

Żagadnienia ogólne

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK

Akademia Leona Koźmińskiego
ORCID: 0000-0001-6851-8971
e-mail: mlatos@kozminski.edu.pl

Kierowanie pracowników tymczasowych do pracy o nietymczasowym charakterze. O potrzebie redefiniowania modelu pracy tymczasowej

Assigning temporary agency workers to work of a non-temporary nature. On the need to redefine the model of temporary work

Streszczenie

Artykuł koncentruje się na problemie sprzeczności między deklarowanym przez ustawodawcę modelem zatrudnienia tymczasowego, opartym na zasadzie przyczynowości i subsydiarności (czego wyrazem jest art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych), a praktyką stosowania zatrudnienia tymczasowego, w której zakres korzystania z tej formy zatrudnienia jest znacznie szerszy. Autorka analizuje aktualny stan prawny i możliwe środki prawnej ochrony w razie wykorzystywania zatrudnienia tymczasowego do prac o nietymczasowym charakterze, oraz – na tle uregulowań dyrektywy 2008/104/WE – prezentuje możliwe kierunki zmian legislacyjnych, których celem byłoby wyeliminowanie wskazanej sprzeczności.

Słowa kluczowe

praca tymczasowa, zatrudnienie tymczasowe, pracownik tymczasowy, pracodawca użytkownik

JEL: K31

Abstract

The article focuses on the problem of the contradiction between the model of temporary employment declared by the legislator, based on the principle of causality and subsidiarity (as expressed in Article 2(3) of the Act on the employment of temporary workers), and the practice of using temporary employment, in which the scope of using this form employment is much wider. The author analyzes the current legal status and possible legal protection measures in the event of using temporary employment for non-temporary work, and – on the background of the provisions of Directive 2008/104/EC – presents possible directions of legislative changes aimed at eliminating the indicated contradiction.

Keywords

temporary work, temporary employment, temporary agency worker, user undertaking

Uwagi wprowadzające

Ustawa z 9 lipca 2009 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563, zwana dalej u.z.p.t.), zawiera definicję pracy tymczasowej (art. 2 pkt 3), która pozostaje w niezmiennym kształcie od początku obowiązywania tego aktu prawne-

go. W literaturze przedmiotu nie poddaje się pod wątpliwość, że art. 2 pkt 3 u.z.p.t. wyznacza zakres przedmiotowy dopuszczalnej pracy tymczasowej (Sobczyk, 2005, s. 25; Serafin, 2006, s. 100). Innymi słowy, w świetle art. 2 pkt 3 u.z.p.t. kierowanie pracowników tymczasowych dopuszczalne jest jedynie do prac, które mieszczą się w definicji pracy tymczasowej wskazanej w art. 2

pkt 3 u.z.p.t. Praktyka stosowania zatrudnienia tymczasowego wskazuje natomiast na znacznie szersze wykorzystywanie pracy tymczasowej, również do prac niemieszczących się w definicji pracy tymczasowej. W ocenie Autorki istnieje zatem istotny rozdzźwięk między deklarowanym przez ustawodawcę modelem pracy tymczasowej, który wskazuje na jej subsydiarność, a sposobem funkcjonowania pracy tymczasowej w praktyce. Co więcej, w ocenie Autorki jest to stan dość powszechnie akceptowany nie tylko przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników, ale również przez organy nadzoru nad przestrzeganiem prawa i przez samego ustawodawcę, który nie podejmuje w tym przedmiocie żadnych działań. W niniejszym tekście Autorka analizuje zakres przedmiotowy pracy tymczasowej i dostępne środki ochrony prawnej w razie skierowania pracownika tymczasowego do pracy o nietymczasowym charakterze. W celu ustalenia kierunku możliwych zmian legislacyjnych analizie poddano zakres przedmiotowy dyrektywy 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.UE.L. 2008.327.9; dalej jako: dyrektywa 2008/104/WE). Następnie Autorka formułuje tezę o potrzebie redefiniowania przez ustawodawcę koncepcji modelu pracy tymczasowej, jaki ma być realizowany w polskim prawie pracy i dostosowania do niego obowiązującego stanu prawnego.

Definicja pracy tymczasowej jako wyraz subsydiarnego charakteru pracy tymczasowej

Pojęcie pracy tymczasowej w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych definiowane jest przez dwa elementy – określony czas trwania i tymczasowy charakter pracy. Zgodnie z art. 2 pkt 3 u.z.p.t., jest to 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.

Przez prace o charakterze sezonowym należy rozumieć prace związane z porą roku albo z występowaniem określonych warunków niezależnych od pracodawcy (zwłaszcza atmosferycznych) koniecznych do wykonywania danej pracy (Raczkowski, 2013, s. 17). Praca doraźna jest związana z okolicznościami nietypowymi, nieprzewidywanymi, występującymi doraźnie, nieregularnie i z reguły krótkotrwałymi (Sobczyk, 2005, s. 23). Z kolei „okresowy” oznacza występujący co pewien czas, co pewien okres, periodyczny, rytmiczny, cykliczny. Chodzi tu, jak wskazuje A. Sobczyk, o pracę, która ze względu na swój charakter ma konkretnie oznaczony czas (Sobczyk, 2005, s. 24). Pewne rozbieżności powstały co do interpretacji drugiej z przesłanek pracy tymczasowej – zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników

zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe. W szerszym ujęciu chodzi o sytuację, w której pracodawca użytkownik nie może zaspokoić zapotrzebowania na pracę przy wykorzystaniu własnych pracowników, a nie jest w stanie lub nie chce przeprowadzić rekrutacji dla uzyskania liczby personelu adekwatnej do potrzeb realizacji zadań (Raczkowski, 2013, s. 17). W węższym ujęciu – zaproponowanym przez A. Sobczyka – praca, której terminowe wykonywanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, musi mieć charakter wynikowy. Przesłanka ta nie obejmuje więc pracy związanej jedynie z obsługą pracodawcy w okresie zwiększonego zapotrzebowania na pracę (np. w handlu) (Sobczyk, 2005, s. 24). Nie nastręcza większych trudności wykładnia trzeciej przesłanki – zatrudniania pracownika tymczasowego w celu zastępstwa nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.¹

Wszystkie określone w art. 2 pkt 3 rodzaje prac charakteryzują się tymczasowym, przemijającym zapotrzebowaniem na pracę. Dowodzi to, że ustawodawca dopuszcza zatrudnianie pracowników tymczasowych tylko do prac, które ze swej istoty mają tymczasowy charakter i nie generują stałego zapotrzebowania na pracę. Wskazuje na to nie tylko brzmienie samego art. 2 pkt 3, ale również art. 1 u.z.p.t., który stanowi, że ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez agencję pracy tymczasowej i kierowania ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. W rezultacie należy stwierdzić, że praca tymczasowa w polskim porządku prawnym ma charakter kauzalny – konieczne jest wystąpienie określonej przyczyny takiego zatrudnienia (Makowski, 2006, s. 103). Wynika z tego również wniosek, że regulując pracę tymczasową ustawodawca dopuszcza ją w ograniczonym zakresie, subsydiarnie, tylko w celu wykonywania tych prac, które ze swej istoty charakteryzują się tymczasowością i brakiem stałego zapotrzebowania na pracę. Można zatem stwierdzić, że wolą ustawodawcy jest utrzymanie subsydiarnego charakteru pracy tymczasowej i zapobieganie wypieraniu zatrudnienia stałego przez zatrudnienie tymczasowe.

Naruszenia art. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach tymczasowych i ich następstwa prawne

Wbrew deklarowanej przez ustawodawcę woli utrzymania subsydiarnego charakteru zatrudnienia tymczasowego, w praktyce praca tymczasowa jest wykorzystywana w znacznie szerszym zakresie niż wynikający z art. 2 pkt 3 u.z.p.t. Często spotykanym zjawiskiem jest kierowanie pracowników tymczasowych do wykonywania pracy o nietymczasowym charakterze (Maczasek, 2022, s. 134; Górski, 2022, s. 218, 226). W Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2021 r. wskazano, że „charakterystyczną cechą polskiego rynku pracy tymczasowej jest stosowanie przez pracodawców użytkowników pracy tymczasowej jako stałego elementu organizacji pracy, bez uwzględnienia uzasadniających jej stosowanie

ustawowych przesłanek (...) Praca tymczasowa wykorzystywana jest przez pracodawców użytkowników jako rozwiązanie systemowe, w którym po upływie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, zatrudniany jest kolejny pracownik tymczasowy na danym stanowisku lub przy tym samym rodzaju prac.⁷² Zjawisku temu sprzyja niewątpliwie brak bezpośredniej sankcji (Górski, 2022, s. 226). Warto zauważyć, że kierowanie pracowników tymczasowych do pracy nietymczasowej nie zostało zakwalifikowane jako naruszenie przepisów ustawy stanowiące wykroczenie zagrożone sankcją karną. Co znamienne, w wyniku nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z 2017 r. (por. ustawa z 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 962) ustawodawca, dodając art. 27a i 27b, znacznie poszerzył katalog naruszeń ustawy zagrożonych sankcją, jednak nawet wówczas (mimo że spenalizowane zostały prawie wszystkie naruszenia przepisów ustawy) nie wprowadzono sankcji karnej za działania polegające na kierowaniu pracowników tymczasowych do pracy nie mieszczącej się w ustawowej definicji pracy tymczasowej. Może to świadczyć o milczącym przyzwoleniu prawodawcy na szersze niż wynika to z art. 2 pkt 3 u.z.p.t. stosowanie zatrudnienia tymczasowego.

W literaturze przedmiotu formułowany jest pogląd – który podzielam – że skierowanie przez agencję pracy tymczasowej pracownika tymczasowego w celu wykonywania pracy o nietymczasowym charakterze wiąże się z możliwością uznania nieważności umowy o pracę zawartej między agencją pracy tymczasowej na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Dopuszczenie pracownika tymczasowego do pracy nietymczasowej i powierzenie mu jej należałoby natomiast traktować jako konkludentne nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a rzekomym pracodawcą użytkownikiem (Raczkowski, 2013, s. 18; Sobczyk, 2005, s. 24). Zgadzając się z tym stanowiskiem należy jednak zauważyć, że taki rodzaj ochrony jest zdecydowanie niewystarczający. Przede wszystkim, konstrukcja ta nie została jeszcze pozytywnie zweryfikowana przez praktykę sądową. Warto zauważyć, że w wyroku SN z 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14 (OSNP 2017/15) dotyczącym prawnych konsekwencji przekroczenia dopuszczalnych limitów czasowych pracy tymczasowej Sąd Najwyższy nie zaakceptował poglądu, w myśl którego w następstwie takiego działania dochodzi do nawiązania stosunku pracy *per facta concludentia* między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. Możliwość taką Sąd Najwyższy dopuścił natomiast (w odniesieniu do praktyki sekwencyjnego kierowania pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika przez powiązane kapitałowo agencje pracy tymczasowej) w wyroku z 19 kwietnia 2019 r. II UK 583/17 (LEX nr 2642765), w którym stwierdził, że „należy wskazać, że sam fakt, iż ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie określa skutków przekroczenia terminów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy, nie wyłącza możliwości uznania, że stosunek prawny łączący pracodawcę użytkownika z pracow-

nikiem tymczasowym przekształcił się w stosunek pracy na zasadach kodeksowych.” (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2019 r. II UK 583/17, OSNP 2019/11/139). Co jednak istotne, byłoby to rozwiązanie wymagające z reguły zaangażowania się przez pracownika w spór sądowy z rzekomym pracodawcą użytkownikiem. Pracownicy tymczasowi są grupą pracowników o najsłabszej niemal pozycji na rynku pracy, których nie chroni przed akcjami odwetowymi ze strony pracodawcy użytkownika (w postaci rezygnacji z pracownika tymczasowego) oraz agencji pracy tymczasowej (niekierowanie „problematicznego” pracownika do pracy). Wystąpienie z takim pozwem przez pracownika tymczasowego łączy się zatem z istotnym ryzykiem utraty zatrudnienia tymczasowego. Dodatkowym utrudnieniem praktycznym jest długotrwałość procedur sądowych. Trudno zatem oczekiwać, aby pracownicy tymczasowi często występowali z takimi pozwami. Nawet zatem w razie pozytywnej weryfikacji prezentowanej konstrukcji przez judykaturę byłby to środek o zbyt ograniczonej efektywności, choć nie jest wykluczone, że utrwalenie takiej linii orzeczniczej działałoby do pewnego stopnia odstrasza i w rezultacie przyczyniło się do ograniczenia praktyki kierowania pracownikami tymczasowymi do pracy o nietymczasowym charakterze. Nie powinien to jednak być jedyny dostępny środek ochrony.

Zakres dopuszczalnej pracy tymczasowej w świetle dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej

Na szczeblu Unii Europejskiej ramy prawne w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych wyznacza dyrektywa 2008/104/WE. Zgodnie z art. 1 przedmiotowej dyrektywy, stosuje się ją do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw. Pracownikiem tymczasowym jest zaś pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związany z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika (art. 3 ust. 1 pkt c) dyrektywy 2008/104/WE). Zgodnie zaś z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.

Zwraca uwagę, że prawodawca europejski nie definiuje pracy tymczasowej, nie odnosi się też w żaden sposób do rodzaju prac, jakie mogą być wykonywane w ra-

mach zatrudnienia tymczasowego. Tymczasowość pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego definiowana jest przez ograniczony czas takiego zatrudnienia, a nie przez rodzaj wykonywanej pracy. Świadczy o tym konsekwentne posługiwanie się przez prawodawcę europejskiego określeniem „wykonywanie tymczasowo pracy” (*to work temporarily*), a nie określeniem „wykonywanie pracy tymczasowej”. Również Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 17 marca 2022 r. (C-232/20)³ stwierdził, że taką literalną wykładnię tego przepisu potwierdza systematyka dyrektywy, żaden jej przepis nie dotyczy bowiem charakteru pracy ani rodzaju stanowiska, które powinno być obsadzone w przedsiębiorstwie użytkownika (A. Piszczek, 2022). Oznacza to, że prawodawca europejski dopuszcza co do zasady zatrudnienie tymczasowe do wykonywania każdej pracy. Znajduje to potwierdzenie w zadeklarowanym przez prawodawcę europejskiego celu dyrektywy 2008/104/WE jakim jest, zgodnie z art. 2, zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność ustanowienia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Zakładanym przez prawodawcę europejskiego celem szerokiego dopuszczenia zatrudnienia tymczasowego jest zatem tworzenie miejsc pracy i rozwój elastycznych form zatrudnienia. Jednocześnie prawodawca europejski dopuszcza wprowadzanie przez państwa członkowskie ograniczeń w zakresie korzystania z zatrudnienia tymczasowego, jeżeli uzasadnione są one ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom. Prawodawca europejski pozostawia zatem państwom członkowskim duży zakres swobody, jeżeli chodzi o ustalenie zakresu dopuszczalności pracy tymczasowej i realizowanego w danym państwie członkowskim modelu zatrudnienia tymczasowego. Sam prawodawca europejski wskazuje w preambule do dyrektywy 2008/104/WE, że „niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych” oraz że ma ona charakter minimalny.

Przenosząc te ustalenia na grunt polskiej regulacji należy stwierdzić, że obecna definicja pracy tymczasowej zawarta w art. 2 pkt 3 u.z.p.t. mieści się w granicach wyznaczonych przez dyrektywę. Jak wskazuje K. Serafin „polski ustawodawca wprowadził pewne ograniczenia w zakresie stosowania pracy tymczasowej, podyktowane

zarówno względami szeroko rozumianej ochrony pracowników tymczasowych, jak i potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom” (Serafin, 2020, s. 390). Przyjęte przez polskiego ustawodawcę ograniczenia przedmiotowe w zakresie dopuszczalności pracy tymczasowej mieszczą się w zakresie dopuszczalnych ograniczeń wynikających z art. 4 dyrektywy 2008/104/WE.

Jednocześnie należy stwierdzić, że w świetle dyrektywy 2008/104/WE dopuszczalne byłoby również znacznie szersze ujęcie pracy tymczasowej bądź rezygnacja z jej definiowania w art. 3 pkt 2 u.z.p.t. i pozostawienie jedynie katalogu wyłączeń określonych w art. 8 u.z.p.t. w powiązaniu z ograniczeniem maksymalnego czasu trwania zatrudnienia tymczasowego.

Potrzeba redefiniowania modelu pracy tymczasowej

Obecna sytuacja, w której inny model zatrudnienia tymczasowego (kauzalny, subsydiarny) jest deklarowany przez ustawodawcę w przepisach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a inny jest realizowany w praktyce, jest stanem niekorzystnym, który nie powinien być dłużej akceptowany. Pozbawia on *de facto* pracowników tymczasowych ochrony, która im się w myśl przepisów należy, a z której nie są w stanie korzystać, prowadzi do nadużyć. Sytuacja w której obowiązują normy prawne, które są bezkarnie łamane (przy milczącym przyzwoleniu ustawodawcy) nie służy również autorytetowi prawa. W państwie prawa sytuacja taka nie powinna mieć miejsca.

Wydaje się, że ustawodawca powinien ponownie przeanalizować, jaką rolę chce przypisać zatrudnieniu tymczasowemu na rynku pracy, i jaki jego model realizować, a następnie ukształtować przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w taki sposób, aby osiągnąć zgodność zakładanych celów ze skutkami stosowania przepisów i ich wpływem na funkcjonowanie rynku pracy.

W świetle dotychczasowych rozważań możliwe jest zarówno utrzymanie dotychczasowego kauzalnego i subsydiarnego modelu pracy tymczasowej, jak i wprowadzenie modelu zakładającego znacznie szerszy zakres wykorzystania pracy tymczasowej.

W razie decyzji o utrzymaniu dotychczasowego, subsydiarnego modelu pracy tymczasowej ustawodawca powinien przedsięwziąć środki efektywnie zapobiegające naruszaniu art. 2 pkt 3 u.z.p.t. Przede wszystkim, naruszenie przepisów ustawy polegające na kierowaniu pracowników tymczasowych do pracy nie mieszczącej się w definicji pracy tymczasowej powinno być uznane za wykroczenie i zagrożone sankcją karną zarówno w stosunku do agencji pracy tymczasowej jak i w stosunku do pracodawców użytkowników.⁴ Nadto powinny zostać wdrożone konkretne konsekwencje w sferze prawa cywilnego. W literaturze przedmiotu wskazuje się na, np. nabycie przez pracownika tymczasowego uprawnień takich jak pracownicy nietymczasowi (np. prawa do od-

prawy z tytułu ustawy o zwolnieniach grupowych) lub wręcz domniemanie, że pracownik stanie się zatrudniony przez pracodawcę użytkownika na podstawie przepisów kodeksowych (Sobczyk, 2005, s. 25). Pożądane byłoby również zwiększenie zaangażowania w zwalczanie tego naruszenia Państwowej Inspekcji Pracy (tym bardziej, że naruszenie to jest relatywnie łatwe do wykrycia). W tym zakresie jest formułowany postulat wyposażenia inspektorów pracy w możliwość wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie istnienia stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem (Górski, 2022, s. 226). Podjęcie tych środków powinno iść również w parze ze zwalczaniem zjawiska tzw. leasingu pracowniczego, polegającego na delegowaniu pracowników przez agencję pracy tymczasowej do pracodawców „użytkowników” na zasadach kodeksu pracy. Istnieje bowiem ryzyko, że agencje pracy tymczasowej i pracodawcy „użytkownicy” będą próbowali w ten sposób omijać ograniczenia w dostępie do pracy tymczasowej.⁵

Ustawodawca może również zdecydować się na model zakładający szerszą niż dotychczas dopuszczalność zatrudnienia tymczasowego, przez rezygnację z art. 2 pkt 3 u.z.p.t. Skutkowałoby to dopuszczeniem zatrudnienia tymczasowego w zasadzie do każdej pracy, z wyjątkami skatalogowanymi w art. 8 u.z.p.t. Tymczasowość tej formy zatrudnienia wyrażałaby się przede wszystkim w limitach czasowych zatrudnienia tymczasowego, a nie w rodzaju świadczonej w tej formie pracy. Oznaczałoby to rezygnację z kauzalnego i subsydiarnego modelu pracy tymczasowej.

Oba wskazane wyżej rozwiązania mieściłyby się w ramach wyznaczonych przez prawodawcę europejskiego w dyrektywie 2008/104/WE.

Konkluzje

Analizowany w przedmiotowym artykule problem ma doniosłe znaczenie praktyczne. Dotyczy bowiem zakresu stosowania zatrudnienia tymczasowego i roli, jakie odgrywa ono na rynku pracy. Obecna sytuacja, w której inny model pracy tymczasowej wynika z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a inny realizowany jest w praktyce nie powinien być dłużej przez ustawodawcę tolerowany. W niniejszym artykule zaproponowano dwa możliwe kierunki zmian legislacyjnych, które powinny przyczynić się do usunięcia obecnego rozdzwień między literą prawa a praktyką jego stosowania. Nie ukrywam przy tym, że za preferowany i bardziej uzasadniony uważam model dotychczasowy, w którym zatrudnienie tymczasowe ma kauzalny i subsydiarny charakter. Model ten zapobiega wypieraniu zatrudnienia stałego przez zatrudnienie tymczasowe i niemającemu merytorycznego uzasadnienia petryfikowaniu stanu zatrudniania tymczasowego, pozbawiającego pracowników należytej im ochrony. Wydaje się również, że w obecnej dobrej sytuacji na rynku pracy, przy niskiej stopie bezrobocia, nie ma potrzeby zwiększania zakresu dopuszczalnej pracy tymczasowej jako środka zwalczania bezrobocia.

Niemniej jednak, w mojej ocenie, nawet dostosowanie litery prawa do praktyki poprzez poszerzenie zakresu dopuszczalności korzystania z pracy tymczasowej będzie sytuacją korzystniejszą niż utrzymywanie obecnego stanu swego rodzaju fikcji legislacyjnej, w której obowiązujące przepisy nie są respektowane. Będzie to wprawdzie istotna zmiana prawna, ale już nie tak duża zmiana praktyczna, bowiem w praktyce już od dość dawna jest realizowany model zakładający szerokie wykorzystywanie zatrudnienia tymczasowego.

Przypisy/Notes

¹ Dla porządku należy wspomnieć (choć nie ma to większego znaczenia dla analizowanego zagadnienia) że definicja pracy tymczasowej jest dodatkowo uszczegółowiona przez art. 8 u.z.p.t., który zawiera katalog prac, do których nie można kierować pracowników tymczasowych.

² <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/269141/Sprawozdanie%20z%20dzialalnosci%20Panstwowej%20Inspekcji%20Pracy%20-%202021.pdf#page=98> (dostęp: 15.12.2022).

³ Wyrok Trybunału (druga izba) z 17 marca 2022 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Niemcy) – NP/Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (Sprawa C-232/20), Dz.Urz. C 191/9

⁴ Postulował to już w 2005 r. A. Sobczyk, por. Sobczyk, 2005, s. 25. Taki postulat sformułowany został również w Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r, s. 146, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/229168/Sprawozdanie%202019.pdf>

⁵ Zjawisko tzw. leasingu pracowniczego w niniejszym tekście zostało jedynie zasygnalizowane. Problem też wykracza poza zakres rozważań podjętych przez autorkę w niniejszym tekście. Nie ulega jednak wątpliwości, że jest to problem zasługujący na odrębną analizę. Więcej na ten temat: Latos-Milkowska, 2016; Górski, 2022, s. 221–222.

Bibliografia/References

- Górski, D. (2022). Zatrudnienie tymczasowe w praktyce funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy. W: T. Duraj (Red.), *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy* (s. 217–228). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Latos-Milkowska, M. (2016). Zatrudnianie za pośrednictwem innych podmiotów. W: A. Bielecki, D. Szafrński, *Problemy prawa polskiego i obcego w ujęciu historycznym, praktycznym i teoretycznym*, cz. 7, C.H.Beck.
- Maczasek, O. (2022). Komu opłaca się praca tymczasowa? Pole do nadużyć czy realne ułatwienie zawierania krótkookresowych umów? W: T. Duraj (Red.), *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy* (s. 195–206). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Makowski, D. (2006). *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*. Difin.

Piszczyk, A. (2022). Pojęcie tymczasowego zatrudnienia, *Monitor Prawa Pracy* (4).

Raczkowski, M. (2013). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Wydawnictwo LexisNexis.

Serafin, K. (2020). W: K. W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Międzynarodowe publiczna prawa pracy. Standardy europejskie*, Tom X. Wolters Kluwer.

Sobczyk, A. (2005). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kantor Zakamycze.

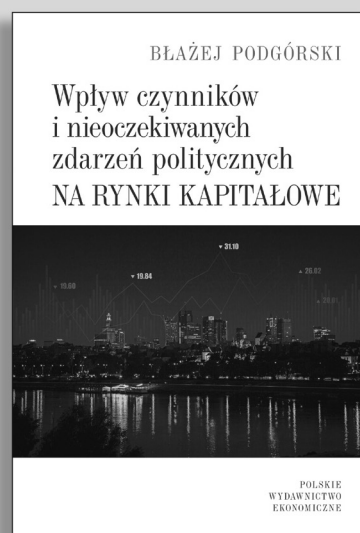
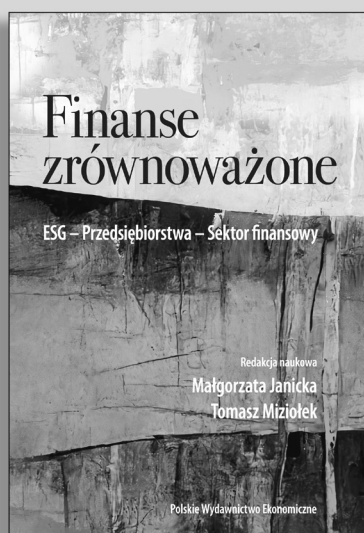
Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, kierownik Zakładu Prawa Pracy w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego. Uprzednio wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii *Ochrona interesu pracodawcy*. Współautorka komentarza do kodeksu pracy pod red. prof. L. Florka, autorka komentarza do ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Współautorka *Systemu prawa pracy* pod red. prof. K. W. Barana. Specjalizuje się w problematyce restrukturyzacji zakładów pracy, ochrony trwałości stosunku pracy, zbiorowego prawa pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Radca prawny specjalizujący się w sprawach z zakresu prawa pracy. Doradca w procedurach zwolnień grupowych, łączeniu zakładów pracy, negocjowaniu zakładowych źródeł prawa pracy (układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania, regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), rokowaniach w sporach zbiorowych. Doświadczony wykładowca i szkoleniowiec.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, Professor at the Kozminski University, head of the Labour Law Department at the ALK College of Law. Formerly, for many years, researcher and lecturer at the Faculty of Law and Administration at the University of Warsaw. Author of numerous publications in the field of labour law, including the monograph *Protection of the employer's interest*. Co-author of the commentary to the Labour Code edited by Professor Ludwik Florek, author of the commentary on the act on the protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Co-author of the *Labour Law System* edited by Professor Krzysztof W. Baran. Her scientific interests concentrate on issues of workplace restructuring, protection of employment relationship duration, collective labour law, parental rights and protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Legal advisor specializing in labour law matters. Advisor in group dismissal procedures, merging workplaces, negotiating company sources of labour law (collective agreements, work regulations, remuneration regulations, regulations of the company social benefit fund), negotiations in collective disputes. An experienced lecturer and trainer.



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

poleca



Książka do nabycia na stronie: www.pwe.com.pl