

Wprowadzenie

Praca tymczasowa jest nietypową formą zatrudnienia dotyczącą najmowania pracowników. Stanowi ona instrument służący elastycznemu gospodarowaniu personelem w firmach. Oparta na wzorcach europejskich, pojawiła się w Polsce w latach 90. ubiegłego wieku. Natomiast jej uregulowanie nastąpiło w 2003 r., kiedy została uchwalona ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Akt ten określa cechy charakterystyczne pracy tymczasowej, wymienia szczególne prawa i obowiązki stron oraz zasady ich postępowania. Wskazuje na złożoność konstrukcji polegającej na tym, że agencja pracy tymczasowej zatrudnia osobę fizyczną wyłącznie w celu jej skierowania do wykonywania zadań na rzecz drugiego podmiotu – pracodawcy użytkownika, w ramach realizacji uprzednio zawartej z nim umowy o świadczenie usługi. Zatem nietypowością pracy tymczasowej jest trójstronny stosunek prawny, w tym podzielnosc funkcji pracodawcy. Agencję obciążają wszelkie powinności wynikające z formalnego zatrudnienia danej osoby, zaś odpowiedzialność pracodawcy użytkownika jest ograniczona, uwarunkowana bieżącą organizacją pracy. Cechą wyróżniającą jest również limitowany czas trwania pracy tymczasowej, pozwalający na zawieranie dowolnej liczby umów, głównie w celu realizacji zadań okresowych, dorywczych, sezonowych, ale przez maksymalnie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Do podstawowych korzyści odnoszonych przez pracodawców użytkowników można zaliczyć: angażowanie dobraneo i przygotowanego personelu tylko na czas realizacji przedsięwzięcia, szybkie jego pozyskiwanie i rezygnowanie po zakończeniu pracy, niewykazywanie dodatkowych etatów, redukcja kosztów i obciążeń biurokratycznych, minimalizacja obowiązków wobec skierowanych osób, które wszelkie roszczenia kierują do agencji. Z punktu widzenia personelu zaletą pracy tymczasowej jest: zwiększanie szans na podjęcie jakiegokolwiek zajęcia zarobkowego, ułatwianie aktywizacji bezrobotnych, w tym grup o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (ludzie młodzi, kobiety, osoby w wieku 50+, niepełnosprawni), zdobywanie doświadczenia, poszerzanie możliwości uzyskania stałego zatrudnienia. W istocie ta forma miała być traktowana w kategoriach przejściowego sposobu na pracę, a nie jako docelowy model budowania kariery zawodowej. Jednak rzeczywistość zaczęła wyglądać inaczej. Jej właściwości spowodowały, że szybko zyskiwała na popularności. Stanowiła bowiem odpowiedź na potrzeby rynkowe, przede wszystkim urzeczywistniała postulat elastyczności w zarządzaniu personelem. W celu obniżania kosztów pracy i zdobywania przewagi konkurencyjnej, firmy nadmiernie wykorzystywały pracę tymczasową, podobnie jak terminowe umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, które stały się w wielu przypadkach substytutem klasycznego zatrudnienia.

Doceniano fakt unormowania pracy tymczasowej. Ze względu na jej złożoność i nietypowość konieczne stało się określenie istoty, zakresu stosowania oraz wzajemnego stosunku trzech stron uczestniczących w tej formule zatrudnienia. W szczególności konieczne było zapewnienie pracownikom tymczasowym ochrony prawnej. Mimo kompleksowej i w miarę spójnej regulacji, poszcze-

gólne zapisy ustawy nie były pozbawione wad, co sprawiało trudności w praktycznym jej stosowaniu. Nieprecyzyjność bądź brak odpowiednich sformułowań wywoływały problemy interpretacyjne, zwłaszcza w zakresie podziału ról między agencją i pracodawcą użytkownikiem, co z kolei przekładało się na wypełnianie obowiązków wobec pracowników tymczasowych. Coraz częściej pojawiały się informacje o niezgodnym z prawem stosowaniu tej formy zatrudnienia, głównie przez agencje omijające rygor limitowania pracy tymczasowej oraz nieprzestrzeganiu norm ochronnych, w tym nierównym traktowaniu osób, które ją wykonywały.

W rezultacie zaistniała potrzeba nowelizacji ustawy. Od 1.6.2017 r. weszły w życie zmiany przepisów, które mają na celu podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia i bezpieczeństwa prawnego pracowników tymczasowych oraz ułatwienie inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy prowadzenie działań kontrolnych. Wśród nich na uwagę zasługują: rozszerzenie przypadków wyłączających pracę tymczasową; obciążenie pracodawcy użytkownika dodatkowymi obowiązkami informacyjnymi i ewidencyjnymi; umożliwienie pracownikom kontaktu z agencją i przyjęcie formy pisemnej dla zawiadamiania ich o uzgodnieniach dotyczących warunków pracy i płacy; przedłużenie do dnia porodu umów pracownikom w ciąży; doprecyzowanie zasad obliczania wynagrodzenia lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy; wprowadzenie zabezpieczeń limitujących długość pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika; zniesienie ograniczenia właściwości sądu dla roszczeń pracownika; objęcie szerszą ochroną osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego; rozszerzenie katalogu sankcji za nieprzestrzeganie przepisów ustawy.

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie problematyki pracy tymczasowej ze wskazaniem i omówieniem zmian, jakie nastąpiły w wyniku nowelizacji z 2017 r. Komentarz podzielono na sześć rozdziałów, przy czym ostatni zawiera wzory umów i pism. Poszczególne części zostały dość klarownie wyodrębnione. Najpierw dokonano charakterystyki pracy tymczasowej, ukazującej nietypowość tej formy prawnej, potem omówiono zasady zatrudniania na podstawie umowy o pracę oraz umów cywilnych. Kolejne rozdziały przedstawiają obowiązki, którymi jest objęta zarówno agencja, jak i pracodawca użytkownik. Kończącą część stanowi analiza odpowiedzialności wykroczeniowej tych podmiotów. Walorem komentarza jest wyciąg najważniejszych przepisów związanych z funkcjonowaniem pracy tymczasowej.

Publikacja jest adresowana do różnych instytucji rynku pracy, a przede wszystkim do agencji, pracodawców i osób pracujących, których podjęta problematyka dotyczy w sposób bezpośredni. Powinna ona również służyć pomocą praktykom zaangażowanym w działalność organów i instytucji szeroko rozumianej polityki społecznej oraz ustawodawstwa pracy.

Grażyna Spytek-Bandurska