

**Mgr Mateusz Barwański**

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-7597-3366

e-mail: mbarwasny@wpia.uni.lodz.pl

**Mgr Ewelina Szadkowska**

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-8874-9291

e-mail: ewelina\_szadkowska@op.pl

# Sprawozdanie z konferencji „Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy — szanse i zagrożenia”

Report from the conference "Temporary employment as an atypical form of work — opportunities and threats"

## Streszczenie

3 grudnia 2020 r. za pośrednictwem platformy Zoom Webinar odbyła się III Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy — szanse i zagrożenia”. Organizatorem konferencji było Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia działające na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Sprawozdanie ma charakter ramowy z uwagi na limit objętości. Pełną jego wersję będzie można znaleźć na stronie Centrum.

## Słowa kluczowe

zatrudnienie tymczasowe, agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik, pracownik tymczasowy

## Abstract

On December 3, 2020, via the Zoom Webinar platform, the 3rd National Scientific Conference in the series "Non-typical employment relations" was held on the subject of "Temporary employment as an atypical form of work — opportunities and threats". The conference was organized by the Center for Non-typical Employment Relations, operating at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. This report has a framework character due to the volume limit. The full version of the report can be found on the Center's website.

## Keywords

temporary employment, temporary employment agency, user employer, temporary worker

Autorów referatów, uczestników, honorowych patronów oraz władze uczelni w imieniu organizatorów przywitał dr hab. prof. UŁ Tomasz Duraj, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia, podkreślając wagę i doniosłe znaczenie podjętej problematyki. Uroczystego otwarcia konferencji dokonał dr hab. prof. UŁ Tomasz Bekrycht, dziekan WPiA UŁ. Następnie kilka słów do uczestników konferencji wygłosiła prof. dr hab. Gertruda Uścińska, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS), która wyraziła aprobatę wobec podjętej inicjatywy, zwracając uwagę, że temat konferencji jest bardzo

istotny także z perspektywy ubezpieczeń społecznych. Głos zabrał również Andrzej Kwański, Główny Inspektor Pracy, który podkreślił, że państwo i działająca w jego imieniu Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP) muszą być otwarte na podejmowanie działań w nowych obszarach aktywności zawodowej.

Obrady zostały podzielone na trzy panele, z których każdy zakończony był dyskusją. W pierwszym z nich przewodnictwo objął prof. dr hab. Ludwik Florek z Uniwersytetu Warszawskiego, który wygłosił referat otwierający pt. „Prawne podstawy pracy tymczasowej”. Referent

wskazał, że od początku tworzenia modelu zatrudnienia tymczasowego przyjęto, że będzie to stosunek pracy, bo tylko on daje pracownikowi gwarancję należytej ochrony, nawet jeżeli kształtuje się ona nieco inaczej niż w tradycyjnym stosunku pracy. Modyfikacji w podstawowym stosunku pracy uległa strona pracodawcy. W miejsce dotychczasowego wprowadzono dwóch pracodawców: pracodawcę pośrednika i pracodawcę użytkownika. Prof. L. Florek podkreślił, że pracodawca użytkownik ma wyłącznie obowiązki związane bezpośrednio ze świadczeniem pracy. Reszta obowiązków, jakie powinien mieć pracodawca, przechodzi na agencję zatrudnienia. Zaznaczył, że istota stosunku pracy została tutaj zachowana. Zwrócił uwagę, iż złożonym problemem jest ocena sytuacji prawnej pracowników tymczasowych w relacji do pracodawcy użytkownika. Dyrektywa 2008/104/WE regulująca pracę tymczasową stanowi, że praca tymczasowa jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Agencja nie neguje ani nie ocenia tego podporządkowania. Ujawnia się ono dopiero w procesie świadczenia pracy. Publikacje MOP dotyczące nietypowych form zatrudnienia wskazują, że Polska jest na drugim miejscu w Europie jeżeli chodzi o zatrudnienie tymczasowe.

Drugi referat pt. **„Praca tymczasowa jako przedmiot regulacji w prawie polskim”** wygłosił prof. nadzw. UŁ dr hab. Dariusz Makowski. Zaczął od przedstawienia źródeł prawa. Zaznaczył, że regulacja pracy tymczasowej ma charakter pozakodeksowy i ustawodawca nie wypracował tu jednolitego modelu. Brakuje unormowań odnoszących się do przepisów zbiorowego prawa pracy. Cechą charakterystyczną polskiej regulacji pracy tymczasowej jest umożliwienie kierowania do pracy na podstawie umów prawa cywilnego. Ustawodawca przyjął model okresowości tego zatrudnienia i powtarzalności okresów tymczasowych. Referent wyodrębnił trzy kierunki zmian w regulacji zatrudnienia tymczasowego. Pierwszy to działania naprawcze. Kolejny kierunek to uszczegółowienie i doprecyzowanie przepisów o pracy tymczasowej, np. urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny. Trzeci to tendencja do stopniowego zbliżania statusu prawnego wykonawców pracy na podstawie umów o pracę i umów prawa cywilnego. Referent krytycznie ocenił obowiązującą regulację pracy tymczasowej, wskazując na potrzebę uchwalenia nowej, kompleksowej ustawy w tym obszarze.

W dalszej części konferencji głos zabrała dr hab. Monika Gładoch, prof. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, prezentując referat pt. **„Konstytucyjna zasada nadzoru państwa nad warunkami pracy w zatrudnieniu tymczasowym”**. Referentka wskazała, że państwo określa zasady zatrudniania pracowników tymczasowych oraz dokonuje kontroli ich przestrzegania. Pierwszym podmiotem kontrolnym jest marszałek województwa, który wykonuje zadania reglamentacyjne. Kolejnym podmiotem nadzorującym warunki pracy tymczasowej jest PIP. Do jej zadań należy kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Trzecim podmiotem, który ma kompetencje kontrolne

i wykonuje obowiązki z zakresu nadzoru państwowego, są związki zawodowe. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Zdaniem referentki nadzór nad warunkami pracy jest utrudniony z uwagi na sztuczne rozdzielenie funkcji pracodawcy.

Następny referat wygłosił dr hab. Krzysztof Walczak z Uniwersytetu Warszawskiego, a jego tematem było **„Zatrudnienie tymczasowe na podstawie umów cywilnoprawnych — ocena regulacji prawnej”**. Referent podkreślił, że agencja może na podstawie prawa cywilnego kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej. Wykorzystywanie umów cywilnoprawnych nie może jednak naruszać innych regulacji. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego stosuje się bowiem art. 22 § 1 kodeksu pracy. Jego zdaniem do umów cywilnoprawnych nieadekwatny jest wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego. Nawiązując do współpracy ze związkami zawodowymi referent zwrócił uwagę, że w przypadku umowy cywilnoprawnej nie ma podstaw do konsultowania warunków zatrudnienia niezależnych podmiotów ze związkami zawodowymi.

Kolejny referat pt. **„Ograniczenie okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika przez pracownika tymczasowego”** wygłosiła dr Magdalena Rycak z Uczelni Łazarskiego, która na wstępie wskazała, że dyrektywa 2008/104/WE nie przewiduje maksymalnych okresów skierowania pracowników tymczasowych do pracy u przedsiębiorców użytkowników. Polski ustawodawca przyjął warunek, że konieczny jest limit zatrudnienia. W założeniu ustawodawcy praca tymczasowa ma być pomostem w znalezieniu stałej pracy, najlepiej u pracodawcy użytkownika. Referentka podkreśliła, że na podstawie art. 22 § 1 k.p. w przypadku przekroczenia limitów zatrudnienia tymczasowego, pracodawca użytkownik, który organizuje faktycznie pracę pracownikowi oraz czerpie główne korzyści z wykonywania tej pracy i sprawuje nad nim władztwo kierownicze, staje się pracodawcą kodeksowym. Na koniec referentka przedstawiła problematykę limitów pracy tymczasowej w ujęciu ewolucyjnym.

Ostatni referat w pierwszym panelu pt. **„Praca tymczasowa w kontekście regulacji unijnej i doświadczeń wybranych państw członkowskich”** wygłosił Robert Lisicki (radca prawny) z konfederacji Lewiatan. Referent przedstawił przepisy unijne w zakresie pracy tymczasowej, w szczególności dyrektywę 91/383/EWG z 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy oraz dyrektywę 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej.

Wskazał, że pojęcie tymczasowości na etapie negocjacji unijnych zostało uznane za element kluczowy dla zatrudnienia pracowników tymczasowych. Jego zdaniem, w kontekście Europejskiego Filaru Praw Socjalnych agencja pracy tymczasowej została zaliczona do niestandardowych stosunków pracy, choć praca tymczasowa nie może być uznana za zupełnie nietypową formę zatrudnienia. W dyskusji po pierwszym panelu wzięli udział referenci oraz niektórzy uczestnicy wydarzenia. Jednak z uwagi jednak na ograniczone ramy sprawozdania zmuszeni jesteśmy pominąć szczegóły wypowiedzianych opinii i sądów.

Po przerwie przewodnictwo w prowadzeniu obrad objęła prof. M. Głądoch. Pierwszy referat w drugim panelu pt. **„Uprawnienia kierownicze w zatrudnieniu tymczasowym”** wygłosił prof. T. Duraj, który na początku swojego wystąpienia podkreślił, że problem uprawnień kierowniczych jest kluczowy w problematyce zatrudnienia tymczasowego. Wskazał, iż uprawnienia kierownicze pracodawcy są elementem konstrukcyjnym stosunku pracy, który decyduje o jego tożsamości, a zarazem stanowi istotne kryterium odróżniające stosunek pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia. Następnie zaprezentował uprawnienia kierownicze w trzech zasadniczych płaszczyznach. Po pierwsze, scharakteryzował je w pracowniczym zatrudnieniu tymczasowym. Po drugie, omówił kwestię uprawnień kierowniczych w kontekście dopuszczalności stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu tymczasowym. Podkreślił, że ma tu zastosowanie art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., a zatem obecność tych uprawnień wyklucza możliwość wykorzystania umów prawa cywilnego. Po trzecie, zwrócił uwagę na to, że uprawnienia kierownicze są ważnym kryterium, które pozwala na odróżnienie outsourcingu pracowniczego od zatrudnienia tymczasowego. Referent zauważył, że w pracy tymczasowej faktyczne władztwo nad pracownikiem tymczasowym w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych ma pracodawca użytkownik. Z kolei w outsourcingu faktyczne władztwo nad pracownikiem sprawuje podmiot wynajmujący pracownika, czyli outsourcer.

Kolejny referat pt. **„Ochrona pracowników tymczasowych po nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych”** wygłosiła dr Anna Reda-Ciszewska z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zaznaczając na początku, że nowelizacja ustawy o pracownikach tymczasowych wprowadziła wiele istotnych zmian i miała na celu zagwarantowanie odpowiedniej ochrony pracownikom tymczasowym i wyeliminowanie wielu nadużyć. Model, który przyjął polski ustawodawca, polegał na włączeniu pracy tymczasowej do prawa pracy oraz zagwarantowaniu pracownikom tymczasowym ochrony prawa pracy. Referentka zwróciła następnie uwagę na nadużycia, jakie występują przy stosowaniu pracy tymczasowej. Po pierwsze, jest to zastępowanie pracowników stałych, często byłych, pracownikami tymczasowymi. Po drugie, tworzenie nowych agencji w celu obejścia maksymalnego okresu zatrudnienia tymczasowego określonego w ustawie. Po trzecie, dużym problemem jest nadużywanie umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu tymczasowym, które według danych z 2019 r.

nadal są tu najczęściej stosowane (umowy o pracę stanowią tylko 44% wszystkich umów wykorzystywanych w tym zatrudnieniu). Należy się zatem zastanowić nad całkowitym wyeliminowaniem umów cywilnoprawnych z zatrudnienia tymczasowego. Referentka podkreśliła, że sądy pracy coraz częściej decydują się w przypadku naruszeń na ustalenie stosunku pracy pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją zatrudnienia.

Trzeci referat w drugim panelu pt. **„Zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej”** wygłosił dr Michał Szypniewski z Uniwersytetu Gdańskiego. Stwierdził on, że zatrudnianie cudzoziemców jest reglamentowane przez ustawodawcę, co wynika z nadrzędnej zasady, jaką jest właściwe kształtowanie rynku pracy przez państwo i jego ochrona. Obecnie mamy do czynienia z dublowaniem się przepisów o charakterze reglamentującym w odniesieniu do cudzoziemca, który jest zatrudniony przez agencję. Wydawać by się mogło, że cudzoziemiec jest chroniony z kilku stron, zarówno przez kodeks pracy, jak i przez ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców. Praktyka pokazuje jednak co innego. Okazuje się, że bardzo często to na cudzoziemcu spoczywa odpowiedzialność za nielegalne wykonywanie pracy, a nie na podmiocie zatrudniającym, który występuje o zezwolenie. Obowiązujące przepisy bardziej kładą nacisk na karanie cudzoziemców niż na udzielanie im faktycznej pomocy w sytuacji naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W zakończeniu swojego wystąpienia referent postulował szybkie wprowadzenie zmian organizacyjnych w celu skrócenia czasu postępowania w zakresie dopuszczenia cudzoziemców do zatrudniania na obszarze Polski.

Następny referat pt. **„Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu tymczasowym”** wygłosiła dr Magdalena Kuba z Uniwersytetu Łódzkiego (oraz Akademii Leona Koźmińskiego). Na początku wystąpienia referentka podkreśliła, iż mimo że przepisy dotyczące pracy tymczasowej oraz regulacje w zakresie danych osobowych funkcjonują od kilkunastu lat, to nadal występują pewne trudności w ustaleniu roli agencji oraz pracodawcy użytkownika w procesach przetwarzania danych osobowych pracownika tymczasowego oraz osób kierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Taka sytuacja rodzi jej zdaniem zagrożenie dla ochrony praw i wolności pracownika tymczasowego jako podmiotu danych osobowych. Przechodząc do analizy ról, jakie pełnią agencja i pracodawca użytkownik w zakresie ochrony danych osobowych, referentka przytoczyła stanowisko Generalnego Inspektora Danych Osobowych, zgodnie z którym administratorem danych pracowników tymczasowych jest agencja, natomiast pracodawca użytkownik pełni rolę podmiotu przetwarzającego. Według niej zarówno agencja, jak i pracodawca użytkownik — ze względu na swoje cele — pełnią rolę administratora i każdy z tych podmiotów powinien zgodnie z art. 5 RODO zapewnić przestrzeganie zasad w zakresie przetwarzania danych osobowych. Referentka zwróciła także uwagę na sy-

tuaże, w których dane osobowe pracownika tymczasowego często są przekazywane bez jego udziału i bez jego wiedzy.

Ostatni referat w drugim panelu pt. **„Zatrudnienie tymczasowe a praca na platformach cyfrowych”** wygłosiła prof. nadzw. dr hab. Joanna Unterschütz z Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni. Na początku wystąpienia referentka zaznaczyła, że zatrudnienie tymczasowe na platformach cyfrowych jest materią skomplikowaną. Według raportu z 2018 r. aż 18% badanych pracowało za pośrednictwem platform cyfrowych, natomiast dla około 1,5% badanych było to główne źródło dochodów. Porównując pracę za pośrednictwem platform cyfrowych z zatrudnieniem tymczasowym, wskazała na pewne podobieństwa. Po pierwsze, dotyczą one schematu organizacyjnego, w ramach którego występują co najmniej trzy kooperujące ze sobą podmioty. Po drugie, praca wykonywana za pośrednictwem platformy cyfrowej nie jest świadczona bezpośrednio dla niej, podobnie jak ma to miejsce w przypadku pracy tymczasowej. Referentka wskazała jednak na istnienie sporych różnic pomiędzy świadczeniem pracy w ramach platformy cyfrowej a zatrudnieniem tymczasowym. Dlatego też rodzą się istotne wątpliwości co do tego, czy taka platforma może być traktowana jako agencja. Jej zdaniem nie zawsze jest to możliwe i celowe. Zarówno złożony charakter platform cyfrowych, jak i brak regulacji odnoszących się do ich funkcjonowania uniemożliwiają zakwalifikowanie ich jako agencji pracy tymczasowej. Po zakończeniu ostatniego referatu wygłoszonego w ramach drugiego panelu rozpoczęła się dyskusja z udziałem prelegentów i innych uczestników wydarzenia.

Trzeciemu panelowi konferencji przewodniczył prof. T. Duraj. Pierwszy referat pt. **„Naruszanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z perspektywy ZUS”** wygłosiła dr Joanna Ceglarska-Jóźwiak (I Oddział ZUS w Łodzi), która zwróciła uwagę na pozycję agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika wobec ZUS. Stwierdziła, że agencja pełni rolę płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, a więc odpowiada za zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego oraz za naliczenie i odprowadzenie składek. Pracodawca użytkownik nie pozostaje zatem w żadnej roli wobec ZUS. Następnie referentka przeanalizowała skutki obchodzenia przepisów o limitach zatrudnienia pracowników tymczasowych w sferze ubezpieczeń społecznych. Stwierdziła, że w przypadku przekroczenia limitu świadczenia pracy tymczasowej to pracodawca użytkownik staje się nowym pracodawcą dla pracownika tymczasowego, co zostało potwierdzone w orzecznictwie sądowym. Podobnie ta sytuacja przedstawia się w przypadku pozornego outsourcingu pracowniczego. W 2017 roku do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych został wprowadzony przepis, w którym wprost wskazano, że w razie wątpliwości ZUS ma prawo wydać decyzję w zakresie ustalenia właściwego płatnika składek. Stronami takiej decyzji są: ubezpieczony, niewłaściwy płatnik (agencja) oraz właściwy płatnik (pracodawca użytkownik).

Referentka podkreśliła, że decyzje ustalające właściwego płatnika składek bardzo często mają charakter masowy, tzn. w stosunku do jednego płatnika może zostać wydanych kilkadziesiąt czy nawet kilkaset decyzji, co powoduje, że postępowania sądowe w takich sprawach są zazwyczaj długotrwałe. Wskazała na możliwość przeksięgowania składek z konta niewłaściwego płatnika na konto podmiotu uznanego za faktycznego płatnika składek na ubezpieczenie społeczne. Zwróciła również uwagę na kompetencje ZUS w zakresie kwalifikowania danej umowy do celów ubezpieczeń społecznych. Zaznaczyła, że rzeczywisty rodzaj umowy (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) należy oceniać z uwzględnieniem warunków, w jakich wykonywana jest praca u pracodawcy użytkownika, gdzie kluczowym elementem jest występowanie podporządkowania pracowniczego. Odnosząc się do szczególnej sytuacji, która występuje w przypadku delegowania pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika, który prowadzi działalność za granicą, na terenie UE, stwierdziła, że aby zostały spełnione warunki delegowania i pracownicy wysłani do pracy za granicą mogli podlegać ubezpieczeniu społecznemu w Polsce, agencja powinna osiągać co najmniej 25% obrotów w państwie, w którym ma siedzibę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono jednak uwagę, że to powyższe kryterium nie jest „sztywne” i nie ma charakteru decydującego. Dlatego przyjmuje się, że w przypadku agencji powinny być brane pod uwagę nie tyle obroty, co liczba pracowników tymczasowych wykonujących pracę w Polsce w porównaniu do liczby pracowników tymczasowych wykonujących pracę w innych krajach UE. Te warunki delegowania zostaną zatem spełnione także wtedy, gdy obroty będą niższe niż 25%, ale liczba pracowników tymczasowych wykonujących pracę będzie świadczyła o tym, że agencja prowadzi swoją zasadniczą działalność na terenie Polski.

Następny referat pt. **„Zatrudnienie tymczasowe w praktyce funkcjonowania PIP”** wygłosił Jarosław Leśniewski, Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Mówca odniósł się do wyników kontroli, które zostały zrealizowane przez inspektorów w latach 2017–2020 w analizowanym obszarze. W okresie od 1 stycznia do 30 września 2020 r., pomimo pandemii COVID-19, przeprowadzono 270 kontroli podmiotów wykonujących usługi agencji zatrudnienia, w tym 136 w agencjach pracy tymczasowej. W ciągu ostatnich trzech lat udało się skontrolować ponad tysiąc tych agencji. Wyniki kontroli z 2019 r. pokazują, że 82% podmiotów dopuściło się nieprawidłowości dotyczących naruszenia przepisów kodeksu pracy i innych przepisów prawa. Do najczęściej występujących w praktyce naruszeń PIP zalicza: brak uzgodnienia pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej; stosowanie pracy tymczasowej, która nie spełnia przesłanek sezonowości, okresowości i doraźności; funkcjonowanie na rynku pracy podmiotów świadczących nielegalne usługi agencji zatrudnienia, prowadzenie wirtualnych biur zakładanych wyłącznie dla potrzeb rejestrowych; korzystanie z outsourcingu pracowniczego będącego w praktyce pracą tymczasową; za-

wieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy; praktyki ograniczające pracownikom tymczasowym podejmowanie zatrudnienia u pracodawców użytkowników poprzez stosowanie przez agencje zatrudnienia klauzuli odstępnego; patologie w zakresie powierzania nielegalnej pracy cudzoziemcom jako osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej. Na zakończenie wystąpienia referent przedstawił propozycje wniosków legislacyjnych postulowanych przez PIP. Po pierwsze, wprowadzenie obowiązku uprzedniego odbycia przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów szkoleń w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia objętych certyfikatem. Po drugie, przyjęcie regulacji prawnych wykluczających dopuszczalność rejestrowania siedziby agencji zatrudnienia pod adresem „wirtualnego biura”. Po trzecie, wprowadzenie obowiązku okresowego wizytowania przez przedstawicieli agencji miejsc wykonywania pracy tymczasowej w celu kontroli rzeczywistych warunków powierzenia tej pracy zapewnianych przez pracodawcę użytkownika. Po czwarte, rozważenie rezygnacji z dopuszczalności wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Po piąte, wprowadzenie instrumentów prawnych pozwalających na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę tymczasową — umowami cywilnoprawnymi oraz stałej pracy — pracą tymczasową. Po szóste, zapobieganie naruszaniu przez pracodawców użytkowników obowiązków związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej poprzez rozszerzenie odpowiedzialności z tytułu wykroczeń także na pracodawców użytkowników oraz nałożenie obowiązku przekazywania agencji dokumentów dotyczących oceny ryzyka zawodowego. Po siódme, uporządkowanie polskiego rynku pracy w zakresie udostępniania pracowników w formie usługi outsourcingu, która ukrywa pracę tymczasową. Po ósme, zwrócenie uwagi na przesłanki warunkujące wykonywanie pracy tymczasowej.

Następny referat pt. **„Zatrudnienie tymczasowe a outsourcing pracowniczy — ryzyko obejścia prawa”** wygłosił dr Daniel Książek z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Referent podkreślił, że zatrudnienie tymczasowe krzyżuje się z zatrudnieniem o podobnym schemacie, gdzie występują trzy podmioty, czyli outsourcingiem. Zwrócił uwagę, że brakuje definicji legalnej outsourcingu. Z tym problemem próbuje uporać się Sąd Najwyższy, uznając umowę outsourcingu za nienazwaną umowę prawa cywilnego, którą można określić jako umowę o świadczeniu usług na warunkach zlecenia bądź umowę o charakterze mieszanym (z elementami umowy o dzieło czy dostawy). Referent krytycznie odniósł się do wyroku, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych czy też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych, jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania zarówno prawnego, jak i faktycznego. W jego ocenie elementem przedmiotowo istotnym zatrudnienia tymczasowego, który odróżnia

je od outsourcingu, nie jest podporządkowanie, bowiem praca tymczasowa może być realizowana także na podstawie umów cywilnoprawnych. Tym elementem jest natomiast świadczenie na rzecz podmiotu niezatrudniającego określonych zadań w trójpodmiotowym stosunku prawnym. Wykorzystywanie w takich warunkach outsourcingu pracowniczego należy zakwalifikować jako obejście prawa. Taki stosunek prawny będzie nieważny. Ma tutaj zastosowanie art. 58 k.c., ale przez pryzmat art. 300 k.p., gdzie jest mowa o odpowiednim stosowaniu. Dlatego też stosunek ten — biorąc pod uwagę funkcję ochronną prawa pracy — powinien zostać zastąpiony stosunkiem prawnym pomiędzy pracownikiem a tym podmiotem, na rzecz którego świadczy pracę. Referent zgłosił postulat, aby do ustawy wprowadzić konstrukcję prawną, w której jeśli nie są spełnione wszystkie przesłanki pracy tymczasowej (np. terminowość), to mimo tego dany stosunek prawny powinien być zakwalifikowany jako stosunek na gruncie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Doszłoby wtedy do ograniczenia zjawiska outsourcingu realizowanego z naruszeniem prawa.

Kolejny referat pt. **„Praktyczne problemy stosowania pracy tymczasowej”** wygłosił Wojciech Bigaj (radca prawny w Kancelarii Baran-Książek-Bigaj), który zwrócił uwagę na problem obowiązku informacyjnego pracodawcy użytkownika w zakresie zasad wynagradzania. Uznał, że ma on na celu zapewnienie równego traktowania pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników pracodawcy użytkownika, którzy często wykonują podobne lub takie same obowiązki służbowe. Referent zauważył, że świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wypłacane przez pracodawcę użytkownika swoim pracownikom z reguły nie są dostępne dla pracowników tymczasowych, co może oznaczać ich dyskryminację. Podkreślił, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych daje możliwość rozszerzenia zakresu podmiotowego na inne osoby, którym pracodawca nada uprawnienie do korzystania ze środków zfśś. Nie ma więc przeszkód, aby pracownicy tymczasowi lub osoby kierowane na podstawie umów prawa cywilnego miały możliwość korzystania z funduszu, jednak na gruncie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ta kwestia nie jest w ogóle regulowana. Kolejnym problemem poruszonym przez referenta było stosowanie tych samych warunków zatrudnienia oraz wynagradzania w przypadku wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika przez osoby zatrudnione na różnych podstawach prawnych.

Ostatni referat w trzecim panelu pt. **„Wyzwania prawne zmieniającego się rynku pracy w kontekście agencji zatrudnienia”** wygłosiła Liliana Strupp (radca prawny), członek zarządu Polskiego Forum HR. Zaznaczając, iż rynek pracy w czasie kryzysu związanego z COVID-19 zmienił się z „rynku pracownika” na „rynek pracodawcy”, stwierdziła, że pracownicy w tej chwili poszukują szybkiej drogi powrotu na rynek pracy, natomiast pracodawcy rozwiązań w zatrudnieniu pozwalających na szybkie i elastyczne dostosowanie się do zmieniającej sytuacji gospodarczej. Referentka zastanawiała się, w jaki sposób praw-

nie wzmocnić elastyczne pracownicze formy zatrudnienia. Według niej przykładowymi rozwiązaniami mogłoby być przedłużenie okresów pracy tymczasowej do 24 miesięcy oraz wprowadzenie w agencjach zatrudnienia możliwości zawierania umów na czas nieokreślony. Należałoby również podwyższyć wymagania w stosunku do podmiotów prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej, np. poprzez gwarancje finansowe. Na rynku istnieje bardzo wiele różnych form zatrudnienia. Wśród nich można wymienić m.in.: „body leasing” i „IT contracting”, gdzie następuje oddelegowanie podmiotu (pracownika, zleceniobiorcy lub samozatrudnionego) do klienta w celu wykonywania określonych zadań; „employee leasing”; „soft outsourcing”; „outsourcing pracowniczy”; „outsourcing procesu” i wydzielanie przez przedsiębiorstwa działalności okołoprodukcyjnej z oddaniem jej w zarządzanie podmiotom zewnętrznym; „secondment”, czyli zatrudnianie pracowników na stałe i kierowanie ich do projektów u klientów, oraz podwykonawstwo na zasadzie samozatrudnienia. Referentka przytoczyła wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2017 r. (II UK 488/16), w którym zauważył on zjawisko „body leasingu” (inaczej: outsourcing personalny, kompetencyjny) i uznał, że jest to forma zatrudnienia, gdzie umowa między stronami, z których żadna nie jest agencją zatrudnienia, ale na mocy której jeden z podmiotów kieruje swoich pracowników do

wykonywania pracy w innym podmiocie i otrzymuje za to wynagrodzenie, w rzeczywistości jest umową o świadczenie usług między podmiotami gospodarczymi. Outsourcing ma dwie płaszczyzny: komercyjną oraz prawa zatrudnienia. Jeśli chodzi o tę pierwszą — dostawcę z klientem łączy umowa handlowa (umowa nienazwana), do której stosuje się odpowiednie przepisy o zleceniu. W drugiej płaszczyźnie outsourcingu mamy do czynienia z relacją: podmiot zatrudniający-wykonawca. Tutaj podstawą tej relacji może być umowa o pracę, umowa o pracę tymczasową, umowy prawa cywilnego, samozatrudnienie (B2B). Referentka stwierdziła, że w każdym z tych przypadków musi być przestrzegane prawo pracy. Jej zdaniem działalność outsourcingowa jest dobrze uregulowana i dostatecznie chroni pracowników, którzy są zatrudnieni w takiej formie. Następnie rozpoczęła się dyskusja, w której głos zabierali autorzy referatów oraz inni uczestnicy wydarzenia. W jej toku zgłoszono postulat wprowadzenia ram prawnych outsourcingu w Polsce. Zauważono potrzebę stworzenia modelu, według którego będzie można określić kiedy mamy do czynienia z pracą tymczasową, a kiedy z outsourcingiem.

Na koniec prof. T. Duraj podziękował wszystkim za zaangażowanie i udział w konferencji, wyrażając nadzieję, że przyczyni się ona do ulepszenia regulacji w zakresie zatrudnienia tymczasowego.

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

*poleca*



Problem starzenia się społeczeństw nabiera coraz większego znaczenia dla nich samych i gospodarki, dlatego rządy państw, a także inne organizacje podejmują działania mające na celu zapobieganie negatywnym skutkom tego zjawiska. Przyczyny są dość złożone i mają podłoże zarówno społeczne, ekonomiczne, jak i obyczajowe. Trend senioralizacji społeczeństwa, który już dawno został zauważony przez marketing, sprzedaż i reklamę, w zarządzaniu wiedzą jest wciąż zjawiskiem wymagającym szczegółowego badania.

Celem książki jest sprawdzenie, czy i jak ważnym elementem jest wykorzystanie potencjału wiedzy u pracowników 50+; określenie czynników kształtujących potrzeby tworzenia systemów sukcesji wiedzy z uwzględnieniem specyfiki danej gałęzi gospodarki; zidentyfikowanie czynników ograniczających lub uniemożliwiających wprowadzanie efektywnych systemów; porównanie stanu deklarowanego przez respondentów ze stanem rzeczywistym w obszarze zarządzania wiedzą osób 50+. Celem praktycznym opracowania jest stworzenie optymalnego modelu zarządzania wiedzą w organizacji, który jest zgodny z prawodawstwem międzynarodowym, unijnym i polskim, opartym na najnowszych trendach w zarządzaniu oraz spójnym z wynikami otrzymanych badań.

Opracowanie zawiera cztery rozdziały łączące w sobie cechy opisowe i empiryczne. Pierwszy rozdział prezentuje przegląd doktryn kierowania ludźmi w kontekście zarządzania wiedzą w organizacji. W drugim rozdziale przedstawiono współzależny system prawny, zaczynając od dokumentów opracowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych, OECD, Unię Europejską oraz Polskę. Rozdział trzeci opisuje grupę badawczą oraz badanie pilotażowe. W czwartym rozdziale opisano model pozwalający na efektywne przejmowanie wiedzy z uwzględnieniem specyfiki osób 50+, jego założenia oraz zastosowanie. Opracowanie zawiera też opis zarządzania zdalnego w czasach COVID.

Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)