

dr BARBARA KRZYŚKÓW

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

mgr URSZULA MILEWSKA

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia (2)

– praca tymczasowa w prawie polskim

W drugiej części artykułu omówiono zagadnienie pracy tymczasowej jako jednej z najczęściej stosowanych nietypowych form zatrudnienia. Przedstawiono obowiązki pracownika, pracodawcy użytkownika oraz agencji pracy tymczasowej, w tym obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględnione w prawie polskim.

Temporary work as an unusual form of employment (2) – temporary work in Polish law

The article discusses characteristic features of temporary work that make it different from a typical employment relation. It also presents the entities normally involved in temporary work along with the employer's obligations concerning occupational health and safety.



Fot. Nick Cowie/Stock.XCHNG

Wstęp

W pierwszej części artykułu¹ omówiono, uwzględnione w prawie międzynarodowym, takie istotne aspekty prawne nietypowych form zatrudnienia, jak zagwarantowanie niedyskryminacji pracowników czy zapewnienie im bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. W części drugiej przedstawiono zagadnienie pracy tymczasowej – jako jednej z coraz częściej stosowanych w Europie nietypowych form zatrudnienia. Omówiono obowiązki pracownika, pracodawcy użytkownika oraz agencji pracy tymczasowej, w tym obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, uregulowane w prawie polskim.

¹ B. Krzyśków *Ochrona pracowników zatrudnionych w nietypowych stosunkach pracy* (1). „Bezpieczeństwo Pracy” 5(452)2009.

Definicje

Praca tymczasowa

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych², przez pracę tymczasową należy rozumieć wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Posługując się tą definicją można wskazać dwie przesłanki, które muszą wystąpić łącznie, aby można było zakwalifikować dany stosunek pracy jako pracę tymczasową,

² DzU nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

a mianowicie: tymczasowy charakter pracy oraz maksymalny termin trwania umowy³.

Pracodawca użytkownik

Przy określeniu „pracodawca użytkownik” ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. odsyła do nieobowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (obecnie materię tę reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), która definiowała pracodawcę użytkownika jako pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy⁴.

³ A. Sobczyk *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Komentarz, Zakamycze 2005.

⁴ Mamy tu sytuację podobną do występującej przy interpretacji art. 60 Konstytucji RP, gdzie za pracodawcę uważa się podmiot, na rzecz którego świadczona jest praca bez względu na podstawę jej świadczenia.

Natomiast **pracownika tymczasowego** definiuje cytowana ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jako pracownika zatrudnionego przez **agencję pracy tymczasowej** wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem **pracodawcy użytkownika**.

Obowiązki pracownika, pracodawcy użytkownika oraz agencji pracy tymczasowej

W świetle powyższego, praca tymczasowa charakteryzuje się trójstronnym charakterem zatrudnienia pomiędzy pracownikiem, pracodawcą użytkownikiem oraz agencją pracy tymczasowej. Można więc mówić o pewnej formie pośrednictwa pracy, która jest realizowana przez takie instrumenty współczesnego rynku pracy, jak agencje pracy tymczasowej⁵.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem, a tym samym to pracodawca korzysta z pracy pracownika. W przypadku zaś pracy tymczasowej, to nie tylko pracodawca użytkownik, ale i agencja, jako pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy, przejmuje po części rezultat pracy pracownika (w formie świadczenia pieniężnego otrzymywanego od pracodawcy użytkownika⁶). Szereg zróżnicowań w porównaniu z typowym stosunkiem pracy wynika właśnie z tej trójstronności, a tym samym z konsekwencji z tego wynikających – wzajemnych obowiązków pracownika i pracodawcy użytkownika oraz pozycji agencji pracy tymczasowej w tym układzie. Określając uprawnienia i obowiązki obu stron, wskazuje się, że uprawnieniom pracodawcy użytkownika odpowiadają obowiązki pracownika tymczasowego, pozostałe zaś uprawnienia i obowiązki prawie w całości rozłożone są pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownika tymczasowego⁷.

Pojawienie się tego trzeciego podmiotu (pracodawcy użytkownika) stwarza sytuację, w której pracodawca użytkownik, niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, korzysta z pracy pracownika i ma uprawnienia do kierowania pracownikiem. Za źródło uprawnień kierowniczych pracodawcy użytkownika można przyjąć art. 3¹ Kodeksu pracy w zw. z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (który wskazuje na stosowanie przepisów prawa pracy w odniesieniu do pracownika i pracodawcy w obszarach nieuregulowanych niniejszą ustawą), zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do



Fot. Nick Cowie/Stock.XCHNG

tego osoba, a więc – pracodawca użytkownik. Nie można zatem stwierdzić, że pracodawca użytkownik ma jakiegokolwiek samoistne uprawnienia w stosunku do pracownika, gdyż swoje funkcje pełni jedynie z racji „korzystania” z obowiązków, których uczyliła mu agencja pracy tymczasowej, a które uaktualniają się w momencie zatrudnienia pracownika przez agencję i skierowania go do pracy u pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik ma uprawnienia do kierowania jedynie w stosunku do własnych pracowników, gdyż pracownika tymczasowego wiąże więź jedynie z agencją pracy tymczasowej.

Próbując ustosunkować się do zagadnienia zakresu podziału obowiązków pomiędzy pracodawcę użytkownika a agencją pracy tymczasowej, należy odwołać się do art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Przepis ten stanowi, iż pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki pracodawcy w takim zakresie, jaki jest niezbędny do organizowania pracy u danego pracodawcy użytkownika. W piśmiennictwie przyjmuje się, że pracodawca użytkownik ma znacznie mniejszy zakres upraw-

nień i obowiązków w stosunku do pracownika tymczasowego niż agencja pracy tymczasowej⁸. Mając na względzie okoliczność, że pracodawca użytkownik jedynie „korzysta” z pewnych praw pracodawcy, można stwierdzić, że uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika mają charakter wtórny, gdyż realizuje on prawa i obowiązki pracodawcy nie mając przy tym statusu pracodawcy⁹. Ponadto warto nadmienić, że pracodawca użytkownik ma prawo wydawania poleceń konkretyzujących powierzane pracownikowi zadania (zgodnie z art. 18 ust. 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁰). Pracodawca użytkownik ma także kompetencje do wskazania pracownikowi miejsca wykonywania pracy, co jest realizowane w umowie zawieranej między pracownikiem a agencją pracy tymczasowej, ustalone pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją. Pracodawca użytkownik określa także czas pracy, aczkolwiek jedynym kompetentnym podmiotem do zmiany wymiaru czasu pracy jest agencja jako właściwy pracodawca pracownika tymczasowego.

Obowiązki pracodawcy użytkownika i agencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych są jednymi z priorytetowych przepisów. Art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych do lipca 2007 r. stanowił, iż to agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik powinni uzgodnić na piśmie między sobą, jakie obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przejmuje pracodawca użytkownik. Wyszczególnione

⁸ A. Chobot, K. Pachciarek *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1/2005, s. 28.

⁹ A. Reda *Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*. „Monitor Prawa Pracy” nr 11/07, s. 578.

¹⁰ Tj. DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.



Fot. Robert Van/Stock.XCHNG

⁵ J. Wrątny *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 7/2007, s. 5.

⁶ M. Pędziwiatr *Uprawnienia kierownicze w stosunku do pracownika tymczasowego*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 5/2008, s. 15.

⁷ A. Sobczyk *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*. „Monitor Prawa Pracy” 11/2005, s. 303.

były między innymi takie obowiązki, jak dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku. Przepis ten został zmieniony art. 102 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹¹. Zmiana przepisu doprowadziła do przeniesienia tych obowiązków na pracodawcę użytkownika.

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z najważniejszych obowiązków pracodawcy użytkownika, ustawodawca zaś wyliczając obowiązki – takie m.in., jak obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracownika tymczasowego oraz wyłączenie możliwości powierzenia wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – podkreśla wagę ochrony pracownika tymczasowego¹². Ustawodawca w sposób restrykcyjny nakłada na pracodawcę użytkownika obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, wyszczególniając je w art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w zamkniętym katalogu obowiązków. Pozostałe mogą stanowić przedmiot umownych ustaleń pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Dla przykładu można wymienić obowiązek skierowania na badania lekarskie, który jest przedmiotem umownych ustaleń między agencją a pracodawcą użytkownikiem. Oznacza to, że jeśli pracodawca użytkownik nie podejmie tego obowiązku, a w umowie między agencją a pracodawcą użytkownikiem nie zostało sprecyzowane, do którego z podmiotów należy realizacja tego obowiązku, to wówczas spoczywa on na agencji pracy tymczasowej.

Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, obowiązek utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy nie należy do katalogu obowiązków spoczywających na pracodawcy użytkownika. W literaturze podkreśla się, że okoliczność powodująca przeniesienie części obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na pracodawcę użytkownika nie skutkuje całkowitym zwolnieniem agencji pracy tymczasowej z tych obowiązków, gdyż to właśnie agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, a tym samym zgodnie z art. 207 tego kodeksu na niej jako pracodawcy spoczywa obowiązek ochrony życia i zdrowia pracownika; z faktu, iż na innych osobach ciąży pewne obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie można wnioskować, iż agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z obowiązku ochrony życia i zdrowia pracownika¹³.

¹¹ DzU nr 89, poz. 589 z późn. zm.

¹² A. Reda *Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 11/07, s. 578.

¹³ T. Wyka *Generalny obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 4/2002, s. 24.



Fot. George Crux/Stock.XCHNG

Ponadto, art. 8 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadza zakaz powierzenia pracy szczególnie niebezpiecznej pracownikom tymczasowym. Rodzaje prac szczególnie niebezpiecznych określa rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁴. Wśród prac szczególnie niebezpiecznych wymienia się:

- roboty budowlane bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części
- prace w zbiornikach, kanałach i innych niebezpiecznych zamkniętych przestrzeniach
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych
- prace na wysokości.

Rozporządzenie to określa prace szczególnie niebezpieczne, a także prace wymienione jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji oraz prace inne o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne. Dodatkowo, rozporządzenie zobowiązuje pracodawcę do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w danym zakładzie pracy.

¹⁴ Tj. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.

Podsumowanie

Jak wynika z przedstawionego przeglądu pracodawstwa międzynarodowego i krajowego dotyczącego pracy tymczasowej, kwestie podzielenia obowiązków pomiędzy pracodawcę, pracodawcę użytkownika, a także ustalenie obowiązków pracownika tymczasowego są w prawie regulowane coraz bardziej rygorystycznie i szczegółowo. Innym problemem jest przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom tymczasowym. Badania w tym zakresie prowadzone są obecnie przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, przede wszystkim w formie ankiety obejmującej pracodawców i pracowników tymczasowych. Przeprowadzone badania pozwolą na ustalenie, czy przepisy polskie są wystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom tymczasowym, a jeżeli tak nie jest, to w jakim kierunku powinny iść zmiany, aby zrealizować pełną ochronę tych pracowników.

Publikacja przygotowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach 1 etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.