

zmiany
w zatrudnieniu
pracowników tymczasowych
a biznesowa rzeczywistość.



stan prawny.

- **obowiązujący akt prawny** - ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
- **7 kwietnia 2017 r.** - istotna dla biznesu nowelizacja ustawy.
- **1 czerwca 2017 r.** - data wejścia w życie nowelizacji ustawy.
- **główny cel zmian według projektodawców** - podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji pracy tymczasowej.

temat naszego spotkania.

nowe regulacje dotyczące limitów skierowania pracowników tymczasowych do pracodawcy użytkownika.	1
nowe podejście do współpracy pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami w zakresie ustalania wynagrodzenia pracowników tymczasowych.	2
ochrona pracownic tymczasowych w ciąży.	3

limity zatrudnienia pracowników tymczasowych.

bez zmian

- limit wynosi 18 miesięcy w okresie 36 miesięcy (36 miesięcy w przypadku zastępstwa)



zmiana

- limit dotyczy jednego pracodawcy użytkownika niezależnie od liczby agencji i niezależnie od formy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna)



nowe limity wyzerowały się i liczymy je na nowo od 1.06.2017.

obowiązki ewidencyjne służące kontroli limitu zatrudnienia.

- **agencja pracy tymczasowej**
 - jest zobowiązana do sprawdzenia okresu skierowania do pracodawcy użytkownika przed skierowaniem pracownika tymczasowego
- **pracodawca użytkownik**
 - jest zobowiązana do prowadzenia ewidencji okresów wykonywania na jego rzecz pracy przez pracownika tymczasowego w każdym okresie 36 kolejnych miesięcy, w którym obliczany jest 18 miesięczny limit skierowania

co po okresie wyczerpania limitu?

problem limitu nie dotyczy każdego
pracodawcy użytkownika.

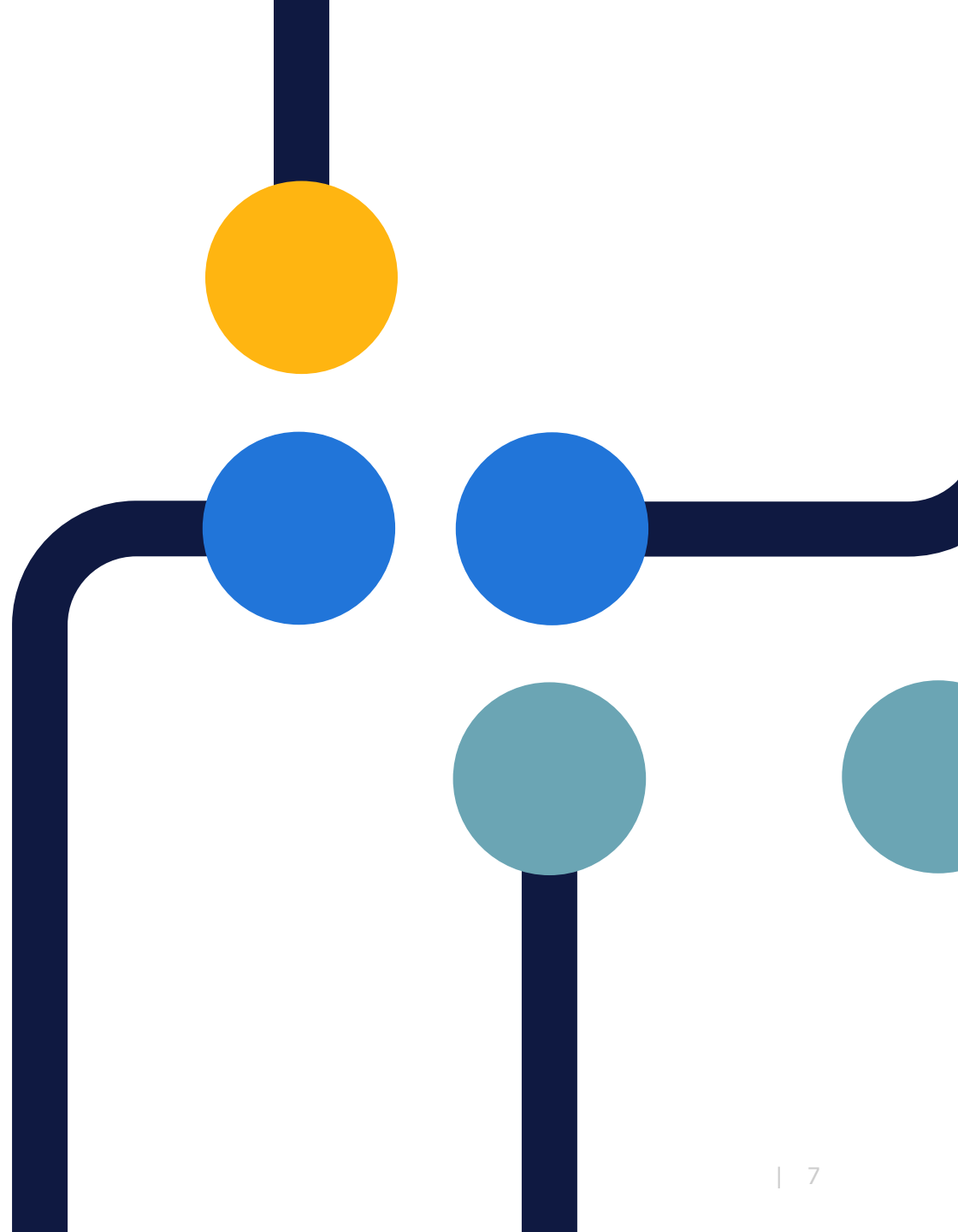
dokonaj analizy zatrudnienia
pracowników tymczasowych w swojej
firmie i sprawdź średni okres
skierowania w ciągu ostatnich 3 lat
oraz odsetek pracowników, którzy
przekroczyli limit.



co po okresie wyczerpania limitu?

modele rozwiązań:

- outsourcing.
- zawieranie umów z pracownikami tymczasowymi na krótkie okresy (np. dni robocze).
- umowa o współpracy z innym podmiotem po stronie pracodawcy użytkownika.
- modele mieszane (różne rozwiązania dla różnych grup pracowników tymczasowych).
- przejęcie pracownika przez Klienta.



outsourcing.

zastosowanie

w razie możliwości wydzielenia procesu obszaru, który można powierzyć zewnętrznemu dostawcy.

brak dedykowanych regulacji prawnych

Klient podpisuje z dostawcą umowę o świadczenie usług (outsourcing obszaru lub procesu w działalności Klienta).

zasoby osobowe

dostawca ma swoje zasoby kadrowe albo korzysta z usług pracy tymczasowej świadczonych przez agencje pracy tymczasowej.

warunki dotyczące sposobu organizowania współpracy:

- dostawca zarządza i kieruje procesem świadczenia usług (wdrożenie, szkolenia i koordynacja w miejscu prowadzenia działalności).
- dostawca wykonuje czynności administracyjne (zatrudnienie, rozliczenie, dokumentacja).
- dostawca wykonuje czynności organizacyjne (organizuje proces pracy i rejestruje czas pracy, zarządza kontaktem bieżącym, rozlicza z pracy, udziela urlopów itd.).
- dostawca jest pośrednikiem w kontaktach z Klientem.

nowe podejście do współpracy pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkowników w zakresie ustalania wynagrodzenia pracowników tymczasowych.

trzy obowiązki pracodawcy użytkownika (w tym dwa nowe):

- obowiązek informowania na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- obowiązek informowania o wewnętrznych regulacjach, dotyczących wynagradzania w zakresie mającym zastosowanie do pracowników tymczasowych oraz ich zmianach.
- na wniosek agencji – obowiązek przedstawienia do wglądu treści wyżej wymienionej regulacji.

ważne! O treści uzgodnień w w/w zakresie musi być poinformowany pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem pracy.



ochrona kobiet w ciąży.

- pracownica tymczasowa w ciąży, której umowa kończy się po upływie 3 miesiąca ciąży ma ustawowo zagwarantowane przedłużenie tej umowy do dnia porodu. W przypadku takiego przedłużenia limit 18 miesięcy nie obowiązuje.
- **dotatkowy warunek:**
w okresie 36 miesięcy poprzedzających zawarcie w/w umowy o pracę pracownica ta musi mieć co najmniej 2 miesięczny łączny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję. Okres 2 miesięcy obejmuje okresy pracy dla danej agencji (w ramach poprzednich lub obecnej umowy), bez względu na skierowanie do danego pracodawcy użytkownika.
Okres 2 miesięcy liczy się od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy (1.06.2017)

randstad

human forward.

