie z którymi pracownik tymczasowy - niezależnie od tego czy do pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika został skierowany z jednej lub kilku agencji pracy tymczasowej - nie będzie mógł wykonywać pracy u tego pracodawcy użytkownika ponad limity czasowe pracy tymczasowej, określone w przedmiotowej ustawie. Uszczelnienie tych limitów dotyczy również wykonywania pracy tymczasowej niezależnie od formy zatrudnienia.

* istotne poszerzenie uprawnień pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową. W przypadku gdy umowa o pracę uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, z mocy prawa nastąpi jej przedłużenie do dnia porodu. W ten sposób pracownica otrzyma po porodzie zasiłek macierzyński.

Należy jednak pamiętać, iż z tego uprawnienia będzie mogła skorzystać pracownica, która wykaże się wcześniejszym, co najmniej 2-miesięcznym okresem skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę.

* nałożenie na agencję pracy tymczasowej obowiązku przekazania pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacji umożliwiających mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji, dotyczące adresu, miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt.
* wprowadzenie szczegółowych zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.
* w razie sporu związanego z wykonywaniem pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy będzie mógł wybrać sąd pracy do złożenia pozwu na zasadach identycznych jak zwykły pracownik (a więc w miejscu, gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana bądź gdzie znajduje się siedziba zakładu pracy lub siedziba pracodawcy).
* pracodawca użytkownik będzie zobowiązany do prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. W ten sposób znacznie ułatwi się warunki wykonywania kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.
* rozszerzenie zakresu obowiązujących regulacji, stosowanych wobec osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Zmiana ta powinna znacząco poprawić warunki wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów.
* wprowadzenie nowych regulacji określających odpowiedzialność wykroczeniową, zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownika. Jednocześnie wysokość grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika tymczasowego ustalono na takim samym poziomie jak w Kodeksie pracy, tj. od 1 000 zł do 30 000 zł.
* przywrócenie obowiązku posiadania przez agencję lokalu, zapewniającego poufność prowadzonych rozmów. To rozwiązanie usprawni działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy.
* marszałkowie województw w cyklu kwartalnym będą mogli sprawdzać, czy agencje pracy tymczasowej mają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania.

Nowe regulacje w zakresie wykonywania pracy tymczasowej zaczną obowiązywać od 1 czerwca br.

opracował:

Paweł Śmigielski

Dyrektor wydziału prawno – interwencyjnego OPZZ