

1. PRACA TYMCZASOWA

Pracą tymczasową jest wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż określony w przepisach, zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym,
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe,
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika,

przez pracownika tymczasowego, którym jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej, wyłącznie do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o pracownikach tymczasowych; dalej: u.p.t.). Prawnym pracodawcą dla pracowników tymczasowych jest agencja pracy tymczasowej, natomiast pracodawcę użytkownika obciąża tylko część obowiązków związanych z wykonywaniem na jego rzecz pracy przez pracownika tymczasowego.

1.1. Rodzaj umowy

Agencja pracy tymczasowej, kierująca osoby do wykonywania pracy tymczasowej, może zatrudnić te osoby na podstawie umowy o pracę na czas określony lub praca ta może być wykonywana na podstawie jednej z umów prawa cywilnego regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego (art. 7 u.p.t.). Do najczęściej zawieranych umów tego rodzaju należą:

- umowa zlecenia,
- umowa o dzieło,
- umowa agencyjna.

Wybór odpowiedniego stosunku prawnego zależy od specyfiki pracy wykonywanej przez te osoby. W celu zawarcia umowy między agencją pracy tymczasowej a osobą wykonującą pracę tymczasową, pracodawca użytkownik ma obowiązek uzgodnić z tą agencją na piśmie m.in. rodzaj pracy, która ma być powierzona tej osobie (art. 9 ust. 1 pkt 1 u.p.t.). Będzie to pomocne przy wyborze odpowiedniej podstawy zatrudnienia.

Jeżeli pracodawca użytkownik wyznacza osobie skierowanej przez agencję pracy tymczasowej do wykonania określone zadania, które wykonuje pod jego kierownictwem i na jego rzecz, które zarazem podlegają kontroli, to noszą one cechy stosunku pracy i praca taka nie może być wykonywana na podstawie umów prawa cywilnego (art. 2 pkt 1–2 u.p.t.).

W zakresie nieuregulowanym odmiennie do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się ogólne przepisy prawa pracy (art. 5 u.p.t.). Pozwala to na stosowanie przepisów art. 22 § 1 Kodeksu pracy, który wskazuje cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (wyrok SN z 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012/9–10/122). Stosunek pracy będzie łączył pracownika z agencją pracy tymczasowej, a nie z pracodawcą użytkownikiem, na którego rzecz ta praca była świadczona.

Przykład

W związku ze wzmożonymi obrotami w okresie letnim sieć sklepów spożywczych planuje zatrudnić dodatkowy personel do obsługi klientów, m.in. kasjerki. Planuje w tym celu skorzystać z możliwości wynajmu osób z agencji pracy tymczasowej. Ze względu na specyfikę wykonywanej pracy w miejscu, czasie i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, agencja, kierując osoby do wykonywania pracy tymczasowej, powinna zawrzeć z tymi osobami umowy o pracę na czas określony.

Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się zasad określonych w art. 25¹ Kodeksu pracy, tj. nie są one wliczane do limitów maksymalnie 3 umów i limitu czasowego 33 miesięcy (art. 21 u.p.t). W związku z tym agencja pracy tymczasowej może zawrzeć wiele umów o pracę z pracownikiem tymczasowym. Przepisy przewidują natomiast ograniczenia co do łącznego okresu wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (art. 20 u.p.t). Więcej na ten temat na str. 16.

1.2. Prace, których nie można powierzyć osobom wykonującym pracę tymczasową

Zarówno pracownikowi tymczasowemu, jak też osobom kierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego nie może być powierzono wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

1. Szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy

Prace szczególnie niebezpieczne, w rozumieniu powyższego przepisu, zdefiniowane zostały w § 80 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z którym przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace wymienione w tym rozporządzeniu oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bhp lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne.

Pracodawca jest zobowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy, przy czym w przepisach zdefiniowane są cztery rodzaje prac o takim charakterze:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, m.in. substancje i preparaty chemiczne sklasyfikowane jako niebezpieczne, zgodnie z przepisami o substancjach i preparatach chemicznych, oraz materiały zawierające szkodliwe czynniki biologiczne zakwalifikowa-

ne do 3 lub 4 grupy zagrożenia zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki,

■ prace na wysokości.

W praktyce bardzo często pracownicy tymczasowi zatrudniani są w firmach sprzątających. Jednak nie każda praca przez nich wykonywana będzie dozwolona. W definicję pracy na wysokości wpisuje się m.in. praca sprzątaczy myjących okna na wysokości wyższej niż 1 metr nad poziomem ziemi lub podłogi. Jednak do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- jest osłonięta ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi,
- jest wyposażona w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

Przykład

Firma sprzątająca zamierza wynająć z agencji pracy tymczasowej trzy osoby do mycia okien klatek schodowych. Warunkiem dopuszczalności takiej pracy będzie mycie okien usytuowanych na bocznych ścianach klatki schodowej z poziomu schodów tej klatki albo mycie okien z konstrukcji lub urządzenia, którym może być platforma lub balustrada.

2. Na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku

Powyższy przepis odnosi się do strajku legalnego przeprowadzanego na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 295; ost. zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948). Udział w akcji strajkowej nielegalnej lub strajku, którego rodzaj nie jest wymieniony we wskazanej ustawie, upoważnia pracodawcę do zaangażowania pracownika tymczasowego do pracy wykonywanej przez pracownika uczestniczącego w takim strajku.

3. 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 jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik)

Ta regulacja została zmieniona od 1 czerwca 2017 r. Pojęcia „rodzaj pracy” nie definiują ani przepisy Kodeksu pracy, ani inne przepisy prawa pracy. Rodzaju wykonywanej pracy nie można jednak utożsamiać z samą nazwą stanowiska pracy. Będzie ono czynnością wchodzącą w zakres obowiązków pracownika.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2008 r. (I PK 73/08) (...) *rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy,*

określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę (...).

Sama zmiana stanowiska pracy nie musi w praktyce oznaczać zmiany rodzaju pracy powierzanej pracownikowi tymczasowemu. Istotą ograniczenia zawartego w tym przepisie jest zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu tego samego rodzaju pracy, jaką wykonywał pracownik pracodawcy użytkownika wcześniej zwolniony z pracy z przyczyn nieleżących po jego stronie w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej.

Wprowadzenie od 1 czerwca 2017 r. do tej regulacji „rodzaju wykonywanej pracy” ma na celu ułatwienie inspektorom PIP prowadzenia działań kontrolnych w zakresie naruszania zakazu powierzania pracy tymczasowej. Inspektor PIP będzie zatem oceniać rodzaj pracy, którą powierzono pracownikowi tymczasowemu, nie zaś tak jak do tej pory stanowisko pracy zajmowane przez wcześniej zwolnionego pracownika.

Od 1 czerwca 2017 r. przepisy zawierają także dodatkowe ograniczenie o charakterze terytorialnym, co oznacza, że taka praca nie może być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik stały pracodawcy użytkownika. Celem tej regulacji jest uniemożliwienie powierzania wykonywania pracy tego samego rodzaju w tej samej lub w innej jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika albo tworzenie w tym celu nowych jednostek organizacyjnych.

Potwierdzeniem dla agencji pracy tymczasowej, że wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego nie będzie dotyczyć wskazanych powyżej okoliczności, jest zaświadczenie na piśmie przez pracodawcę użytkownika o niewystąpieniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej (art. 9 ust. 2 pkt 3 u.p.t.).

4. Wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie o broni i amunicji

To nowe ograniczenie dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych, które obowiązuje do 1 czerwca 2017 r.

1.3. Pisemne uzgodnienia agencji pracy tymczasowej z pracodawcą użytkownikiem

Przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego lub osoby niebędącej pracownikiem agencji pracy tymczasowej, kierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, pracodawca użytkownik ma obowiązek pisemnego uzgodnienia z tą agencją następujących kwestii:

- rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy,
- przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej,