PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Agencje Pracy Tymczasowej

Zatrudnienie obywateli Ukrainy po 24.02.2022r.

Marzena Jędrzejewska – starszy inspektor pracy
Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy

www.pip.gov.pl

Bydgoszcz maj 2022r.

Praca tymczasowa

Przydatne przepisy i strony internetowe

- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- www.pip.gov.pl
- www.praca.pl
- www.biznes.gov.pl
- www.osha.europa.eu

Praca tymczasowa

- Forma zatrudnienia, w której agencja pracy tymczasowej – pracodawca kieruje osobę zatrudnioną do pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Stosunek prawny zawierany jest zatem pomiędzy trzema podmiotami.
- **RODZAJE ZATRUDNIENIA**
- W agencji pracy tymczasowej można wykonywać pracę na podstawie:
- umowy o pracę na czas określony;
- umowy prawa cywilnego (zlecenie, dzieło, umowa agencyjna).
- W pracy tymczasowej nie obowiązują limity umów na czas określony (nie więcej niż 3 umowy na czas określony i maksymalnie 33 miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów na czas określony).
- Nie ma zatem ograniczeń co do liczby umów na czas określony, jakie można zawrzeć z pracownikiem tymczasowym.

Praca tymczasowa

- **WAŻNE!**
- Agencje pracy tymczasowej często proponują kandydatom do pracy tymczasowej zawarcie umowy cywilnoprawnej. Należy zwrócić uwagę, czy umowa zlecenia lub umowa o dzieło nie zostały zawarte jedynie dla pozoru. Jeśli zatrudnienie posiada cechy charakterystyczne stosunku pracy, wówczas można dochodzić ustalenia stosunku pracy przed sądem pracy lub wystąpić do PIP. Do najważniejszych cech stosunku pracy należą:
- wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz zatrudniającego podmiotu i pod jego kierownictwem;
- osobisty charakter pracy;
- wyznaczone przez podmiot zatrudniający miejsce i czas wykonywania pracy;
- wynagrodzenie.

Prace zakazane pracownikom tymczasowym a także osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych:

- prace szczególnie niebezpieczne - w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237^{15} Kodeksu pracy;
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- tego samego rodzaju co 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 miałaby być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie 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.

PROCEDURA ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO (uzgodnienia pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej przed zawarciem umowy z pracownikiem tymczasowym)

- Zatrudnienie pracownika tymczasowego wymaga dokonania pisemnych **uzgodnień** pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków wykonywania pracy tymczasowej oraz kwestii mających wpływ na prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków pracodawcy.
- Przedmiot uzgodnień pomiędzy **agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem**, dla których wymagana jest forma pisemna obejmuje:
- **rodzaj pracy**, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- **wymagania kwalifikacyjne** konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- **przewidywany okres** wykonywania pracy tymczasowej;
- **wymiar czasu pracy** pracownika tymczasowego;
- **miejsce wykonywania pracy** tymczasowej.

Pracodawca użytkownik

W ramach procedury zatrudnienia tymczasowego ma obowiązek poinformowania agencji zatrudnienia o:wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawić do wglądu treść tych regulacji;

Warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej, czyli o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie 3 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia pracy tymczasowej przy pracach tego samego rodzaju co wykonywane przez zwolnionego z pracy stałego pracownika pracodawcy użytkownika.

Pracodawca użytkownik

- Przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym, **agencja oraz pracodawca użytkownik uzgadniają również:**
- **zakres informacji** dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na **wysokość wynagrodzenia za pracę** pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika;
- **zakres przejęcia** przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy dotyczących **bezpieczeństwa i higieny pracy**, innych niż obowiązki wynikające z przepisów);
- **zakres przejęcia** przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania **należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową** ;
- sposób wykorzystania **urlopu wypoczynkowego** przez pracownika tymczasowego.

Pracodawca użytkownik

- **Ważne!**
- O treści tych uzgodnień, agencja pracy tymczasowej zawiadamia **na piśmie** osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej - przed zawarciem z nią umowy o pracę.

UMOWA O PRACĘ PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO I JEJ ELEMENTY

Umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym powinna zostać zawarta na piśmie. Jeżeli agencja pracy tymczasowej nie dopełniła tego obowiązku, wówczas powinna potwierdzić pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej warunki zawartej ustnie umowy o pracę, nie później niż **w drugim dniu** wykonywania pracy tymczasowej.

UMOWA O PRACĘ PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO I JEJ ELEMENTY

Umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym powinna określać:

- strony umowy;
- datę zawarcia umowy;
- wskazywać pracodawcę użytkownika;
- ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej;
- warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności: rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsce wykonywania pracy tymczasowej;
- wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Limity pracy tymczasowej - maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej

- Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający **18 miesięcy** w okresie obejmującym **36 kolejnych miesięcy**, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego również przez ten sam okres, czyli łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.
- W przypadku zastępstwa za nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika - okres skierowania pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika **nie może przekroczyć 36 miesięcy**, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego również przez taki sam okres.

Limity pracy tymczasowej
- maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej

Ważne!

Analogiczne limity dotyczą wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów cywilnoprawnych stosowanych naprzemiennie z umowami o pracę.

ROZWIĄZANIE UMOWY Z PRACOWNIKIEM TYMCZASOWYM

Co do zasady umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Ponadto umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się w drodze wypowiedzenia, jeżeli w treści umowy zawartej pomiędzy agencją zatrudnienia a pracownikiem tymczasowym przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron: W przypadku gdy umowa o pracę tymczasową zawiera prawo do jej wypowiedzenia zastosowanie znajdą przepisy o długości okresów wypowiedzenia, tj.:

- **za trzydniowym wypowiedzeniem,** gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
- **za jednotygodniowym wypowiedzeniem,** gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

ROZWIĄZANIE UMOWY Z PRACOWNIKIEM TYMCZASOWYM

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym możliwie jest także w innym trybie, tj.:

- za porozumieniem stron,
- bez wypowiedzenia.

Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika

Pracodawca użytkownik może w każdym czasie zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. W celu zwolnienia takiego pracownika pracodawca użytkownik zawiadamia agencję na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania przez danego pracownika pracy tymczasowej. Zawiadomienie powinno zostać złożone w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy. Pracodawca użytkownik nie jest zobowiązany do podania przyczyny takiej rezygnacji.

Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika

Ważne!

Od 1 czerwca 2017 r. umowa o pracę z pracownicą tymczasową, która miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży - ulegnie z mocy prawa przedłużeniu do dnia porodu. Warunkiem przedłużenia jest co najmniej 2 miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.

OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ (PRACODAWCY) i PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA

Agencja pracy tymczasowej jako pracodawca zobowiązana jest do wypełniania obowiązków wynikających z zawartego stosunku pracy, za wyjątkiem tych, które należą do pracodawcy użytkownika, tj.:

- zapewnienie pracownikowi tymczasowemu **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;
- udostępnienie pracownikowi tymczasowemu **urządzeń socjalnych** na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika;
- prowadzenie **ewidencji czasu pracy** pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- prowadzenie **ewidencji osób** wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, określającej rozpoczęcie i zakończenie wykonywania takiej pracy w okresie 36 kolejnych miesięcy;

OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ (PRACODAWCY) i PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA

- dostarczenie pracownikowi tymczasowemu **odzieży i obuwia roboczego** oraz środków ochrony indywidualnej,
- zapewnienie **napojów i posiłków profilaktycznych**;
- przeprowadzenie **szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** ;
- ustalanie **okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy**;
- przeprowadzanie **oceny ryzyka zawodowego** oraz poinformowanie pracowników tymczasowych o tym ryzyku;
- wypłacanie należności na pokrycie **kosztów związanych z podróżą służbową** w zakresie ustalonym z agencją pracy tymczasowej.

OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ (PRACODAWCY) i PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA

Ważne!

Od dnia 1 czerwca 2017 r. na agencji pracy tymczasowej ciąży obowiązek przekazania pracownikowi tymczasowemu niezbędnych danych kontaktowych, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, umożliwiających mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej obejmujących:

- adres miejsca kontaktu;
- numer telefonu;
- adres poczty elektronicznej;
- dni i przedział godzinowy, kiedy możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej.

OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ (PRACODAWCY) i PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA

Ważne!

Od dnia 1 czerwca 2017 r. na agencji pracy tymczasowej ciąży obowiązek przekazania pracownikowi tymczasowemu niezbędnych danych kontaktowych, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, umożliwiających mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej obejmujących:

- adres miejsca kontaktu;
- numer telefonu;
- adres poczty elektronicznej;
- dni i przedział godzinowy, kiedy możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej.

Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

Legalność zatrudnienia cudzoziemców -
obywateli Ukrainy po 24.02.2022r.
w oparciu o przepisy spec ustawy z dnia 12 marca 2022r.

Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

Przydatne dokumenty i strony internetowe

www.pip.gov.pl

www.zielonalina.gov.pl

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa z dnia 12 grudnia 2003 r. o cudzoziemcach,

Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

W związku z konfliktem zbrojnym na Ukrainie polski rząd przygotował ustawę specjalną, w której znajdują się m.in. przepisy dotyczące zatrudniania obywateli Ukrainy. Dzięki nowym regulacjom prawnym, cudzoziemcy zza naszej wschodniej granicy mają otwarty dostęp do polskiego rynku pracy. Potrzebują jedynie legalnego pobytu. Ten również regulują przepisy ustawy specjalnej o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Co powinni wiedzieć pracodawcy zatrudniający Ukraińców? Odpowiadamy.

Przepisów specjalnych, dotyczących zatrudnienia obywateli Ukrainy należy szukać w art. 22 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Czytamy w nim m.in., że obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy:

1) jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 lub

2) jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

– **jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.**

Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

Oznacza to, że wszyscy obywatele Ukrainy, a nie tylko ci, którzy przybyli do naszego kraju po 24 lutego 2022 r., **przebywający w Polsce legalnie** mogą podjąć pracę bez zezwolenia czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wystarczy do tego legalny pobyt w RP i powiadomienie przez pracodawcę urzędu pracy (powiadomienie następuje za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – praca.gov.pl). Oznacza to, że nawet ci obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na dokumencie pobytowym, który wcześniej nie uprawniał ich do wykonywania pracy (np. wiza turystyczna „cel wydania 01"), mogą obecnie podjąć pracę.

Legalny pobyt obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

Legalny pobyt

Obywatele Ukrainy, którzy na skutek rosyjskiej agresji opuścili swoją ojczyznę (w okresie od dnia 24 lutego 2022 r.), mogą legalnie przebywać w Polsce przez 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r. Zapisano to w art. 2 ust. 1 ustawy specjalnej.

Jeżeli chodzi o obywateli Ukrainy, którzy przebywali w Polsce przed 24 lutego 2022 r., ich pobyt zostanie przedłużony na mocy ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

I tak:

- jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Polski na podstawie wizy krajowej przypada w okresie od 24 lutego 2022 r., okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 31 grudnia 2022 r. W takim przypadku w dokumencie podróży obywatela Ukrainy nie umieszcza się nowej naklejki wizowej. Wiza krajowa w okresie przedłużenia okresu pobytu oraz okresu ważności nie uprawnia do przekraczania granicy.

Legalny pobyt obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

- jeżeli ostatni dzień okresu ważności **zezwolenia na pobyt czasowy** udzielonego obywatelowi Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 31 grudnia 2022 r. Przedłużenie ważności zezwolenia na pobyt czasowy nie uprawnia do uzyskania nowej karty pobytu.

- jeżeli **termin do opuszczenia przez obywatela Ukrainy terytorium Polski** (o którym mowa w art. 299 ust. 6 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa o okres 18 miesięcy.

- jeżeli **termin dobrowolnego powrotu** (o którym mowa w art. 315 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) określony w decyzji wydanej wobec obywatela Ukrainy, przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa o okres 18 miesięcy.

- jeżeli ostatni dzień okresu ważności: **kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości obywatela Ukrainy, dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany**" wydanych obywatelom Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa o okres 18 miesięcy.

Legalny pobyt obywateli Ukrainy po 24.02.2022r

- jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru,
- w ramach ruchu bezwizowego

przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., a pobyt ten rozpoczął się przed tym dniem, jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny przez okres 18 miesięcy.

Wykonywanie pracy w tzw. trybie uproszczonym

Dopuszczalne jest powierzenie obywatelowi Ukrainy wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Jest to jednak rozwiązanie ograniczone czasowo. Zlecenie świadczenia pracy w tym trybie może nastąpić **na okres nieprzekraczający 24 miesięcy.**

Pracodawca przed podjęciem pracy przez cudzoziemca zobowiązany jest złożyć w urzędzie pracy, właściwym ze względu na miejsce swojego pobytu stałego lub siedzibę, **pisemne oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy**. Oświadczenie musi zawierać nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto za pracę, a także informację o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy oraz o zapoznaniu się z przepisami związanymi z pobytem i pracą cudzoziemców.

Następnie, Powiatowy Urząd Pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy Ukraińcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli nie zachodzą przesłanki do odmowy wpisu.

Wykonywanie pracy w tzw. trybie uproszczonym

ZAPAMIĘTAJ.

Praca musi być wykonywana na podstawie pisemnej umowy na warunkach określonych w oświadczeniu.

Nie można skorzystać z tego trybu w przypadku powierzenia prac sezonowych.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Dziękuję za uwagę