

1. Jak zatrudniać pracowników tymczasowych po zmianach od 1 czerwca 2017 r.



Zobacz więcej
www.wideoakademia.infor.pl

Obowiązek przedłużania do dnia porodu umowy tymczasowej zawartej z pracownicą w ciąży oraz nowe zasady naliczania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – to najważniejsze zmiany, które weszły w życie 1 czerwca 2017 r. w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych.

Nowelizacja ustawy o pracownikach tymczasowych wprowadziła nowe obowiązki dla pracodawców użytkowników, czyli pracodawców korzystających z pracy pracowników tymczasowych.

Ograniczenia w powierzeniu pracy tymczasowej

Praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub takich, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe albo których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Jednak w pewnych sytuacjach powierzenie pracy pracownikowi tymczasowemu jest zabronione. Od 1 czerwca 2017 r. pracownikowi tymczasowemu nie można powierzać wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy,
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- takiego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miała być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,
- 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 o broni i amunicji.

Przed nowelizacją zakazane było zatrudnianie pracownika tymczasowego na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednak pojawiła się praktyka obchodzenia tego przepisu przez zatrudnianie pracowników tymczasowych do wykonywania takiej samej pracy jak praca, którą wykonywał zwolniony pracownik pracodawcy użytkownika, lecz na innym bądź zbliżonym nazwą stanowisku pracy.