

Nowy układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych od 1 stycznia 2026 r.



Nowy układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych wejdzie w życie 1 stycznia 2026 r. i dobrze wpisuje się w projekt ustawy "Więcej pewności dla pracowników elastycznych". Poprawią się nie tylko Twoje warunki zatrudnienia, ale także zyskasz większą pewność pracy. Bardzo się z tego cieszymy!

Jednakowe wynagrodzenie

Od 1 stycznia 2026 r. masz prawo do równoważnego wynagrodzenia. Oznacza to, że Twój całkowity pakiet warunków zatrudnienia musi mieć taką samą wartość jak pakiet osoby na tym samym lub podobnym stanowisku u Twojego pracodawcy.

Nie chodzi już tylko o elementy wynagrodzenia według stawki klienta, ale o wszystkie warunki zatrudnienia. Warunki nie muszą być identyczne, ale razem muszą mieć równą wartość. Innymi słowy: otrzymujesz tyle samo, ale sposób, w jaki osiągnięto tę wartość, może się różnić.

Kilka przykładów

1 Obecnie zgodnie z układem zbiorowym pracy masz prawo do 25 dni urlopu. Czy koledzy w firmie, w której pracujesz, mają 30 dni urlopu? Wartość tych 30 dni musi zostać uwzględniona w Twoich warunkach zatrudnienia od 1 stycznia 2026 r.

2 Czy koledzy w firmie, w której pracujesz, otrzymują premię z zysku? Od 1 stycznia również uwzględniamy tę premię przy ustalaniu Twoich warunków zatrudnienia.

3 Obecnie w przypadku choroby masz prawo do 90% wynagrodzenia w pierwszym roku choroby i 80% w drugim roku. Jeśli w firmie, w której pracujesz, wypłacane jest 100% wynagrodzenia, również to uwzględniamy w Twoich warunkach zatrudnienia.



Przepisy przejściowe

Czasami może się zdarzyć, że Twoje obecne warunki zatrudnienia są "bogatsze" niż nowe warunki wynikające z równoważnego wynagrodzenia. Na przykład, jeśli Twój pracodawca oferuje 20 dni urlopu, a Ty obecnie masz prawo do 25 dni. W takim przypadku przez 6 miesięcy zachowujesz prawo do dotychczasowych, korzystniejszych warunków. Dzięki temu możesz przyzwyczaić się do nowej sytuacji. Często jest to rekompensowane innymi świadczeniami, do których obecnie (jeszcze) nie masz prawa.

Emerytura

Od 1 stycznia 2026 r. system emerytalny zostanie ulepszony. Będziesz odkładać więcej na emeryturę. Składka będzie wyższa — Adecco pokryje większość, ale Ty również będziesz płacić więcej niż dotychczas.

Jeśli Twój pracodawca oferuje lepszy system emerytalny, uwzględniamy to w Twoich warunkach. Jeśli nie ma systemu, zachowujesz prawo do nowego, jednolitego systemu emerytalnego dla pracowników tymczasowych.

Twoja pozycja prawna w systemie fazowym

W pracy tymczasowej obowiązuje system fazowy. Wyróżniamy 3 fazy: A, B i C. Faza, w której się znajdujesz, określa Twoją pozycję prawną.

Jeśli ustawa "Więcej pewności dla pracowników elastycznych" wejdzie w życie (prawdopodobnie 1 stycznia 2027 r.), system fazowy się zmieni i Twoja pozycja się poprawi.

Trzy fazy w systemie fazowym

A Faza A

Trwa 52 przepracowane tygodnie, w których możesz mieć wiele krótkoterminowych umów. Pozostaje bez zmian.

B Faza B

Obecnie trwa 3 lata, ale zostanie skrócona do 2 lat, w których możesz mieć maksymalnie 6 umów tymczasowych.

C Faza C

W tej fazie otrzymujesz umowę na czas nieokreślony. Pozostaje bez zmian.

Okres przerwy

Obecnie zaczynasz od nowa w fazie A, jeśli nie pracowałeś dla Adecco przez ponad 6 miesięcy. To się zmieni: nowy okres wyniesie 60 miesięcy (5 lat). Tylko jeśli nie pracowałeś dla Adecco przez ponad 5 lat, zaczynasz całkowicie od nowa w fazie A. Więcej pewności zatrudnienia dla Ciebie!



Masz pytania?

Skontaktuj się ze swoim stałym kontaktem w Adecco i zadaj mu pytanie. Pamiętaj jednak, że prawdopodobnie nie będziemy jeszcze w stanie odpowiedzieć na wszystkie pytania. Obecnie prowadzimy rozmowy z Twoim pracodawcą, aby określić całkowitą wartość warunków zatrudnienia obowiązujących dla pracowników na tym samym lub podobnym stanowisku co Ty. Gdy będzie to jasne, sprawdzimy, jak będzie wyglądać równoważne wynagrodzenie dla Ciebie.

Oczywiście będziemy Cię na bieżąco informować!