

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹

z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U. Nr 166, poz. 1608)

Tekst jednolity z dnia 21 lutego 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 236)

(zm.: Dz.U. 2024, poz. 1871)

Rozdział I. Przepisy ogólne

Literatura: *E. Bąk*, Elastyczne formy zatrudnienia, Warszawa 2006; *A. Chobot, K. Pachciarek*, Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego, PiZS 2005, Nr 1; *D. Dörre-Nowak*, Zatrudnianie pracowników tymczasowych, w: *K.W. Baran* (red.), Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2013; *I. Florczak*, Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, Łódź 2017; *L. Krysińska-Wnuk*, Regulacja zwolnień grupowych pracowników, Warszawa 2009; *T. Kuczyński*, Pracodawca jako kategoria systemu prawa, PPIA CXIII Wrocław 2018; *M. Latos-Mitkowska*, Kierowanie pracowników tymczasowych do pracy o nietymczasowym charakterze. O potrzebie redefiniowania modelu pracy tymczasowej, PiZS 2023, Nr 2; *D. Makowski*, O zmianach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w 20-tą rocznicę jej uchwalenia, PiZS 2023, Nr 11; *D. Makowski*, Zatrudnianie pracowników tymczasowych, PiZS 2003, Nr 12; *D. Makowski*, Zatrudnienie tymczasowe, w: *G. Goździewicz* (red.), System prawa pracy, Indywidualne prawo pracy. Część Ogólna, t. II, Warszawa 2017; *A. Malarewicz-Jakubów, R. Tanajewska*, Prawne i ekonomiczne aspekty outsourcingu, Optimum. Studia Ekonomiczne 2014, Nr 4; *R. Młyński*, Roszczenia przysługujące pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, PiZS 2010, Nr 7; *W. Patryas*, Przepisy o odpowiednim stosowaniu przepisów, RPEiS 2022, Nr 3; *A. Patulski*, Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty), w: *A. Sobczyk* (red.), Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, Warszawa 2011; *A. Piszczek*, Odrębności podporządkowania w nietypowych umownych stosunkach pracy, Łódź 2016; *M. Raczkowski*, Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, Warszawa 2013; *W. Sanetra*, Praca tymczasowa – zatrud-

¹ Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

nienie czy pośrednictwo pracy?, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy*. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009; A. Sobczyk, *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*, MoPr 2005, Nr 11; A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009.

Art. 1. [Zakres przedmiotowy]

Ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika.

Spis treści

	Nb
1. Zakres przedmiotowy ustawy	1
2. Agencja pracy tymczasowej	2
3. Specyfika pracy tymczasowej	3
4. Outsourcing	4

1 1. Zakres przedmiotowy ustawy. Celem przepisu jest wskazanie materii będącej przedmiotem regulacji prawnej. Komentowana ustawa jest aktem szczególnym, który normuje w sposób całościowy prawa i obowiązki stron zainteresowanych pracą tymczasową, zaliczaną do nietypowych form zatrudnienia ze względu na występujące odmienności w porównaniu do klasycznego stosunku pracy. Zgodnie z przyjętym zakresem regulacji określa ona zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją oraz kierowania ich, jak też osób niebędących pracownikami agencji, do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika.

Ustawa dotyczy najważniejszych spraw wymagających odrębnego uregulowania, ze względu na konieczność dostosowania przepisów ogólnych prawa pracy do właściwości zatrudnienia tymczasowego, wyróżniającego się trójpodmiotowością.

Tytuł ustawy jest mylący, bo sugeruje, że praca tymczasowa może być tylko zatrudnieniem pracowniczym. Takie zawężenie nie odzwierciedla rzeczywistych uwarunkowań rynku i może prowadzić do błędnych interpretacji oraz ograniczenia swobody stron w wyborze formy współpracy.

Istotą regulacji jest określenie zasad zatrudniania pracownika tymczasowego przez agencję wyłącznie na okres i potrzeby wskazane przez pracodawcę użytkownika. Podstawą realizacji usługi polegającej na zapewnieniu

personelu spełniającego konkretne wymagania do danego rodzaju pracy jest umowa łącząca te dwie strony. Natomiast pracownik tymczasowy jest formalnie związany z agencją i wobec niej występuje z roszczeniami, chociaż wykonuje prace dla pracodawcy użytkownika i podlega jego nadzorowi. Wszystkie powinności wynikające ze stosunku pracy obarczają agencję, chyba że ustawowo lub wskutek uzgodnień między stronami są one przejęte przez pracodawcę użytkownika.

2. Agencja pracy tymczasowej. W ustawie nie ma podanej definicji legalnej agencji. Z treści przepisów wynika, że stanowi ona podmiot zatrudniający, gdyż nawiązuje stosunek prawny z osobą wykonującą pracę tymczasową. Niezależnie od tego, czy podstawą jest umowa o pracę, czy też umowa cywilna, przejmuje ona funkcje organizacyjne i administracyjne związane z zatrudnieniem, w tym rozliczenia składowo-podatkowe, prowadzenie dokumentacji oraz wypłatę świadczeń. Tym samym agencja pozostaje stroną stosunku zatrudnienia, podczas gdy pracodawca użytkownik korzysta z pracy skierowanej osoby i sprawuje nad nią bieżący nadzór. Agencja jest podmiotem zatrudniającym, co implikuje rygorystyczną wykładnię desygnatu płatnika składek na ubezpieczenie społeczne (zob. wyr. SN z 27.9.2023 r., I USKP 4/23, Legalis). Podobnie przepisy nie zawierają wyjątku zwalniającego agencję z wpłacania należności na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zob. wyr. NSA z 4.3.2015 r., II FSK 278/13, Legalis).

Zasady tworzenia i funkcjonowania agencji są określone w dziale IX RynekPracyU. Wymogiem jest uzyskanie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, bowiem prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pracy tymczasowej jest objęte reżimem działalności regulowanej w rozumieniu PrPrzed. Oznacza to, że dany podmiot nie świadczy usług całkowicie swobodnie, lecz musi spełniać ściśle określone warunki formalne i materialne (m.in. posiadać odpowiednie zaplecze lokalowe, kadrowe; przestrzegać norm etycznych i prawnych). Wpis do rejestru agencji zatrudnienia ma charakter konstytutywny, ponieważ dopiero z chwilą jego dokonania podmiot uzyskuje prawo do zajmowania się pracą tymczasową. Jednocześnie pełni on funkcję gwarancyjną, zapewniając ochronę interesów pracowników tymczasowych oraz transparentność i rzetelność działania agencji, dzięki sprawowanemu nadzorowi administracyjnemu i możliwości wykreślenia z rejestru w przypadku naruszenia prawa.

Rejestr jest prowadzony w systemie teleinformatycznym przez marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę lub adres stałego miejsca

wykonywania działalności podmiotu ubiegającego się o wpis. W celu jego uzyskania konieczne jest spełnienie wielu wymagań, w tym: brak zaległości podatkowych i ubezpieczeniowych podmiotu; niekaralność osób nim zarządzających za przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem, obrotem gospodarczym, wiarygodnością dokumentów; nieprowadzenie postępowania likwidacyjnego lub upadłościowego; nieobjęcie prawomocnym orzeczeniem zakazującym wykonywania wnioskowanej działalności. Marszałek województwa dokonuje wpisu podmiotu do rejestru w terminie 14 dni od wpłynięcia wniosku. Jeśli organ nie dokona rozpatrzenia, to podmiot uzyskuje prawo do podjęcia działalności po upływie 21 dni od złożenia wniosku, chyba że zostanie wezwany do jego uzupełnienia.

Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy, o których mowa w art. 6 PowPracyCudzU jest możliwe po 2 latach od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i świadczeniu tej usługi. Wpisowi do rejestru agencji zatrudnienia podlegają także przedsiębiorcy zagraniczni zajmujący się świadczeniem pracy tymczasowej na terytorium Polski, jeśli pochodzą z państw członkowskich UE lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, jak i spoza tych struktur, o ile posiadają uprawnienia wynikające z umów międzynarodowych albo przepisów krajowych dotyczących uczestnictwa podmiotów zagranicznych w obrocie gospodarczym.

Wniosek powinien zawierać podstawowe informacje identyfikujące podmiot, w tym nazwę i formę prawną działalności, adres siedziby lub stałego miejsca wykonywania usługi wraz z danymi kontaktowymi, oznaczenie rodzaju usługi, numery NIP, KRS albo wpis do CEIDG, jeśli są wydane. Dodatkowo należy dołączyć dowód wniesienia opłaty oraz złożyć stosowne oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności karnej, a także zaświadczenia o niekaralności i braku zaległości podatkowo-ubezpieczeniowych.

Agencja jest zobowiązana współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Nie wolno jej pobierać opłat od osób zatrudnianych poza ustawowo dopuszczonymi z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą. Nie może ona dyskryminować kandydatów zainteresowanych podjęciem pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne lub przynależność związkową. Obowiązkiem agencji jest przekazywanie marszałkowi województwa corocznej informacji z dzia-

łałości w zakresie pracy tymczasowej. W dokumentach, ogłoszeniach i ofertach pracy ma umieszczać numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz dokonywać oznaczeń „oferty pracy tymczasowej” w przypadku propozycji odnoszących się do tej formuły zatrudnienia celem spełnienia funkcji ochronnej. Chodzi o zapewnienie przejrzystości działania agencji, wzmocnienie jej rzetelności i wiarygodności wobec osób poszukujących zatrudnienia, eliminując ryzyko wprowadzenia ich w błąd co do charakteru oferowanej pracy. Rozróżnienie pomiędzy zwykłym zatrudnieniem a pracą tymczasową ma istotne znaczenie ze względu na odmienny reżim prawny, w szczególności co do zakresu uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy.

Powinnością agencji jest niezwłoczne dokonanie zwrotu osobie, na rzecz której są świadczone usługi z zakresu prowadzonej działalności, złożonych przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. Do obowiązków o charakterze ewidencyjnym należy gromadzenie i archiwizowanie wszelkich dokumentów potwierdzających spełnianie ustawowych warunków prowadzenia działalności przez cały okres posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz przez 3 lata od momentu wykreślenia z tego rejestru.

Marszałek województwa posiada szerokie uprawnienia kontrolne wobec agencji, których celem jest zapewnienie zgodności ich funkcjonowania z przepisami prawa. W razie stwierdzenia naruszeń może wezwać do usunięcia nieprawidłowości, odmówić dokonania zmiany wpisu, zakazać wykonywania działalności objętej wpisem bądź wykreślić dany podmiot z rejestru.

W sprawach nieuregulowanych przepisami działu IX niniejszej ustawy w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym przeprowadzania jej kontroli stosuje się regulacje PrPrzed.

3. Specyfika pracy tymczasowej. Celem pracy tymczasowej jest zapew- 3
nianie większej elastyczności i racjonalizacji zarządzania pracownikami, ułatwianie dopasowania działalności zakładów pracy do potrzeb zmieniającego się rynku, a zarazem aktywizowanie szczególnych grup społecznych (ludzi młodych, kobiet, cudzoziemców), umożliwianie nabywania doświadczenia zawodowego, sprzyjanie łączeniu pracy z życiem prywatnym. Kluczowe jest zaspokajanie przejściowego zapotrzebowania na pracowników tymczasowych, gdy jedynie na określony czas zachodzi wymóg zwiększenia wartości produkcji lub usług, bez trwałego wzrostu stanu zatrudnienia bądź zapewnienia ciągłości pracy na dotychczasowym poziomie i niezakłóconego funkcjonowania zakładu pracy wskutek nasilonej absencji stałego personelu (np. w sezonie urlopowym, infekcyjnym). Korzystanie z pośrednictwa agencji

redukuje zakres zobowiązań obciążających pracodawcę, które wynikają z tytułu samodzielnego zatrudniania pracowników. W szczególności chodzi o ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy, biurokracji, nakładów na rekrutację i szkolenie, a także zmniejszenie ryzyka rotacji pracowników. Rozłożenie ciężaru obowiązków po stronie pracodawczej ułatwia stosowanie określonych modeli biznesowych i podnosi atrakcyjność polskiej oferty w obszarze zatrudnienia dla inwestorów zagranicznych. Podkreśla się też funkcję promocyjną, ponieważ pracownicy nabywając doświadczenie w ramach zatrudnienia tymczasowego mogą szybciej uzyskać pracę bezpośrednio u pracodawcy użytkownika, co przekłada się na spadek bezrobocia i ograniczenie wydatków budżetowych na świadczenia społeczne. Zainteresowanie personelem zewnętrznym stanowi istotny element strategii kadrowej, gdyż umożliwia szybsze reagowanie na zmienne warunki otoczenia, wahania popytu na pracę oraz poczucie niestabilności, przyczynia się do tworzenia miejsc pracy i integracji, zwłaszcza w obliczu napływu cudzoziemców i konieczności ich aktywizacji zawodowej. Praca tymczasowa umożliwia pracodawcom użytkownikom optymalne dopasowanie zasobów pracy do bieżących wymogów organizacyjnych i gospodarczych. Staje się ona trwałym komponentem struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach, a nie tylko instrumentem reakcji na przejściowe uzupełnianie braków personelu.

Praca tymczasowa jest elastyczną i mniej kosztowną formą zatrudnienia, którą wyróżnia trójstronność relacji prawnej i ograniczony czas trwania. Jej atypowość polega na tym, że agencja nie sprawuje bezpośredniego kierownictwa nad pracownikami tymczasowymi w procesie świadczenia pracy, zaś pracodawca użytkownik ponosi wobec nich mniejszą odpowiedzialność, gdyż nie jest formalnie podmiotem zatrudniającym.

Pracę tymczasową wyróżnia odmiennosc wobec podporządkowania jako jednej z cech konstytutywnych stosunku pracy (zob. A. Piszczek, *Odrębności podporządkowania w nietypowych umownych stosunkach pracy*, Łódź 2016, s. 181 i n.). Zgodnie z art. 22 § 1 KP pracownik zobowiązuje się w szczególności do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. W zatrudnieniu tymczasowym pracownik przekazany przez agencję do dyspozycji pracodawcy użytkownika staje się osobą poddaną faktycznemu kierownictwu tego podmiotu, skoro na jego rzecz świadczy pracę, zgodnie z wydawanymi na bieżąco poleceniami. Jednak formalnie podporządkowany jest on agencji, z którą wiąże go stosunek pracy. Takie rozłożenie kompetencji dowodzi o wyraźnym ograniczeniu pozycji agencji i jej wpływu na proces pracy, mimo że dysponuje władztwem podmiotu zatrudniającego wynikającym z mocy

art. 22 § 1 KP i nadanym jej w art. 1 ZatrPracTymczU. O odmiennym rozumieniu kierownictwa agencji świadczy również fakt wysyłania pracownika tymczasowego do wykonywania zadań czy polecenia ich zaprzestania w następstwie żądania pracodawcy użytkownika. W tych okolicznościach nie zajmuje ona wiodącej pozycji, skoro nie podejmuje czynności dotyczących zatrudniania i zwalniania autonomicznie, zależnych od jej woli, lecz stosuje się zawsze do potrzeb kontrahenta zlecającego usługę, w wyniku przyjętego na siebie zobowiązania.

Przejawem podporządkowania są uprawnienia przypisane pracodawcy, polegające głównie na: konkretyzowaniu obowiązków zawodowych pracownika przez określanie rodzaju czynności i sposobu ich wykonania na wyznaczonych stanowiskach w zakresie przyjętym w umowie o pracę; planowaniu i organizowaniu pracy w celu pełnego zagospodarowania czasu pracy, a także osiąganiu przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; sprawowaniu nadzoru nad procesem pracy, a więc bieżącym kierowaniem (wydawaniu poleceń); dokonywaniu oceny pracowników na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. Wyrazem podporządkowania jest także możliwość przejściowego i uzasadnionego szczególnie okolicznościami powierzenia pracownikowi innej pracy niż uprzednio uzgodniona. W zatrudnieniu tymczasowym wymienione wyżej uprawnienia – z wyjątkiem ostatniego, zakazanego przez art. 14 ust. 2 pkt 3 ZatrPracTymczU z uwagi na niedopuszczalność stosowania podnajmu, przysługują pracodawcy użytkownikowi, który nie jest podmiotem zatrudniającym.

Trójstronność konstrukcji pracy tymczasowej oznacza inny rozkład ryzyka osobowego obciążającego pracodawcę w porównaniu do klasycznego zatrudnienia. Nie jest nim obciążona tylko agencja, lecz pewna jego część spoczywa na pracodawcy użytkowniku. W celu minimalizacji tego ryzyka oczekuje on, że uzyska od agencji swoistą gwarancję na pracownika tymczasowego. Jeśli ten wyrządzi szkodę pracodawcy użytkownikowi, to obowiązana do jej naprawienia jest agencja. Stąd ważny jest odpowiedni dobór personelu do rodzaju pracy, jaka ma być powierzona.

Specyfiką pracy tymczasowej jest występowanie pośrednictwa agencji, skądinąd działalności regulowanej w rozumieniu PrPrzed i podlegającej wpisowi do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa. To oznacza, że występowanie cech charakteryzujących umowę o pracę jest bez znaczenia dla pracodawcy użytkownika, który nie staje się z mocy prawa podmiotem zatrudniającym. Wykonywanie zadań w miejscu wyznaczonym

przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania z nim stosunku pracy (zob. wyr. SN z 5.11.1999 r., I PKN 337/99, Legalis). Podobnie pracodawca może powierzyć pracownikowi w ramach łączącego ich stosunku pracy wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego staje się on pracownikiem owego podmiotu i od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (zob. wyr. SN z 7.5.1998 r., I PKN 71/98, Legalis).

Wyróżnikiem pracy tymczasowej jest oddzielenie miejsca świadczenia pracy od miejsca ustalenia jej warunków i zawarcia umowy, bowiem nie zachodzi tożsamość podmiotu zatrudniającego i organizującego pracę. Natomiast istnieje powiązanie między rzeczywistym wykonywaniem zadań a dopasowanym do nich trwaniem umowy, której długość określa agencja stosownie do zapotrzebowania zgłoszonego przez pracodawcę użytkownika.

Praca tymczasowa nie gwarantuje pracownikowi stabilności zatrudnienia i pełnego bezpieczeństwa socjalnego. Stanowi ona formę usługi rynku pracy określoną w RynekPracyU.

Regulacja pracy tymczasowej sankcjonuje subsydiarny (kausalny) model zatrudnienia. Praktyka dowodzi, że istnieje potrzeba szerszego dopuszczenia tej formy pracy. Zmianie powinna wówczas ulec tymczasowość wyrażana w limitach czasowych zatrudnienia, o których mowa w art. 20 ZatrPrac-TymczU oraz rola agencji w aspekcie gwarantowania pracownikowi trwałości więzi prawnej. Okresowość (dorażność) zatrudnienia, chociaż etymologicznie wiąże się z nietrwałością stosunku pracy, nie powinna być rozumiana jako element niestabilności występującej w przedsiębiorstwie, lecz postrzegana w kategoriach funkcjonalnego narzędzia zarządzania rotacyjnie personelem. Narzucony ustawowo limit 18 miesięcy dla pracy tymczasowej wykonywanej u jednego pracodawcy użytkownika doprowadził do zwiększonego korzystania z outsourcingu. W praktyce zaczęto zastępować pracowników tymczasowych osobami świadczącymi pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych z podmiotami zewnętrznymi, aby móc utrzymać elastyczność zatrudnienia. Zjawisko to wskazuje na tendencję do obchodzenia przepisów ograniczających czas trwania zatrudnienia tymczasowego i rozmywania odpowiedzialności za warunki pracy i płacy.

Konieczny jest przegląd obowiązujących norm i ich dostosowanie do potrzeb rynku pracy ze względu na rosnące zainteresowanie nietypowymi formami współpracy. Weryfikacja rozwiązań dotyczących pracy tymczasowej powinna być odpowiedzią na równoważenie interesów stron – oczekiwań

agencji i pracodawców użytkowników w umacnianiu elastyczności oraz postulatów pracowników w aspekcie zdobywania doświadczenia zawodowego i godzenia pracy z życiem prywatnym. Jednocześnie ma być działaniem w interesie publicznym ukierunkowanym na wspieranie uczciwej konkurencji, legalności zatrudnienia i poszanowanie praw osób pracujących.

4. **Outsourcing.** Podobieństwo do pracy tymczasowej wykazuje outsourcing, który polega na zleceniu określonych procesów, zadań lub funkcji zewnętrznym podmiotom (podwykonawcom) zamiast realizowania ich wewnątrznie w zakładzie pracy. Jest on rozumiany jako wykorzystywanie kompetencji i umiejętności zewnętrznych, wyspecjalizowanych jednostek w celu zajmowania się zadaniami, które najczęściej nie są związane z głównym obszarem działalności pracodawcy. Wprowadzanie outsourcingu jako sposobu zarządzania zapewnia elastyczność działań w odpowiedzi na zmiany zachodzące na rynku. Źródłem jego regulacji jest cywilnoprawna umowa nienazwana (A. Malarewicz-Jakubów, R. Tanajewska, Prawne i ekonomiczne aspekty outsourcingu, s. 231–243). Jednym z rodzajów outsourcingu jest wynajem pracowników. Ta usługa nie może nosić znamion pracy tymczasowej. W systemie prawa nie ma legalnej definicji outsourcingu, co może prowadzić do niejednołitości w rozumieniu tej instytucji oraz utrudniać jednoznaczne określenie granic dopuszczalności jego stosowania.

Według judykatury outsourcing polega na przekazywaniu projektów, czynności i procesów do realizacji na zewnątrz, poza własną organizacją. Chodzi nie tyle o outsourcing pracowniczy, co świadczenie usług. Popularnym rodzajem outsourcingu jest zlecenie podmiotowi zewnętrznemu (*outsourcerowi*), na podstawie umowy cywilnoprawnej, realizacji określonych zadań przy wykorzystaniu posiadanych przez niego pracowników. W tej konstrukcji podmiot korzystający z outsourcingu (*insourcer*) nie pozostaje w żadnym stosunku prawnym z osobami faktycznie wykonującymi pracę na jego rzecz. Ten układ odzwierciedla samo pochodzenie słowa outsourcing, które powstało z połączenia trzech angielskich słów: *outside* (zewnętrzny), *resources* (zasoby) i *using* (korzystanie), co znaczy wykorzystywanie zasobów zewnętrznych. W przypadku typowego outsourcingu nie dochodzi do przekazania pracowników *outsourcerowi*, skoro dysponuje on własnym potencjałem kadrowym, który umożliwia realizację powierzonych mu zadań. Zatem można skonkludować, że wykonanie określonej usługi odbywa się za pomocą tzw. zatrudnienia zewnętrznego, czyli realizowanego kosztem obciążającym *outsourcera* (wyr. SN z 23.6.2021 r., I USKP 37/21, Legalis).

Outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania, zarówno prawnego, jak i faktycznego, wykonawców w stosunku do podmiotu (*insourcera*), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez *outsourcera* do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym zakładzie pracy. Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ KP, jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, na skutek czego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku *insourcera*. Efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, zaś jeżeli nie ma takiego następstwa, to nie powstaje ciągłość praw i obowiązków po stronie nowego pracodawcy. Przejście samych pracowników bez jednoczesnego nabycia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego nie wypełnia hipotezy wynikającej z art. 23¹ KP (wyr. SN z 27.1.2016 r., I PK 21/15, Legalis).

Outsourcing to model organizacji działalności gospodarczej, w której podmiot wiodący powierza określone zadania, funkcje lub procesy zewnętrznemu usługodawcy wyspecjalizowanemu w danej dziedzinie, który bierze pełną odpowiedzialność za ich realizację. Taki sposób kooperacji umożliwia skoncentrowanie się na podstawowych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa, ograniczając jednocześnie zaangażowanie w aktywności o charakterze pomocniczym, jak np. obsługa informatyczna, administracyjna, kadrowa, ochrona i utrzymanie czystości. Dzięki temu podmiot wiodący zyskuje większą elastyczność organizacyjną i może optymalizować koszty operacyjne. W przypadku pracy tymczasowej nie następuje wydzielenie zadań, funkcji lub procesów. Pracodawca użytkownik nadal zajmuje się swoją działalnością, a jedynie potrzebuje zasobów pracy. Agencja świadczy usługę w postaci dostarczenia pracowników do określonych projektów, aby zaspokoić deficyty kadrowe podmiotu zamawiającego, np. w okresach wzmożonej aktywności, absencji własnego personelu. Pełni ona funkcję pośrednika między oferującymi pracę a osobami, które jej poszukują. Różnica między

outsourcingiem a pracą tymczasową wiąże się z czasem realizacji i kosztami usługi, zakresem odpowiedzialności wykonawcy, jego zobowiązaniami wobec pracowników, nadzorem nad sposobem wykonywania pracy.

Istotą outsourcingu jest przeniesienie na zewnętrzny podmiot zarówno obowiązku realizacji wyznaczonego zadania, jak i odpowiedzialności za jego rezultat. Natomiast w przypadku pracy tymczasowej agencja odpowiada za aspekt formalny zatrudnienia i skierowanie pracownika do wykonywania czynności zleconych przez pracodawcę użytkownika, na którym spoczywają obowiązki związane z organizacją pracy. Outsourcing znajduje zastosowanie, gdy zajmowanie się pewną działalnością wymaga specjalistycznej wiedzy, doświadczenia lub infrastruktury, albo też samodzielne pozyskanie i utrzymanie określonego zaplecza stanowi nadmierne obciążenie. Praca tymczasowa pełni funkcję elastycznego instrumentu reagowania na zmiany zapotrzebowania na siłę roboczą, bez konieczności trwałego zwiększania zatrudnienia. Jeśli chodzi o długość współpracy z podmiotem zlecającym, to outsourcing zwykle wiąże się ze strategicznym zaangażowaniem i długoterminowym partnerstwem, podczas gdy istotą pracy tymczasowej jest krótkoterminowe, przejściowe zapewnienie personelu. W modelu outsourcingowym zlecający ma ograniczoną kontrolę nad sposobem i organizacją realizacji powierzonych zadań, ponieważ wykonawca zewnętrzny decyduje o doborze personelu, metodach działania i ich skutkach. Odmiennie jest w pracy tymczasowej, gdyż większy zakres decyzyjności wobec kierowania procesem pracy zachowuje pracodawca użytkownik, który bezpośrednio nadzoruje jej przebieg i efekty, a nie agencja będąca stroną zatrudnienia.

Art. 2. [Objaśnienia]

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) **pracodawca użytkownik – pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie;**
- 2) **pracownik tymczasowy – pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;**
- 3) **praca tymczasowa – 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.

Spis treści

	Nb
1. Definicja pracodawcy użytkownika	1
2. Definicja pracownika tymczasowego	2
3. Definicja pracy tymczasowej	3

1 1. Definicja pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownika to pojęcie oznaczające zarówno pracodawcę, jak i podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP, czyli pozbawiony zdolności nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (mimo samodzielności finansowej, zarządczej), o dowolnej formie organizacyjno-prawnej i rodzaju prowadzonej działalności, który wyznacza pracownikowi skierowanemu przez agencję zadania i kontroluje ich wykonanie. Zatem nie ma szczególnych wymogów do uzyskania tego statusu. Pracodawcą użytkownikiem może być przedsiębiorca indywidualnie działający na rynku lub współpracujący wyłącznie ze zleceniobiorcami, a więc nieposiadający pracowników, o których mowa w art. 2 KP. Każdemu zainteresowanemu korzystaniem z pracy tymczasowej przyznaje się część uprawnień i obowiązków przypisanych pracodawcy. Wyjątek dotyczy sytuacji określonej w art. 4 ZatrPracTymczU, który stanowi, że nie można być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do własnych pracowników.

Podmiotowość czynna pracodawcy użytkownika ma szczególny (wtórny) charakter, ponieważ wyłączona jest możliwość bezpośredniego jego oddziaływania na powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy, którego stroną jest pracownik tymczasowy. Z tej przyczyny nie może on być uznany za podmiot zatrudniający, co nie zmienia faktu, że jego związanie się określonym węzłem prawnym z agencją stanowi warunek konieczny dla konstrukcji pracy tymczasowej.

Do pracodawcy użytkownika przypisane są atrybuty prawne pracodawcy opisane w art. 22 KP w części odnoszącej się do wykonywania pracy na jego rzecz i pod jego kierownictwem. To oznacza, że agencja nie sprawuje bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem tymczasowym rozumianego jako władcza ingerencja w proces pracy, prawidłowość postępowania. Jej rola sprowadza się do podejmowania czynności związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz wypełnianiem obowiązków wynikających z zatrudnienia,

w tym wypłatą wynagrodzenia za pracę. Nadzór agencji jest pośredni przez utrzymywanie sporadycznego kontaktu z pracodawcą użytkownikiem, wymianę informacji i przyjmowanie skarg od pracownika tymczasowego. W praktyce przebiega on różnie i zależy od wielu uwarunkowań, przede wszystkim od przestrzegania wzajemnych obowiązków (zob. wyr. SN z 23.6.2022 r., I USKP 113/21, Legalis).

Sytuacja pracodawcy użytkownika jest zbliżona do statusu prawnego właściwego pracodawcy, ale tylko w zakresie korzystania z pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego. Jego oczekiwania wpływają na treść stosunku pracy, zaś pozycja w tworzeniu trójstronnej relacji przekłada się na cechy odróżniające ją od typowego zatrudnienia pracowniczego. W rezultacie uprawnione jest określenie stosunek pracy tymczasowej [D. Makowski, *Zatrudnienie tymczasowe*, w: G. Goździewicz (red.), *System prawa pracy*, t. II, Warszawa 2017, s. 865].

2. Definicja pracownika tymczasowego. Pracownikiem tymczasowym 2 określa się osobę zatrudnioną przez agencję wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej, której odbiorcą jest pracodawca użytkownik. To oznacza, że zachowując zgodność z treścią art. 22 § 1 KP musi się ona zastosować do wskazania agencji, na rzecz jakiego podmiotu mają być realizowane zadania i przestrzegać wyznaczonych przez niego reguł kierownictwa wynikających z organizacji i porządku w procesie pracy. Inaczej mówiąc, chodzi o faktyczną dyspozycję pracownika tymczasowego, który ma podlegać organizatorowi pracy i stosować się do jego poleceń, zgodnie z umową, jaka wiąże go z agencją (zob. szerzej: I. Florczak, *Status prawny osób świadczących pracę*, s. 38 i n.). Formalnie status pracodawcy dla zatrudnionego pracownika ma wyłącznie agencja, co potwierdza też wykładnia systemowa art. 305 ust. 1 i 2 pkt 2 RynekPracyU podnosząca, że agencje zajmujące się różnymi usługami to podmioty wpisane do rejestru, prowadzące działalność gospodarczą m.in. w zakresie świadczenia pracy tymczasowej, która polega na zatrudnianiu pracowników oraz kierowaniu ich i innych osób do wykonywania obowiązków na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Adresatem roszczeń pracownika tymczasowego jest agencja, chyba że ustawowo lub wskutek uzgodnień zostają one przejęte przez pracodawcę użytkownika.

Nabycie statusu pracownika tymczasowego nie jest obwarowane szczególnymi wymogami, zwłaszcza posiadaniem doświadczenia czy określonych kwalifikacji zawodowych. W rezultacie utrzymany jest inkluzywny charakter przesłanek, gdyż otwierają one dostęp dla różnych kategorii osób poszu-

kujących zatrudnienia. Nie wolno jednak powierzać prac wymienionych w art. 8 ZatrPracTymczU (niebezpiecznych, związanych z uzbrojeniem), a więc o podwyższonym stopniu ryzyka.

Nie ma zakazu zawierania dodatkowej umowy o pracę tymczasową ze stałym pracownikiem agencji.

- 3 3. Definicja pracy tymczasowej.** Praca tymczasowa jest nazywana leasingiem pracowniczym. Jednak nie chodzi o uprzedmiotowienie pracownika, lecz pokazanie trójstronnej konstrukcji prawnej, w której dochodzi do czasowego udostępnienia zasobu w postaci ludzkiej pracy. Ma ona ograniczony zakres zastosowania, ze względu na jej subsydiarność. O hybrydowym modelu świadczy połączenie cech klasycznego stosunku pracy z elementami zbliżonymi do umów cywilnych o świadczenie usług. Zgodnie z definicją legalną pracy tymczasowej wskazana jest maksymalna długość jej trwania oraz określone są zadania, którymi może być objęta.

Wymienione rodzaje zadań są skonkretyzowane. Stanowią one pozytywne przesłanki dopuszczalności pracy tymczasowej. Ich wspólną cechą jest ograniczony, aczkolwiek zróżnicowany czas realizacji.

Zadania sezonowe oznaczają, że są właściwe dla jakiegoś okresu, zazwyczaj pory roku, kiedy coś się odbywa albo sprzyjają warunki do podjęcia lub zaprzestania określonych działań. Często wiążą się one z warunkami atmosferycznymi i uzależnionym od nich przebiegiem (intensywnością) prac w produkcji, budownictwie, rolnictwie. Charakter okresowy jest utożsamiany z pewnym cyklem, powtarzalnością, regularnością (występowaniem zdarzeń co pewien czas). Natomiast zadania doraźne są niestałe, podejmowane w wyjątkowych (nieprzewidywalnych) okolicznościach. Każdy z wymienionych typów prac może obejmować całe branże, przedsiębiorstwa, konkretne grupy zawodowe lub pojedyncze stanowiska pracy.

Zadania powiązane z terminowością ich wykonania przez stały personel pracodawcy użytkownika cechuje ciągłość i stabilność. Powodem korzystania z pracy tymczasowej jest przejściowy nadmiar zleceń bądź unikanie opóźnień spowodowanych dłuższymi nieobecnościami pracowników (urlopy, zwolnienia chorobowe). Wystąpienie tych sytuacji prowadzących do zwiększenia stanu liczebnego personelu nie uzasadnia dokonywania przez pracodawcę użytkownika trwałego wzrostu zatrudnienia, lecz pozwala mu szybko reagować na nagłe zmiany popytu na pracę i nie obawiać się przerostów kadrowych oraz wzrostu kosztów pracy.

Zadania dopuszczające pracę tymczasową są określone w sposób ogólny, dający znaczną swobodę ich zastosowania. Nie powinny jednak stać się

powszechną praktyką i prowadzić do powierzania zadań niemieszczących się w definicji pracy tymczasowej, a co za tym idzie – ograniczenia zatrudnienia na podstawie klasycznego stosunku pracy.

W doktrynie wyrażony jest pogląd o znacznie szerszym wykorzystywaniu zatrudnienia tymczasowego niż pozwala idea przyczynowości, czyli kierowanie wyłącznie do takich prac, które ze swej istoty charakteryzują się przejściowością i brakiem stałego zapotrzebowania. Uznanie, że zadania nie są tymczasowe wiąże się z możliwością stwierdzenia nieważności umowy o pracę zawartej przez agencję na podstawie art. 58 KC w zw. z art. 300 KP. Dopuszczenie pracownika tymczasowego do pracy nieodpowiadającej jej legalnej definicji z art. 2 pkt 3 ZatrPracTymczU należy traktować jako konkludentne nawiązanie stosunku pracy między nim a rzekomym pracodawcą użytkownikiem. Jednak taki rodzaj ochrony jest zdecydowanie niewystarczający. *De lege ferenda* powinny zostać przedsięwzięte środki efektywnie zapobiegające naruszaniu komentowanego przepisu (*M. Latos-Milkowska*, Kierowanie pracowników tymczasowych do pracy o nietymczasowym charakterze. O potrzebie redefiniowania modelu pracy tymczasowej, *PiZS 2023*, Nr 2, s. 1–5).

Art. 3. (*uchylony*)

Art. 4. [Rozwinięcie]

Pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy.

1. Zakaz bycia pracodawcą użytkownikiem wobec własnych pracowników. Z przepisu wynika zakaz powierzania zadań w formule pracy tymczasowej osobom pozostającym jednocześnie z pracodawcą użytkownikiem w stosunku pracy. To rozwiązanie ma zapobiegać nieprawidłowościom przez najmowanie własnych pracowników za pośrednictwem agencji i tworzenie relacji o charakterze przejściowym (czasowym). Dzięki temu zapewniony jest mechanizm ochronny, który nie dopuszcza do destabilizacji warunków zatrudnienia i naruszania praw pracowniczych. Celem art. 4 ZatrPracTymczU jest potwierdzanie istoty pracy tymczasowej, która ma uzupełniać braki kadrowe, a nie zastępować podstawy zatrudnienia pracownikom własnym pracodawcy użytkownika przez wprowadzanie mniej korzystnych postanowień, eliminujących niektóre uprawnienia charakterystyczne dla typowej umowy o pracę. W przeciwnym razie istniałoby ryzyko nadużyć polegające

Przejdź do księgarni →

ksiegarnia.beck.pl