

Zmiany w prawie pracy i wynagrodzeniach 2017

r. pr. Katarzyna Sarek-Sadurska

Kancelaria Raczkowski Paruch

Warszawa, 5 kwietnia 2017 r.

Zakres szkolenia

- Zmiany w prawie pracy i wynagrodzeniach w 2017 r.
- Planowane zmiany w zatrudnieniu pracowników tymczasowych od 1 czerwca 2017 r.





**OBOWIĄZEK TWORZENIA
REGULAMINU WYNAGRADZANIA,
REGULAMINU PRACY
I FUNDUSZU SOCJALNEGO PRZEZ
ZATRUDNIAJĄCYCH CO NAJMNIEJ
50 PRACOWNIKÓW**

Zmiany od 1 stycznia 2017 r.

Od 1 stycznia 2017 r. pracodawca, który zatrudnia co najmniej 50 pracowników ma obowiązek:

- tworzyć Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych;
- ustalać regulamin wynagradzania i regulamin pracy.

Przed 1 stycznia 2017 r. obowiązek ten dotyczył pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.



Zmiany od 1 stycznia 2017 r. dotyczące regulaminów wynagradzania i pracy

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców wprowadziła następujące zmiany wprowadziła następujące zmiany:

- pracodawca ma obowiązek tworzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania po przekroczeniu 50 pracowników (istotna jest liczba pracowników bez względu na ich wymiar czasu pracy);
- w przypadku zatrudniania poniżej 50 pracowników, pracodawca może fakultatywnie wydać regulamin wynagradzania i regulamin pracy;
- jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników ale mniej niż 50 pracowników, a jednocześnie funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, pracodawca jest zobowiązany do wdrożenia w zakładzie pracy regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy, jeśli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z takim wnioskiem.



Skutki dla „małych” pracodawców, którzy nie mają regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy

- Umowa o pracę jako główny dokument regulujący prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
- Dodatkowe informacje do umowy o pracę dla pracowników w terminie 7 dni od jej zawarcia, zawierające:
 - informację obowiązującą pracownika dobową i tygodniową normę czasu pracy;
 - częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę;
 - wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
 - obowiązującą pracownika długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
 - układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.
- W zakresie czasu pracy (tj. okres rozliczeniowy, rozkłady i systemy czasu pracy) muszą być ogłoszone w obwieszczeniu (art. 150 §1 k.p.).



Zmiany od 1 stycznia 2017 r. dotyczące ZFŚS

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców wprowadziła następujące zmiany:

- Pracodawca ma obowiązek tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jeśli na dzień 1 stycznia danego roku zatrudnia co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty;
- W przypadku zatrudniania poniżej 50 pracowników, pracodawca może fakultatywnie tworzyć Zakładowy Fundusz Pracy lub może wypłacać świadczenie urlopowe;
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, określa postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u pracodawcy pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia zawiera się w regulaminie wynagradzania.





**ZMIANA ZASAD WYDAWANIA
ŚWIADECTWA PRACY
W PRZYPADKU ZATRUDNIANIA
PRACOWNIKA NA KOLEJNEJ
UMOWIE O PRACĘ**

Zmiany od 1 stycznia 2017 r. dotyczące wydawania świadectwa pracy

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców wprowadziła następujące zmiany:

- pracodawca jest zobowiązany do niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, chyba że w ciągu 7 dni od dnia ustania poprzedniego zatrudnienia dojdzie do nawiązania kolejnej umowy o pracę z tym samym pracownikiem;
- jednakże pracodawca jest zawsze obowiązany do wydania świadectwa pracy na wniosek pracownika (tzn. nawet jeżeli w ciągu 7 dni dojdzie do nawiązania kolejnej umowy);
- wniosek może zostać złożony w każdym czasie w postaci papierowej lub elektronicznej;
- w przypadku jeśli pracodawca nie zatrudni tego samego pracownika w okresie 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia – spoczywa na nim obowiązek wydania świadectwa pracy obejmującego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia tego pracownika, za które nie wydano mu świadectwa pracy lub świadectw pracy, ponieważ nie składał on takiego wniosku.



Art. 97 kp przed nowelizacją

Obowiązek wydania świadectwa pracy przed zmianą:

- pracodawca był zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy;
- jeżeli pracownik pozostawał w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca był obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od dnia zawarcia pierwszej z tych umów;
- pracownik mógł w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy.



Przepisy przejściowe

- Wydanie świadectwa pracy w przypadku, gdy w dniu wejścia w życie regulacji nie upłynął jeszcze 24 miesięczny termin na wydanie łącznego świadectwa pracy według dotychczasowych przepisów, a pracownik pozostaje w zatrudnieniu w dniu wejścia w życie nowych przepisów na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na okres próbny.
- Pracodawca jest obowiązany do wydania łącznego świadectwa pracy za poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy), natomiast świadectwo pracy za okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie ustawy – jest wydawane na nowych zasadach.





DŁUŻSZY, JEDNOLITY TERMIN NA ODWOŁANIE SIĘ DO SĄDU

Zmiany od 1 stycznia 2017 r.

- Przed zmianą - pracownik miał prawo odwołania się od wypowiedzenia umowy do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę.
- Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców wydłużyła terminy do 21 dni wobec:
 - odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę;
 - żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania;
 - żądania nawiązania umowy o pracę.





ZMIANY W POTWIERDZENIU UMÓW O PRACĘ - SYNDROM PIERWSZEJ DNIÓWKI

Zmiany od 1 września 2016 r.

Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy wprowadziła:

- obowiązek potwierdzania pracownikowi na piśmie ustaleń, co do:
 - stron umowy;
 - rodzaju umowy; oraz
 - jej warunków;
 - przed dopuszczeniem do pracy.

Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek przekazania pracownikowi pisemny dokument z ww. informacjami najpóźniej przed rozpoczęciem pierwszego dnia roboczego.



Zmiany od 1 września 2016 r.

- Zmiana obejmuje także nałożenie na pracodawcę obowiązku zapoznania pracownika z regulaminem pracy przed dopuszczeniem go do pracy. (art. 104(3) §2 k.p.)
- To samo dotyczy obowiązku zapoznania pracownika młodocianego z wykazem prac lekkich, wynikającego z (art. 200(1) §5 k.p).



Zmiany od 1 września 2016 r.

- Pracodawca nie potwierdzając na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, dopuszcza się wykroczenia i podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.
- Nowelizacja ma na celu zwiększenie ochrony praw pracowników oraz zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu.





MINIMALNA STAWKA GODZINOWA DLA UMÓW ZLECEŃ I UMÓW O ŚWIADCZENIE USŁUG

EWIDENCJONOWANIE GODZIN PRACY

Minimalna stawka dla zleceniobiorców

- Z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa dotycząca sposobu obliczania minimalnej stawki godzinowej w stosunku do umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług.
- Cel - zwalczanie zawierania umów cywilnoprawnych z wynagrodzeniem niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę.



Minimalna stawka dla zleceniobiorców

- Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, w przypadku umów cywilnoprawnych wynagrodzenie powinno być ustalone w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej wynikającej z ustawy.
- Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny, przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w danym roku.
- W 2017 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 13 zł brutto.



Minimalna stawka dla zleceniobiorców

- W przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie cywilnoprawnej nie zapewnia otrzymania za każdą godzinę pracy wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.
- Wypłata wynagrodzenia w stawce niższej podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.



Minimalna stawka dla zleceniobiorców

Wynagrodzenie za wykonanie wskazanych w ustawie umów cywilnoprawnych przyjęło cechy charakterystyczne dla wynagrodzenia za pracę wynikającego ze stosunku pracy, tj.:

- cechy o charakterze gwarancyjnym;
- cechy o charakterze alimentacyjnym;
- zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia;
- zakaz przeniesienia prawa na inną osobę;
- obowiązek wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej.



Wprowadzony został także **obowiązek ewidencjonowania godzin pracy** osób wykonujących pracę na podstawie umów-zleceń oraz umów o świadczenie usług. Strony mają obowiązek określić **w umowie sposób potwierdzania liczby godzin** wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Obowiązki dotyczące ewidencjonowania godzin pracy i przechowywania stosownej dokumentacji **nie dotyczą:**

- 1) umów-zleceń oraz umów o świadczenie usług, w przypadku których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od wyników;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych wymienionych w ustawie, jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi takie są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż doba;



3) umów:

- o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
- w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
- w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
- w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
- w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora,

- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;



- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.



Minimalna stawka dla zleceniobiorców

- Przedsiębiorca będzie zobowiązany do przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania umów cywilnoprawnych oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.
- Nowe przepisy znajdują zastosowanie także do umów-zlecenia i umów o świadczenie usług zawartych przed dniem ich wejścia w życie, a więc przed 1 stycznia 2017 r., i trwających w tym dniu.





JEDNAKOWE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ DLA MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Stawki dla młodych pracowników

- Z dniem 1 stycznia 2017 r. została uchylona różnica wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników ze względu na staż pracy.
- Przed zmianą pracownicy zatrudnieni w pierwszym roku pracy mogli otrzymać wynagrodzenie minimalne w wysokości 80%.
- Aktualnie pracownicy, niezależnie od stażu pracy, otrzymują co najmniej płacę minimalną, w jednakowej i pełnej wysokości.





WLICZANIE DODATKU NOCNEGO DO PODSTAWY WYMIARU MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Wliczanie dodatku za pracę w nocy do minimalnego wynagrodzenia

- Przed 1 stycznia 2017 r. dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej był uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, co prowadziło do mniej korzystnego traktowania osób najniżej wynagradzanych.
- Od 1 stycznia 2017 r. dodatek za pracę w nocy nie jest wliczany do obliczania minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Dodatek za pracę w nocy jest wypłacany powyżej minimalnego wynagrodzenia.



Kontrole PIP bez uprzedzenia – kiedy dopuszczalne?

Znowelizowane przepisy przyznają od 1 stycznia 2017 r. dodatkowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy.

Inspektorzy pracy będą uprawnieni do przeprowadzania bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a tym w szczególności:

- kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia;
- kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.





ZMIANY W OCHRONIE PRZEDEMERYTALNEJ PRACOWNIKÓW

Obniżenie wieku emerytalnego – zmiany od 1 października 2017 r.

- Obecnie wiek emerytalny jest stopniowo zrównywany i ma wynosić docelowo, niezależnie od płci 67 lat.
- Z dniem 1 października 2017 r. wejdzie w życie nowa ustawa uchwalona 16 listopada 2016 r., która obniży ten wiek do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.
- Po obniżeniu wieku emerytalnego zostanie zachowana dobrowolność przechodzenia na emeryturę.



Obniżenie wieku emerytalnego – przepisy przejściowe

- Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.) lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu.

Przykład:

- *Pani Anna urodziła się w październiku 1958 r. Aktualnie ma 58 lat. W 2016 r. została objęta ochroną przedemerytalną. Nowa ustawa pozwoli przejść jej na emeryturę już w 2018 r. Jednakże, pracodawca nie będzie mógł jej zwolnić **aż do 62 urodzin** (czyli do 2020 r.). czyli aż do osiągnięcia przez nią podwyższonego wieku emerytalnego (tj. 62 lat).*



Obniżenie wieku emerytalnego – przepisy przejściowe

- Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie nowej ustawy nie są objęci ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.) i osiągną nowy obniżony wiek emerytalny przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie ustawy (czyli przed 1 października 2021 r.), podlegają ochronie stosunku pracy, przez okres 4 lat licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.
- Ta sama zasada ma zastosowanie do osób które w dniu wejścia w życie ustawy nie są pracownikami i zatrudnią się później.





**ZASADY NAWIĄZYWANIA
TERMINOWYCH UMÓW O PRACĘ
PO ZMIANACH OD 22 LUTEGO
2016 R.**

Nowy katalog terminowych umów o pracę

- Tylko umowa na okres próbny i na czas określony.
- Zniknęła umowa na czas wykonania określonej pracy oraz umowa na zastępstwo (jako wyodrębniony typ umowy).
- Umowa na czas określony jako podstawowa umowa terminowa.



Dwie kategorie umów na czas określony

- Znajdujące obiektywne uzasadnienie
- Zawierane bez obiektywnego uzasadnienia



Umowy mające obiektywne uzasadnienie

- Zgodnie z art. 25(1) §4 k.p. umowy na czas określony uznaje się za obiektywnie uzasadnione, jeżeli mają służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i być niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
- Ustawodawca sformułował dodatkowo katalog okoliczności, w których to obiektywne uzasadnienie może wystąpić.
- Z zastrzeżeniem przepisów szczególnych katalog ten ma charakter zamknięty.



Katalog okoliczności uzasadniających zawarcie umowy na czas określony

Umowy zawarte:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.



Informowanie PIP

- Obowiązek informacyjny dotyczy tylko umów uzasadnionych okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy (pkt. 4 wcześniejszego slajdu).
- Samo zawiadomienie powinno zostać przekazane właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.
- Przekazanie w formie pisemnej lub elektronicznej wraz ze wskazaniem okoliczności uzasadniających.
- Niewykonanie obowiązku informacyjnego ustawodawca uznaje za wykroczenie przeciwko prawom pracownika (kara do 30.000 zł).



Umowy terminowe bez obiektywnego uzasadnienia

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.



Konsekwencje przekroczeń

- Po upływie 33 miesięcy albo po zawarciu czwartej umowy umowa jest traktowana jak umowa na czas nieokreślony.
- Przedmiotowy przepis nie powinien być stosowany wówczas, gdy pracodawca jest obowiązany do zawarcia umowy o pracę lub zatrudniania pracownika przez określony czas (m.in. obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika czy też przedłużenie czasu trwania umowy do dnia porodu).
- Ochrona może dotyczyć jedynie tych przypadków, gdy strony mają możliwość określenia warunków zatrudnienia.





**PLANOWANE ZMIANY
W ZATRUDNIENIU PRACOWNIKÓW
TYMCZASOWYCH
OD 1 CZERWCA 2017**

Definicja pracy tymczasowej

Praca tymczasowa - wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.



Zmiany w zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych

- Projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw znajduje się na II etapie czytania Sejmu.
- Zakłada on ograniczenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika.
- Okres ten nie będzie mógł przekroczyć **18 miesięcy** w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.



Zmiany w zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych

- Celem jest zapobiegnięcie sytuacjom, w których pracownik tymczasowy w sposób ciągły świadczy pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.
- Aktualnie ograniczony jest jedynie okres, na jaki dana agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. **Może to zrobić na okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy.**
- W praktyce, pracownicy tymczasowi mogą w sposób ciągły świadczyć pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.



Zmiany w zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych

Proponowane jest:

- **wprowadzenie ograniczenia czasu**, przez jaki dany pracodawca użytkownik może korzystać z pracy pracownika tymczasowego. W konsekwencji, niezależnie od tego, czy pracownik taki będzie kierowany do pracy z jednej, czy z kilku agencji, pracodawca użytkownik nie będzie mógł korzystać z jego pracy przez okres dłuższy, niż wynika to z ustawy;
- **wprowadzenie analogicznych limitów czasowych** w przypadku wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego (aktualnie obowiązujące limity dotyczą tylko umów o pracę);
- limit 18 miesięcy będzie również dotyczył świadczenia pracy tymczasowej w okresie 36 kolejnych miesięcy **na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego**.



Zmiany w zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych

Przykład

- Jeżeli w okresie 36 kolejnych miesięcy dana osoba będzie wykonywała pracę tymczasową na rzecz pracodawcy użytkownika przez 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę i przez 12 miesięcy na podstawie umowy prawa cywilnego, to limit zostanie wyczerpany i kolejne skierowanie jej do pracy na rzecz tego pracodawcy będzie możliwe dopiero po upływie tych 36 miesięcy.

Cel

- Zapobieganie obchodzenia ustawowych limitów dotyczących świadczenia pracy tymczasowej wyłącznie na podstawie umowy o pracę albo wyłącznie na podstawie umowy prawa cywilnego, poprzez kierowanie do wykonywania takiej pracy naprzemiennie na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej.



Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent pieniężny za taki urlop

Po nowelizacji wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustalane będzie:

- 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; 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.



Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent pieniężny za taki urlop

Po nowelizacji agencja pracy tymczasowej **nie będzie miała obowiązku wypłacenia pracownikowi tymczasowemu ekwiwalentu pieniężnego**, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z tą agencją.



Nowy system sankcji za nieprzestrzeganie przepisów ustawy o pracy tymczasowej

Karą grzywny od **1.000 do 30.000 zł** zagrożone są działania agencji tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika, m.in.:

- powierzanie pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237(15) kp;
- powierzanie pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- powierzanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.



Zwiększona ochrona procesowa pracowników tymczasowych

- Projekt przewiduje uchylenie art. 24 (choć do spraw już wszczętych mają znaleźć zastosowanie przepisy dotychczasowe).
- Brak podstaw prawnych do różnicowania sytuacji pracowników kodeksowych i tymczasowych potwierdził jednak TK w wyroku z 22 marca 2017 r. uznając art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jako niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.





**RACZKOWSKI PARUCH | Ius Laboris
Poland | Global HR Lawyers**
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

**M +48 607 162 255 | T +48 22 380 42 50 |
F +48 22 380 42 51**
katarzyna.sarek@raczkowski.eu

Katarzyna Sarek-Sadurska

Radca prawny. Senior Associate

Posiada bogate doświadczenie we wszystkich obszarach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym doświadczenie procesowe. Doradza klientom m.in. w procesach restrukturyzacyjnych, zwolnień grupowych oraz w sprawach związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, w tym w szczególności wyższej kadry menadżerskiej. Jest absolwentką Uniwersytetu Warszawskiego oraz Uniwersytetu Pantheon-Assas (Paris II). Laureatka nagrody Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za pracę magisterską. Związana z Kancelarią od 2007 r. Autorka publikacji w zakresie prawa pracy i prawa cywilnego m.in. w pracach pod redakcją prof. dr hab. M. Safjana i prof. dr hab. K. Pietrzykowskiego.

Zapraszamy do zadawania pytań

Dziękujemy za uwagę