

Piotr Wojciechowski
adwokat, ekspert prawa pracy

Praca tymczasowa - w pytaniach i odpowiedziach.
Poradnik praktycznego stosowania przepisów po zmianach.

1. Obecnie obowiązujące przepisy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ograniczały możliwość zatrudniania pracowników tymczasowych, wskazując przypadki, w których praca taka jest niedozwolona. Czy w tym zakresie nowe przepisy przewidują jakieś zmiany?

Tak, nowe regulacje przewidują, że dotychczasowe ograniczenia będą nieco rozszerzone, dodano również nową branżę, w której praca tymczasowa zostaje wyłączone. I tak w przypadku gdy u pracodawcy użytkownika przeprowadzane były zwolnienia pracowników z przyczyn ich nie dotyczących w rozumieniu ustawy z 2003 r. o tzw. „zwolnieniach” grupowych, w ciągu trzech miesięcy od takiego zwolnienia nie będzie można powierzyć pracownikowi tymczasowemu pracy tego samego rodzaju.

Dotychczasowe brzmienie przepisu wskazywało na zakaz powierzenia pracy na tym samym stanowisku. Mając jednak na uwadze, że zmiany nazw stanowisk mogą ulegać dowolnej modyfikacji, po zmianach nie będzie można powierzać pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Przyjęto przy tym, że w związku z możliwością topograficznego rozbudowania struktury pracodawcy użytkownika, zwolnienie własnego pracownika w Krakowie uniemożliwiłoby zatrudnienie pracownika tymczasowego w Gdańsku, ustawodawca ograniczył zakaz tylko do terenu gminy, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony był zwolniony pracownik. Wprowadzane zmiany przewidują dodatkowo, że pracodawca użytkownik będzie zobowiązany do poinformowania na piśmie agencję, że w okresie trzech miesięcy poprzedzających zatrudnienie tymczasowe nie było zwolnień pracowników uniemożliwiających ich zastąpienie pracownikami tymczasowymi.

Do prac zakazanych pracownikom tymczasowym ustawodawca „dorzucił” ponadto prace wymagające uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z późn. zm.).

2. Jedną z podstawowych zasad zatrudniania pracowników tymczasowych jest obowiązek równego traktowania pracowników tymczasowych rozumiany przede wszystkim jako

konieczność ustalania wynagrodzenia takim pracownikom na równi z pracownikami pracodawcy użytkownika. Czy w tym zakresie wprowadzane zmiany wprowadzają dodatkowe gwarancje?

Tak, w tym zakresie pracodawca użytkownik został zobowiązany do przekazania informacji agencji pracy tymczasowej w formie pisemnej o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, natomiast na wniosek agencji pracy tymczasowej do przedstawienia do wglądu treści tych regulacji. Ponadto pracodawca użytkownik został zobowiązany do niezwłocznego poinformowania na piśmie agencji pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej, do przedstawienia do wglądu treści zmienionych regulacji.

3. Wiadomo również, że zmianie uległy zasady informowania kandydatów na pracowników tymczasowych o warunkach powierzanej im pracy. Na czym one polegają?

Dla Agencji oznacza to konieczność sporządzenia dodatkowej dokumentacji. Dotychczasowe przepisy przewidywały już obowiązek poinformowania kandydata o warunkach zatrudnienia u pracodawcy użytkownika. Kandydat taki przed podpisaniem umowy o pracę tymczasową musiał być wyposażony w wiedzę na temat rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego, oraz miejsca wykonywania pracy tymczasowej oraz zasadach udzielania urlopu wypoczynkowego. Obecnie nowe przepisy po zmianach przesądzają ponadto, że informacja taka musi trafić do kandydata na pracownika tymczasowego w formie pisemnej, a to oznacza, że rekomenduje się agencjom, aby dla celów dowodowych odbierały od kandydatów pisemne oświadczenia o zapoznaniu się z proponowanymi im warunkami.

4. Ponieważ nowa konstrukcja prawna zakłada ograniczenie czasowe powierzenia pracy tymczasowej zarówno dla danej agencji jak również dla danego użytkownika, zarówno na podstawie umowy o pracę tymczasową, jak również umów cywilnoprawnych, w jaki sposób agencja będzie weryfikować zatrudnienie u użytkownika, aby nie wpaść w pułapkę zbyt długiego zatrudnienia.

Zgodnie z nowymi przepisami, w celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, agencja 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. Nowe przepisy przewidują, że osoba, której ma

być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego przedkłada 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 pisemne oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.

5. A co w przypadku gdy pracownik tymczasowy poświadczy nieprawdę?

W takim przypadku nie będzie można skutecznie postawić zarzutu Agencji, że zatrudniała zbyt długo, wykroczenie natomiast popełniłby pracodawca użytkownika, który mając wiedzę na temat długości zatrudnienia danego pracownika tymczasowego zatrudniałby go dłużej niż przewidują to dopuszczalne limity czasowe.

6. Przez długi czas wahały się losy ochrony pracownic tymczasowych w ciąży. Jaki ostatecznie kształt przyjęły nowe rozwiązania prawne?

Do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną Agencję Pracy Tymczasową na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Łączny co najmniej 2-miesięczny obejmuje:

a) okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałyby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Przykład

Pracownica tymczasowa zatrudniona od 1 stycznia 2021 r. Okres 36 miesięcy poprzedzający okres zatrudnienia to okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. W tym okresie pracownica wykonywała pracę tymczasową przez okres 1 miesiąca w 2018 r. oraz jednego miesiąca w 2020 r. Miała zatem łączny okres dwóch miesięcy. W dniu zatrudnienia tj. w dniu 1 stycznia była w czwartym miesiącu ciąży. Umowa o pracę tymczasową ulega przedłużeniu do dnia porodu.

b) okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.

Przykład

Pracownica nie była poprzednio zatrudniona w agencji pracy tymczasowej. Zatrudniona została na podstawie umowy o pracę tymczasową na okres trzech miesięcy. W pierwszym

dniu zatrudnienia jest w czwartym miesiącu ciąży. Te okoliczności występujące łącznie tj. umowa o pracę na trzy miesiące oraz czwarty miesiąc ciąży powodują, że umowa taka ulega przedłużeniu do dnia porodu od pierwszego dnia zatrudnienia pracownicy.

7. Ze względu na brak faktycznego codziennej łączności Agencji z pracownikiem tymczasowym niezwykle ważne jest umożliwienie kontaktu Agencji z pracownikiem. Czy w tym zakresie przewidywane są zmiany?

Tak, Agencja pracy tymczasowej została zobowiązana do przekazania pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę informacji umożliwiającej mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, w których możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej. Agencja Pracy Tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o każdej zmianie informacji nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.

8. Ponieważ pracodawca użytkownik również będzie zobowiązany do przestrzegania limitów czasowych zatrudnienia tymczasowego czy na niego ustawodawca też nakłada związane z tym nowe obowiązki ?

Pracodawca użytkownik zobowiązany został do prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informację o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy. Ewidencję prowadzi się odrębnie dla każdej osoby. Ewidencja prowadzona jest w postaci papierowej lub elektronicznej.

9. Zmieniają się również zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Na czym polegają nowe reguły w tym zakresie ?

ZASADA

Podstawową zasadą wprowadzoną do nowych przepisów jest reguła, zgodnie z którą wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

a) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy,

b) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

DEFINICJA TRZECH MIESIĘCY.

a) 90 DNI z 6 poprzednich miesięcy.

Nowe przepisy zdefiniowały okres 3 miesięcy wchodzących do tzw. podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. I tak jest to okres obejmujący łącznie kolejne 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczące wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika i przypadające w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu. Bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.

b) W przypadku pełnych miesięcy – miesiące kalendarzowe.

Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.

c) W przypadku gdy okres krótszy – okres faktycznie przepracowany.

Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w tym okresie.

Przykład:

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie 3000 brutto. Wynagrodzenie, które otrzymał w okresie ostatnich 3 miesięcy tj. 3×3000 wynosi 9000. Liczba godzin przepracowanych w okresie ostatnich trzech miesięcy – 496 godzin. $9000 : 496 = 19$ zł. Udzielenie urlopu na 3 dni po 8 godzin daje w efekcie (24×19) 456 brutto.

Przykład

Pracownik złożył wniosek o urlop wypoczynkowy w lipcu 2018 r. na 36 godzin tj. 3 dni pracy po 12 godzin, zgodnie z harmonogramem czasu pracy i w ten sposób uzyskał tydzień wolnego. Na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracował: w czerwcu 30 dni, w kwietniu 30 dni, w poprzednim roku w marcu 30 dni. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wliczonych zostaje tylko 60 dni, w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik przebywał na urlopie, czyli czerwiec i kwiecień. W czerwcu pracownik przepracował 160 godzin i otrzymał 3000 PLN brutto. W kwietniu przepracował 184 godziny i otrzymał 5000 PLN brutto. $3000 + 5000$ daje 8000 podzielone przez 344 przepracowane godziny powoduje, że za jedną godzinę urlopu wypoczynkowego pracownik otrzyma 24 PLN. Wynagrodzenie takie pomnożone przez 36 godzin urlopu wypoczynkowego daje w efekcie 864 PLN brutto będące wynagrodzeniem za urlop wypoczynkowy.

12. Wątpliwości prawne budzi już obecnie zasada ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownikowi tymczasowemu w oparciu o wynagrodzenie „wypłacone” w okresie trzech miesięcy, a nie jak w przypadku zwykłego urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie „przysługujące” za ten okres. Nie ma również pewności prawnej co robić ze składnikami wynagrodzenia przysługującymi pracownikowi tymczasowemu za okresy dłuższe niż jeden miesiąc np. premiami kwartalnymi czy nagrodami rocznymi. Czy należy wliczać je do tzw. „średniej” urlopowej czy też nie.

To prawda, że zmiany w przepisach o wynagrodzeniach urlopowych już zdążyły wzbudzić niepokój zwłaszcza w środowisku Agencji Pracy Tymczasowych, które muszą się przygotować do nowych zasad liczenia zwłaszcza w aspekcie programów informatycznych obsługujących te kwestie. W tym zakresie niezbędne będzie wydanie oficjalnych stanowisk zarówno przez Resort Rodziny i Pracy, jak również Państwową Inspekcję Pracy, która będzie te kwestie kontrolować.

Należy przy tym jednak przypomnieć, że zgodnie z podstawową zasadą ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie takie powinno odpowiadać wynagrodzeniu jakie pracownik by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Temu służą zasady „uśredniania” przewidziane w nowych przepisach. Wydaje się zatem że skoro ustawodawca wprowadził wyraźne i precyzyjne limity czasowe, w ramach których ustala się tzw. „średnie” wynagrodzenie urlopowe, do takiej „średniej” należy wliczyć wynagrodzenie „przysługujące” za ten czas, a nie „faktycznie” w tym czasie wypłacone, jak wskazywałoby literalne brzmienie przepisu. Takie bowiem przyjęcie zakładające, że w tzw. „podstawie urlopowej” uwzględniane zostaną „wypłacone” składniki wynagrodzeń w praktyce mogłoby spowodować liczne nadużycia związane z różnymi terminami wypłat wynagrodzeń i w zupełności nie odpowiadać okresom, z których taka „średnia” urlopowa miałaby być liczona. Takie przypadki mogłyby mieć miejsce przykładowo w sytuacji gdy terminy płacenia wynagrodzenia za pracę ustala się na kolejny miesiąc kalendarzowy po miesiącu za który wynagrodzenie takie przysługuje.

„Uśredniający” cel przepisu nie zostałby w takiej sytuacji w ogóle osiągnięty, należy zatem, w mojej opinii, stosować na zasadzie wykładni analogicznej zasady przewidziane w przypadku ustalania wynagrodzeń za urlop pracownikom „Kodeksowym” i ustalać wynagrodzenie urlopowe pracownikom tymczasowym w oparciu o wynagrodzenie przysługujące, a nie faktycznie wypłacone w tym okresie.

Co do składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wyżej wskazane zasady analogii do reguł obowiązujących pracowników „Kodeksowych” nakazywałby w ogóle ich nie wliczać do „średniej” urlopowej. Reguły wynikające z tzw. rozporządzenia urlopowego wskazują bowiem, że składniki takie przysługujące za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłacone są w terminach przewidzianych u danego pracodawcy i jako takie w ogóle się ich nie wlicza do „średniej” urlopowej. Nie widzę zatem podstaw do twierdzenia, aby w przypadku pracowników tymczasowych miało być inaczej. Praktyki wliczania takich składników do wynagrodzenia urlopowego powodowałby by bowiem, że pracownik tymczasowy otrzymuje je niejako dwa razy pierwszy – po raz pierwszy w zwykłym terminie płatności i drugi w wynagrodzeniu urlopowym. Takie praktyki w mojej ocenie są nieuprawnione prawnie i doprowadzałyby do nierównego traktowania pracowników tymczasowych i pozostałych zatrudnionych na zasadach kodeksowych.

13. Czy wprowadzane zamiany dotyczą również zasad ustalania prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy?

Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom, w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.

Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom powyższe reguły stosuje się odpowiednio.

Ekwiwalent pieniężny ustala się sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu, a następnie dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w tym okresie, a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent.

14. Czy z treści świadectwa pracy będzie można wyczytać na rzecz których użytkowników pracownik tymczasowy wykonywał pracę, a co z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych?

Tak, resort Rodziny i Pracy przygotował już projekt zmian do rozporządzenia o świadectwie pracy, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. W „nowym” świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.

W przypadku natomiast osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych agencja zobowiązana będzie do wystawiania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Zaświadczenie takie wydane zostanie w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej na piśmie do odebrania takiego zaświadczenia.

15. Najistotniejszą zmianą jest wprowadzenie do limitów czasowych zatrudnienia tymczasowego również umów cywilnoprawnych. Na czym w praktyce polegają te zmiany?

Zasadą obowiązującą do tej pory było to, że agencja pracy tymczasowej mogła skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. W praktyce limit ten dotyczył wyłącznie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową oraz danej agencji pracy tymczasowej. Po zmianie limit 18 miesięcy dotyczyć będzie zarówno umów o pracę jak i umów cywilnoprawnych oraz liczony będzie również u danego pracodawcy użytkownika. I tak agencja pracy tymczasowej uprawniona będzie do skierowania danej osoby do wykonywania pracy tymczasowej zarówno na podstawie umowy o pracę, jak również umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Pracodawca użytkownik będzie mógł natomiast skorzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Wyjątkiem nadal pozostanie przypadek umowy na zastępstwo nieobecnego pracownika i w tej sytuacji zatrudnienie będzie mogło trwać nie dłużej niż 36 miesięcy. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania w sposób ciągły pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków

nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a taki pracodawca może korzystać z pracy skierowanej do niego osoby - przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej dana osoba może być skierowana przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęta przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz - nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Należy podkreślić, że powyższych zasad nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Przykład

Pracownik tymczasowy został zatrudniony w dniu 1 lipca 2017 r. na podstawie umowy o pracę tymczasową na 10 miesięcy u danego pracodawcy użytkownika. Następnie Agencja zaproponowała współpracę temu pracownikowi tymczasowemu na podstawie umowy Zlecenia na kolejne 8 miesięcy u tego samego pracodawcy użytkownika. Oznacza to, że limit czasowy zatrudnienia u danego pracodawcy użytkownika został wyczerpany i zatrudnienie tymczasowe u tego właśnie pracodawcy użytkownika musi ulec zakończeniu. Nie ma również prawnych możliwości, aby pracodawca użytkownik mógł nadal korzystać z zatrudnienia tymczasowego tego samego pracownika i zleceniobiorcy w przypadku zatrudnienia przez inną agencję pracy tymczasowej. Takie praktyki uniemożliwia po zmianach limit czasowy 18 miesięcy obowiązujący pracodawcę użytkownika.

Nie ma przy tym przeszkód prawnych, aby Agencja Pracy Tymczasowej powierzyła pracę temu samemu pracownikowi bądź zleceniobiorcy, ale u innego pracodawcy użytkownika.

Przykład

Pracownik tymczasowy wykonywał pracę na rzecz użytkownika przez 10 miesięcy, w ramach umowy o pracę tymczasową. Podmiotem kierującym do pracy tymczasowej na rzecz tego użytkownika była Agencja A. Następnie pracownik podjął współpracę z Agencją B, która skierowała pracownika do pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika. Maksymalny okres takiego skierowania powinien wynosić 8 miesięcy. I tak chociaż limit czasowy współpracy z Agencją B nie został wyczerpany, wyczerpaniu uległ limit zatrudnienia u danego pracodawcy użytkownika. Nie ma przy tym przeszkód prawnych, aby Agencja A lub B kontynuowała zatrudnienie przez kolejnych 18 miesięcy ale na rzecz innego pracodawcy użytkownika.

16. Zmianie uległy również zasady kierowania powództw sądowych przez pracowników tymczasowych. Na czym polegają wprowadzone korekty?

W poprawionej ustawie skreślono zapis, zgodnie z którym roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Po zmianach pracownik tymczasowy zyskał

znacznie większą elastyczność w zakresie kierowania powództw do właściwych sądów. Po zmianie, zgodnie z tak zwaną właściwością miejscową ogólną i przemianą sądem właściwym może być sąd, w którego okręgu ma siedzibę Agencja Pracy Tymczasowej, sąd, w którego okręgu praca jest była lub miała być wykonana lub w końcu sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy pracodawcy użytkownika, gdzie praca była faktycznie wykonywana. Należy przy tym przypomnieć, że w pozwie do Sądu niezbędne jest wskazanie przyczyny odejścia od właściwości miejscowej ogólnej i skorzystania z właściwości przemiennej Sądu.

17. Czy w przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych ograniczenia związane z zatrudnieniem tymczasowym do tych umów również znajdują zastosowanie ?

Tak ustawodawca przewidział, że do umów cywilnoprawnych stosuje się odpowiednio szereg przepisów dotyczących zatrudniania na podstawie umów o pracę tymczasową. I tak zastosowanie znajdują przepisy dotyczące zakazu wykonywania określonych prac, konieczność ustalenia z pracodawcą użytkownikiem w formie pisemnej warunków zatrudnienia tymczasowego, zasady zgodnie z którą ustalenie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne, zasady dotyczące limitów czasowych zatrudnienia, oraz konieczność skonsultowania z organizacjami związkowymi zamiaru zatrudnienia u użytkownika osób na podstawie umów cywilnoprawnych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

18. Nowe przepisy wprowadziły również duże zmiany w zakresie polityki sankcji nakładanych na podmioty zatrudniające w formule pracy tymczasowej. Obok dotychczasowych kar grzywnien nakładanych na pracodawcę użytkownika pojawił się system kar dotyczących agencji pracy tymczasowej. Jak to będzie wyglądać po zmianach?

Tak, zgodnie z nową polityką karania, kary grzywny nakładane będą zarówno na agencje pracy tymczasowej jak również na pracodawcę użytkownika. Poniżej przedstawiam nowy katalog wykroczeń zagrożonych karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Rolę oskarżyciela publicznego w tym przypadku wykonuje inspektor pracy.

I tak kto, **będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu** popełni wykroczenie w przypadku skierowania pracownika tymczasowego do wykonywania:

- 1)** pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237 (15) Kodeksu pracy,
- 2)** pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3)** pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin

rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,

4) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,

5) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika.

Kto **będąc natomiast pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu** popełnia wykroczenie w przypadku korzystania z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie pracy:

1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237(15) Kodeksu pracy,

2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,

3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,

4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji.

Tej samej karze grzywny od 1000 do 30 000 zł. podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:

1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,

2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika,

3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników,

4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego.

19. Zgodnie z projektem ustawy jej przepisy wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. W jak sposób liczone limity czasowe zatrudnienia tymczasowego przed i po wejściu w życie nowych przepisów, ile czasu dał ustawodawca na zaadoptowanie nowych przepisów w agencjach i u użytkowników ?

Zasadą przewidzianą w ustawie jest, że wszelkie limity czasowe liczone będą od dnia wejścia w życie przepisów ustawy tj. od dnia 1 czerwca 2017 r.

Poniżej podaję szczegółowe informacje w tym zakresie:

- a) do umów o pracę tymczasową trwających w dniu wejścia w życie nie stosuje się w ogóle nowych zasad ograniczeń związanych ze zwolnieniami grupowymi u pracodawcy użytkownika,
- b) przepisy zobowiązujące pracodawcę użytkownika o informowaniu agencji pracy tymczasowej o zmianach zasad wynagradzania stosuje się od dnia wejścia w życie nowych regulacji,
- c) w ciągu 14 dni od dnia wejścia w życie nowych przepisów agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu informacje o danych kontaktowych z agencją,
- d) zarówno okres dwóch miesięcy, jak również 36 miesięcy liczonych w przypadku pracownic tymczasowych w ciąży w celu przedłużenia im umowy do dnia porodu liczony jest od dnia wejścia w życie nowych przepisów.

Przykład.

Pracownica tymczasowa w dniu 1 czerwca 2017 r. jest w czwartym miesiącu ciąży. Umowa o pracę tymczasową u danego pracodawcy użytkownika kończy się w dniu 30 czerwca 2017 r. Umowa nie zostanie przedłużona do dnia porodu, nie upłynęły dwa miesiące od dnia wejścia w życie przepisów ustawy.

Przykład.

Pracownica zatrudniona jest u danego pracodawcy użytkownika od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 28 lutego 2017 r. a następnie od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. Stan ciąży został potwierdzony przez lekarza od dnia 1 marca 2017 r. Z dniem 30 czerwca pracownica będzie w piątym miesiącu ciąży. Pomimo, że pracownica jest zatrudniona u danego pracodawcy użytkownika również z upływem 3 miesięcy ciąży ze względu na nieprzepracowanie 2 miesięcy w 36 miesiącach liczonych od dnia 1 czerwca umowa nie ulegnie przedłużeniu od dnia porodu.

- e) nowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stosuje się bezpośrednio od dnia wejścia w życie nowych przepisów,

f) nowe zasady wypełniania świadectw pracy pracownikom tymczasowym obowiązują od dnia wejścia w życie nowych przepisów, przy czym w przypadku umów trwających w dniu wejścia w życie przepisów ustawy podaje się dodatkowo informacje o zatrudnieniu u danego użytkownika od dnia wejścia w życie przepisów ustawy,

g) wszystkie okresy zatrudnienia tj. zarówno na podstawie umów o pracę tymczasową, jak również umów prawa cywilnego dotyczące zarówno 18 miesięcznego łącznego okresu zatrudnienia, jak również 36 miesięcy, w ramach którego to okresu możliwe jest zatrudnienie przez 18 miesięcy liczone są od dnia wejścia w życie przepisów ustawy.

Przykład

Pracownik tymczasowy był zatrudniony u danego pracodawcy użytkownika przez daną agencję pracy tymczasowej od 1 stycznia 2014 r. do 30 grudnia 2015 r. na podstawie umowy cywilnoprawnej. Następnie od dnia 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. na podstawie umowy o pracę tymczasową. W dniu 30 czerwca kończy się 18 miesięczny okres łącznego zatrudnienia, przy czym ostatni miesiąc przypada na okres po wejściu w życie przepisów ustawy. Nie ma w tej sytuacji przeszkód prawnych, aby współpraca pomiędzy tymi samymi stronami trwała przez kolejne 17 miesięcy na podstawie umów prawa cywilnego i prawa pracy stosowanych przemiennie w zależności od potrzeb stron zatrudnienia.

h) W zaświadczeniu potwierdzającym okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, zamieszcza się informację o okresie wykonywania takiej pracy przypadającym od dnia wejścia w życie nowych przepisów, do dnia zakończenia wykonywania takiej pracy

i) w przypadku sporów z zakresu pracy tymczasowej trwających w dniu wejścia z życie nowych przepisów, stosuje się „stare” regulacje obowiązujące przed dniem wejścia w życie nowych przepisów.