

**Dr Agnieszka Zwolińska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8369-3089

e-mail: a.zwolinska@wpia.uw.edu.pl

# Pojęcie „pracy tymczasowej” w rozumieniu dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej – wyrok TSUE z dnia 24 października 2024 r., C-441/23

The concept of temporary agency work within the meaning  
of Directive 2008/104/EC on temporary agency work –  
the CJEU judgment of 24 October 2024, C-441/23

## Streszczenie

TSUE wyrokiem z 24 października 2024 r., w sprawie C-441/23, dokonał wykładni art. 3 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej. Orzeczenie to stanowi kontynuację dotychczasowej linii orzeczniczej TSUE, a jednocześnie inspirowała do dyskusji nad konstrukcją stosunku prawnego pracy tymczasowej przyjętą w prawie polskim.

## Słowa kluczowe

agencja pracy tymczasowej; pracodawca użytkownik;  
pracownik tymczasowy; stosunek pracy tymczasowej

JEL: K31

## Abstract

The CJEU interpreted Article 3(1) and Article 5(1) of Directive 2008/104/EC on temporary agency work in its judgment of 24 October 2024 in Case C-441/23. This judgment continues the CJEU's previous jurisprudence and, at the same time, inspires a discussion on the construction of the legal relationship of temporary agency work adopted in Polish law.

## Keywords

temporary-work agency; user undertaking; temporary  
agency worker; temporary employment relationship

## Wstęp

TSUE wyrokiem z dnia 24 października 2024 r., wydanym w sprawie C-441/23 (EU:C:2024:916), dokonał wykładni art. 3 ust. 1<sup>1</sup> i art. 5 ust. 1<sup>2</sup> dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.Urz. 2008, L 327, s. 9). Orzeczenie stanowi kontynuację dotychczasowej linii orzeczniczej odnośnie do wykładni pojęć: „agencja pracy tymczasowej”, „pracownik tymczasowy”, „przedsiębiorstwo użytkownik”, uwzględniającej zasadę skuteczności prawa unijnego.

## Stan faktyczny i pytania prejudycjalne

Pytania prejudycjalne zostały skierowane w ramach sporu między LM a Omnitel Comunicaciones SL,

Microsoft Ibérica SL (dalej „Microsoft”), Fondo de Garantía Salarial, Indi Marketers SL i Leadmarket SL w przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności rozwiązania umowy o pracę z LM i odszkodowania za wynikające z tego szkody.

LM po odbyciu praktyki zawodowej w Microsoftcie, zawierała kolejne umowy o pracę z Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers i Leadmarket, które to przedsiębiorstwa zawierały kolejno z Microsoftem umowy o świadczenie usług, w ramach których LM była zobowiązana do wykonywania uzgodnionych umownie świadczeń. Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2017 r. między Leadmarketem a LM, wykonywała pracę na stanowisku konsultant handlowy w Microsoftcie i świadczyła na rzecz tej spółki usługi marketingowe, których żaden z jej pracowników nie wykonywał.

Gdy zaszła w ciążę, Microsoft, powołując się na względy budżetowe, poinformował Leadmarket, że umowa o świadczenie usług między ich przedsiębiorstwami ulegnie rozwiązaniu w dniu 30 września 2020 r. i nie zostanie przedłużona. Od dnia 22 września 2020 r. LM była czasowo niezdolna do pracy, a następnie, po urodzeniu dziecka, skorzystała kolejno z urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu wypoczynkowego. W dniu wznowienia pracy otrzymała od Leadmarketu pismo informujące o rozwiązaniu z nią umowy o pracę ze skutkiem od dnia 27 kwietnia 2021 r. Jako powód rozwiązania wskazano zmniejszenie popytu w wyniku wycofania niektórych planowanych projektów. LM wniosła powództwo o stwierdzenie nieważności rozwiązania stosunku pracy lub stwierdzenie, że miało ono charakter nadużycia, oraz o solidarne zobowiązanie Leadmarketu i Microsoftu do poniesienia wynikających z tego konsekwencji.

Sąd pracy w Madrycie oddalił powództwo w stosunku do Microsoftu, uznając, że Leadmarket nie skierował LM do pracy do tej spółki. Ustalił, że to Leadmarket, a nie Microsoft, organizował czas pracy i harmonogram, wypłacał jej wynagrodzenie, zapewniał szkolenie, udzielał urlopów. Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z LM przez Leadmarket było niezgodne z prawem, i stwierdził jego nieważność. LM wniosła apelację do Wyższego Trybunału Sprawiedliwości w Madrycie, który skierował 5 pytań prejudycjalnych, z których TSUE trzy uznał za dopuszczalne, a mianowicie:

1. Czy dyrektywa 2008/104 ma zastosowanie do przedsiębiorstwa, które kieruje pracownicę w celu wykonywania tymczasowo pracy do innego przedsiębiorstwa, nawet jeśli to pierwsze przedsiębiorstwo nie jest uznane na mocy prawa krajowego za agencję pracy tymczasowej, ponieważ nie posiada pozwolenia administracyjnego?

W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, to:

2. Czy w sytuacji takiej jak opisana powyżej pracownicę należy uznać za pracownicę tymczasową w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2008/104, Leadmarket należy uznać za agencję pracy tymczasowej w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. b) tej dyrektywy, a Microsoft należy uznać za przedsiębiorstwo użytkownika w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. d) tej dyrektywy?

3. Czy w wyniku zastosowania art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 wynagrodzenie pracownicy musiałyby być co najmniej takie samo jak wynagrodzenie, które pracownica otrzymywałaby, gdyby została zatrudniona bezpośrednio przez Microsoft?

## Wykładnia prawa unijnego

Odpowiadając na pierwsze pytanie, TSUE wskazał, że z brzmienia art. 3 ust. 1 dyrektywy 2008/104 wynika, że nie zawiera on żadnych uściśleń, co do statusu agencji pracy tymczasowej (pkt 32). Przepis ten precyzuje jednak, że pojęcie to obejmuje wyłącznie przedsiębiorstwa, które zawierają umowy o pracę lub nawiązują stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi zgodnie z prawem krajowym w zamiarze skierowania

ich do przedsiębiorstw użytkowników<sup>3</sup>, a wymóg zgodności z prawem krajowym dotyczy procedury zawierania umów o pracę lub sposobu nawiązania stosunków pracy (pkt 33). Trybunał zauważył, że dyrektywa nie uzależnia statusu „agencji pracy tymczasowej” od liczby lub odsetka pracowników, których przedsiębiorstwo musi skierować do innego przedsiębiorstwa, aby zostać uznane za agencję pracy tymczasowej, a także, że żaden element definicji „agencji pracy tymczasowej” nie wymaga dla uznania przedsiębiorstwa za agencję pracy tymczasowej posiadania uprzedniego pozwolenia administracyjnego na wykonywanie tej działalności w państwie członkowskim, w którym prowadzi swoją działalność (pkt 34–35). Trybunał wyjaśnił, że gdyby zakres stosowania dyrektywy 2008/104 interpretować w ten sposób, że obejmuje on jedynie przedsiębiorstwa, które posiadają na podstawie prawa krajowego uprzednie pozwolenie administracyjne na wykonywanie działalności agencji pracy tymczasowej, oznaczałoby to, że ochrona pracowników różniłaby się w poszczególnych państwach członkowskich w zależności od tego, czy ich prawo krajowe wymaga takiego pozwolenia, czy też nie, a w obrębie tego samego państwa członkowskiego w zależności od tego, czy dane przedsiębiorstwo posiada takie pozwolenie, czy też nie. Mogłoby to naruszać cele tej dyrektywy, zasadzające się na ochronie pracowników tymczasowych, a po drugie, naruszałoby to skuteczność wspomnianej dyrektywy przez nadmierne i nieuzasadnione ograniczenie jej zakresu stosowania (pkt 41). TSUE skonkludował, że art. 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie do każdej osoby fizycznej lub prawnej, która zawiera umowę o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikiem w celu skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika, aby tam wykonywał tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa, i która kieruje tego pracownika do tego przedsiębiorstwa, nawet jeśli osoby tej nie uznaje się na mocy ustawodawstwa krajowego za agencję pracy tymczasowej z tego względu, że nie posiada ona pozwolenia administracyjnego w tym charakterze (pkt 43).

Odnosnie do pojęcia „pracownik tymczasowy”, TSUE wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcia „pracownik” nie można interpretować w zróżnicowany sposób w zależności od prawa krajowego, lecz ma ono własne znaczenie w prawie Unii<sup>4</sup> (pkt 54). Istotną cechą stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie<sup>5</sup> (pkt 55). Jednocześnie podkreślił, że kierowanie pracownikami tymczasowymi stanowi złożoną i szczególną konstrukcję prawa pracy, wymagającą istnienia podwójnego stosunku pracy, po pierwsze, między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, po drugie, między pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem, jak również stosunku skierowania pomiędzy agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem<sup>6</sup> – pkt 56. Wyjaśniając, że specyfika tego stosunku pracy polega na tym, że w ramach skierowania pracownika tymczasowego

agencja pracy tymczasowej zachowuje przymiot strony stosunku pracy z tym pracownikiem, lecz przekazuje nadzór i kierownictwo, należące co do zasady do każdego pracodawcy, przedsiębiorstwu użytkownikowi, tworząc w ten sposób nowy stosunek podporządkowania między pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem, przy czym pracownik ten realizuje świadczenie należne na podstawie umowy od agencji pracy tymczasowej na rzecz tego ostatniego przedsiębiorstwa i podlega w tym celu jego kierownictwu i nadzorowi – pkt 57.

Co do pojęcia „przedsiębiorstwo użytkownik” TSUE wskazał, że art. 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2008/104 przewiduje, że przysługuje mu uprawnienie do kierownictwa i nadzoru nad pracownikiem tymczasowym. W związku z tym może ono nałożyć na pracownika tymczasowego obowiązek przestrzegania przepisów wewnętrznych i metod pracy, a także sprawować w odniesieniu do niego nadzór i kontrolę nad sposobem, w jaki wykonuje swoje zadania. Aby uznać, że przedsiębiorstwo użytkownik korzysta z uprawnień w zakresie kierownictwa i nadzoru nad pracownikami tymczasowymi, nie wystarczy, by przedsiębiorstwo to sprawdzało wykonaną pracę lub wydawało tym pracownikom zwykłe ogólne instrukcje<sup>7</sup> – pkt 61.

Uwzględniając powyższe, odpowiadając na drugie pytanie, TSUE stwierdził, że art. 3 ust. 1 lit. b)–d) dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „pracy tymczasowej” w rozumieniu tego przepisu obejmuje sytuację, w której pracownik zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika przez przedsiębiorstwo, którego działalność polega na zawieraniu umów o pracę lub nawiązywaniu stosunków pracy z pracownikami w celu skierowania ich do przedsiębiorstwa użytkownika na pewien okres, jeżeli pracownik ten znajduje się pod nadzorem i kierownictwem tego ostatniego przedsiębiorstwa i jeśli przedsiębiorstwo to, po pierwsze, wyznacza mu zadania do realizacji i sposób ich wykonania oraz wymaga przestrzegania swoich instrukcji i przepisów wewnętrznych, a po drugie, sprawuje nadzór i kontrolę nad sposobem, w jaki tenże pracownik wykonuje swoje zadania.

Odpowiadając na trzecie pytanie, TSUE wskazał na pojęcie „podstawowe warunki pracy” zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) oraz art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104. Stwierdził, że 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że pracownik tymczasowy skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w rozumieniu tej dyrektywy powinien w okresie skierowania do tego przedsiębiorstwa otrzymywać wynagrodzenie w wysokości co najmniej równej wynagrodzeniu, jakie otrzymywałby, gdyby został bezpośrednio zatrudniony przez to przedsiębiorstwo.

## Refleksje dotyczące prawa polskiego

Omawiany wyrok zawiera inspirujące wątki dla dokonania prounijnej wykładni przepisów prawa polskiego. Z racji ograniczonych ram tej publikacji, ograniczę się do dwóch.

Po pierwsze, warto odnotować wypowiedź TSUE o istnieniu podwójnego stosunku pracy oraz stwierdzenie, że na skutek przekazania nadzoru i kierownictwa przez agencję pracy tymczasowej, zachowującą przymiot strony stosunku pracy, przedsiębiorstwu użytkownikowi, powstaje nowy stosunek podporządkowania między pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem. Wypowiedzi te są inspirujące dla dyskusji na temat konstrukcji prawnej stosunku pracy tymczasowej w prawie polskim, a ich praktyczny aspekt wyraża się w szczególności w określeniu zakresu zastosowania art. 120 k.p. Powstaje pytanie, kto – agencja pracy tymczasowej czy przedsiębiorstwo (pracodawca) użytkownik – powinien ponosić odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika tymczasowego osobie trzeciej przy wykonywaniu pracy tymczasowej. W literaturze polskiej dotychczas wyrażono w tej kwestii dwa odmienne poglądy. Według pierwszego, agencja pracy tymczasowej, a nie pracodawca użytkownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (tak: Sobczyk, 2005, komentarz do art. 19, pkt 5; Reda-Ciszewska, 2017, komentarz do art. 19 pkt 3). Według drugiego, w razie wyrządzenia przez pracownika tymczasowego szkody osobie trzeciej przy wykonywaniu pracy tymczasowej za zachowania pracownika tymczasowego odpowiada pracodawca użytkownik a nie agencja (tak: Pisarczyk, 2008, s. 351; Raczkowski, 2012, komentarz do art. 19). Przyjęcie założenia o podwójnym stosunku pracy i istnieniu dwóch stosunków podporządkowania, stanowi argument za tezą o odpowiedzialności zarówno agencji pracy tymczasowej jak i pracodawcy użytkownika.

Druga refleksja dotyczy pojęcia „pracy tymczasowej” w rozumieniu ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowej (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 236). Zgodnie z jej art. 2 pkt 3 „praca tymczasowa” to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań wymienionych w ustawie. Definicja ta nie została powiązana z podstawą zatrudnienia – tj. istnieniem stosunku pracy. W definicji tej odesłano do pojęcia „pracodawcy użytkownika”. Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy „pracodawca użytkownik” to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Przyjęta w ustawie definicja „pracodawcy użytkownika” nie została powiązana w wymogiem istnienia stosunku podporządkowania między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym. Uwzględniając wypowiedzi TSUE na temat rozumienia pojęć „agencja pracy tymczasowej”, „przedsiębiorstwo użytkownik” oraz „praca tymczasowa”, definicje tych pojęć przyjęte w prawie polskim istotnie różnią się od znaczenia nadanego im w prawie unijnym. Ustawodawca polski dopuszcza skierowanie do pracy tymczasowej poza ramami stosunku pracy, które nie prowadzi do powstania stosunku podporządkowania między pracownikiem tymczasowym

a przedsiębiorstwem użytkownikiem. Tymczasem TSUE jednoznacznie stwierdza, że pojęcie „praca tymczasowa” w rozumieniu dyrektywy obejmuje sytuację, w której pracownik zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika przez przedsiębiorstwo, którego działalność polega na zawieraniu umów o pracę lub nawiązywaniu stosunków pracy z pracownikami w celu skierowania ich do przedsiębiorstwa użytkownika na pewien okres, jeżeli pracownik ten znajduje się pod nadzorem i kierownictwem tego ostatniego przedsiębiorstwa [...] (pkt 62). Pojęcie unijne „pracy tymczasowej” nie obej-

muje skierowania osoby zatrudnionej na podstawie umowy prawa cywilnego do tymczasowego wykonywania pracy na rzecz podmiotu niebędącego stroną tej umowy. A taką opcję przewiduje ustawodawca polski, definiując pojęcia „praca tymczasowa”, „pracodawca użytkownik” i określając przedmiot działalności agencji pracy tymczasowej (zob. w szczególności art. 1 oraz art. 25a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz art. 305 ust. 2 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. z 2025 r., poz. 620).

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Artykuł 3 ust. 1 przewiduje: „Do celów niniejszej dyrektywy: a) «pracownik» oznacza każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez prawo pracy obowiązujące w tym państwie; b) «agencja pracy tymczasowej» oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw; c) «pracownik tymczasowy» oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika; d) «przedsiębiorstwo użytkownik» oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę; e) [...] f) «podstawowe warunki pracy i zatrudnienia» oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące: i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt; ii) wynagrodzenia”.

<sup>2</sup> Artykuł 5 zatytułowany „Zasada równego traktowania”, stanowi w ust. 1: „Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. [...]”.

<sup>3</sup> Por. wyrok TSUE z 22 czerwca 2023 r., *ALB FILS Kliniken*, C-427/21, EU:C:2023:505. W wyroku tym TSUE interpretował pojęcia „agencja pracy tymczasowej” i „pracownik tymczasowy” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. b) i c) dyrektywy 2008/104. Wskazał, że umowa o pracę pracownika tymczasowego powinna być zawarta lub ten stosunek pracy nawiązany z pracownikiem w celu skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika (pkt 41), że stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem ma z natury charakter tymczasowy (pkt 42), oraz, że wyrażenie „tymczasowo” zawarte w art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 nie ma na celu ograniczenia stosowania pracy tymczasowej do stanowisk, które nie istniałyby stale lub powinny być obsadzone w celu zastępstwa, określa nie stanowisko pracy, które powinno być obsadzone w przedsiębiorstwie użytkownika, lecz sposoby skierowania pracownika do tego przedsiębiorstwa (tak też wyrok z 17 marca 2022 r., *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 31) – p. 42. Wnioskując, że stosunek pracy tymczasowej objęty zakresem stosowania dyrektywy 2008/104, zarówno przy zawieraniu danej umowy o pracę, jak i przy każdym faktycznym skierowaniu pracodawca musi mieć zamiar tymczasowego skierowania danego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika (pkt 44).

<sup>4</sup> Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie TSUE poglądem pojęcie „pracownik” ma znaczenie wspólnotowe i nie wolno interpretować go odmiennie w świetle danego prawa krajowego. Pojęcie to musi być interpretowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (zob. wyroki z: 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 *Lawrie-Blum*, EU:C:1986:284, pkt 16 i 17; 13 kwietnia 2000 r. w sprawie C-176/96 *Lehtonen i Castors Braine*, EU:C:2000:201, pkt 45; 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02 *Collins*, EU:C:2004:172, pkt 26; 7 września 2004 r. w sprawie C-456/02 *Trojani*, EU:C:2004:488, pkt 15, oraz 26 kwietnia 2007 r. w sprawie C-392/05 *Alvezos*, EU:C:2007:251, pkt 67; 20 września 2007 r., *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 25.)

<sup>5</sup> Zob. wyrok z 20 września 2007 r., *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo, oraz wyrok z 11 kwietnia 2019 r., *Bosworth i Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, pkt 25.

<sup>6</sup> Zob. wyrok z 11 kwietnia 2013 r., *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, pkt 40.

<sup>7</sup> Zob. podobnie w wyroku z 18 czerwca 2015 r., *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, pkt 40. TSUE w wyroku tym wskazał na konieczność rozróżnienia między kontrolą i kierownictwem, wykonywanymi nad samymi pracownikami a weryfikacją przez klienta, czy umowa o świadczenie usług została wykonana prawidłowo. Wyjaśniając, że to zwykle w kontekście świadczenia usług klient sprawdza, czy usługa świadczona jest zgodnie z umową. Ponadto, w ramach świadczenia usług, klient może formułować pewne ogólne instrukcje dla pracowników zatrudnionych przez usługodawcę, choć nie oznacza to wykonywania uprawnień kierowniczych i kontrolnych nad tymi pracownikami, pod warunkiem, że usługodawca daje im konkretne i indywidualne instrukcje, jakie uzna za konieczne do realizacji rozpatrywanego świadczenia usług.

## Bibliografia/References

- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Wolters Kluwer.  
 Raczkowski, M. (2012). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*. Lexis Nexis.  
 Reda-Ciszewska, A. (2017). W: M. Rycak, A. Reda-Ciszewska, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*. Wolters Kluwer.  
 Sobczyk, A. (2005). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*. Zakamycze.

**Agnieszka Zwolińska**, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny, obecnie asystent specjalista ds. orzecznictwa w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego.

**Agnieszka Zwolińska**, assistant professor at the Department of Labour Law and Social Policy Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; attorney-at-law, currently assistant specialist for jurisprudence at the Labour and Social Security Chamber, the Supreme Court of the Republic of Poland.