

Zatrudnienie pracowników tymczasowych

Praca tymczasowa staje się obecnie coraz bardziej popularna, a przedsiębiorstwa zatrudniają w tej formie również wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Nie zmienia to faktu, iż w dalszym ciągu w znaczącej większości pożądanymi są przede wszystkim pracownicy produkcyjni. Na czym jednak dokładnie polega praca tymczasowa? Jakie są ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych? Jaki jest dozwolony okres trwania pracy tymczasowej?

Czym jest praca tymczasowa?

Zasady pracy tymczasowej zostały uregulowane w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608, ze zm.) [dalej: "Ustawa"]. Zgodnie z art. 2 pkt 3 Ustawy, praca tymczasowa stanowi wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań: (a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub (b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub (c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Praca tymczasowa stanowi zatem specyficzną formę zatrudnienia, która jest zawierana między trzema podmiotami – pracownikiem, pracodawcą użytkownika i agencją pracy tymczasowej. Pracownik formalnie jest zatrudniany przez agencję pracy tymczasowej kierującej go następnie do pracy u pracodawcy użytkownika, z którym agencja podpisała umowę o współpracy.

Ograniczenia w zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy (art. 4 Ustawy). Powyższy przepis został sformułowany restrykcyjnie. Wynika z niego, że ograniczenia tego nie możemy odnosić tylko do zatrudniania danej osoby jako pracownika tymczasowego przy tych samych rodzajowo pracach. Pojawiają co prawda opinie, że biorąc pod uwagę wykładnię funkcjonalną, można rozważyć dopuszczalność zatrudniania przez pracodawcę pracownika własnego jako pracownika tymczasowego, przy pracy innego rodzaju niż wynikająca z zawartej umowy o pracę, jednak powyższa interpretacja, z uwagi na wskazaną wcześniej jednoznaczność treści przepisu, wydaje się jednak bardzo kontrowersyjna. Mając na względzie brzmienie przytoczonego przepisu, który wprost nie przewiduje żadnych wyjątków, należy wskazać, iż tego typu praktyka zdaje się być niedopuszczalna.

Należy mieć również między innymi na względzie, że pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzony wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy: (1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237[15] Kodeksu pracy; (2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku; (3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W kontekście pkt 3 należy dodatkowo zwrócić uwagę, iż nie jest istotne, czy ustanie stosunku pracy nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, czy też w trybie indywidualnym. Kluczowym elementem jest, aby powyższe zostało dokonane na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Okres trwania pracy tymczasowej

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.

Jednocześnie, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy. Po tym jednak okresie pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Kluczowe uzgodnienia pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej oraz udział związków zawodowych

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie: (1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; (2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; (3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej; (4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego; (5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik jest nadto obowiązany przekazać organizacjom związkowym uzgodnienia, o których mowa powyżej.

Dodatkowo pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie: (1) 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; (2) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w Ustawie oraz (3) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

W tym kontekście, dla porządku, należy również wskazać, iż pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

Prawa i obowiązki pracodawcy użytkownika wobec pracownika

Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

Zarazem w ramach nałożonych obowiązków pracodawca użytkownik w szczególności jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, a nadto prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników. Nie może przy tym powierzać pracownikowi innej pracy niż określona w umowie ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu. Pracodawca użytkownik jest obowiązany nadto informować pracowników tymczasowych, w sposób przyjęty u tego pracodawcy użytkownika, o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników.

Należy przy tym pamiętać, iż pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. W zakresie natomiast dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika powyższe nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

Odpowiedzialność materialna agencji oraz pracowników

Agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej - na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników. Agencja pracy tymczasowej ma jednak prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi.

Powyższe wynika z faktu, iż pracownik tymczasowy nie jest pracownikiem pracodawcy użytkownika. Nie ponosi zatem odpowiedzialności przed pracodawcą użytkownikiem za szkody wyrządzone w związku z wykonywaną pracą tymczasową. Podmiotem zobowiązanym w tym zakresie do naprawienia szkody jest agencja, tyle że na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Co dalej z pracą tymczasową?

Praca tymczasowa stanowi alternatywną formę zatrudnienia. Polska jest przy tym trzecim największym rynkiem pracy tymczasowej po Wielkiej Brytanii i Niemczech, a należy dodatkowo zaznaczyć, iż rynek ten wciąż intensywnie się rozwija.

Jednocześnie podkreślenia wymaga, iż Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Planowane zmiany obejmują m. in. ochronę pracownic w ciąży, a także określenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika niezależnie od tego czy jest on kierowany do pracy przez jedną czy kilka agencji. Ustawa wprowadza również nowy katalog sankcji, konieczność dodatkowych zabezpieczeń po stronie agencji oraz wzmacnia przepisy, które umożliwiają pracownikom tymczasowym korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Projekt nadal jednak jest na etapie procedowania wobec czego trudno jest przewidzieć ostateczny kształt wprowadzanych zmian.



Autor:
Rafał Czyżyk



Autor:
Łukasz Radosz