

Nietypowe stosunki zatrudnienia, część 1

I. Pojęcie i klasyfikacja nietypowych stosunków zatrudnienia

Punktem wyjścia dla określenia nietypowych stosunków zatrudnienia jest określenie cech zatrudnienia typowego. Przez zatrudnienie typowe uważa się zatrudnienie wykonywane przez pracownika na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na rzecz pracodawcy. Tak określone zatrudnienie typowe jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy (art. 22 k.p.).

Zatrudnienie nietypowe odznacza się odstępstwami od wskazanego wyżej wzorca. Można mówić o zatrudnieniu nietypowym pracowniczym (nietypowych stosunków pracy) w przypadku gdy praca jest wykonywana na podstawie stosunku pracy. W tym przypadku nietypowość zatrudnienia uzasadniona jest odstępstwem od cech wyznaczających typowy stosunek pracy i może polegać na wprowadzeniu oznaczonego okresu zatrudnienia, niepełnego wymiaru czasu pracy, specyficznego miejsca świadczenia pracy, dualizmu podmiotów zatrudniających pracownika lub szczególnego charakteru podporządkowania pracownika (kierownictwa pracodawcy), odbiegającego od modelu wynikającego z ogólnych przepisów Kodeksu pracy.

Z tego punktu widzenia możemy wyróżnić następujące formy nietypowych stosunków pracy:

- 1) zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę (umowy o pracę na czas określony oraz na okres próbny),
- 2) zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 3) zatrudnienie w ramach telepracy,
- 4) zatrudnienie pracowników tymczasowych,
- 5) zatrudnienie menedżerów najwyższego szczebla (osób zarządzających zakładami pracy).

Niezależnie od nietypowego zatrudnienia pracowniczego, możemy spotkać się z przypadkami, w których praca odbiegającego od wzorca zatrudnienia typowego jest wykonywana poza stosunkiem pracy, w ramach tzw. zatrudnienia niepracowniczego lub pozapracowniczego. Niniejsze rozważania obejmują formy zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym, takie jak:

1) umowy prawa cywilnego, których przedmiotem jest świadczenie usług lub wykonanie określonego rezultatu pracy, a w szczególności:

- a) praca świadczona w ramach samozatrudnienia,
 - b) kontrakty menedżerskie,
- 2) zatrudnienie w ramach umowy o pracę nakładczą.

Niektóre formy zatrudnienia o charakterze nietypowym mogą być wykonywane zarówno w ramach stosunku pracy, jak i poza stosunkiem pracy. Przykładem jest zatrudnienie tymczasowe, przewidziane przez ustawę z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 1563). Podstawową postacią pracy tymczasowej jest świadczenie jej w ramach stosunku pracy. Osoba świadcząca pracę ma wówczas status pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy. Ustawa ta uwzględnia jednak możliwość wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego, do których należy zaliczyć przede wszystkim umowę o świadczenie usług (art. 750 k.c. w zw. za art. 734 § 1 k.c.). Zbliżone uwagi można odnieść do zatrudnienia menedżerów. Przyjmuje się, że zatrudnienie to, nie wyłączając menedżerów najwyższych szczebli (np. członków zarządów spółek kapitałowych), może być świadczone w ramach stosunku pracy. Jednak dopuszczalną sferą zatrudnienia menedżerów pozostaje także zatrudnienie niepracownicze. W tym przypadku podstawą wykonywania ich obowiązków są nazwane i nienazwane umowy prawa cywilnego, takie jak umowa o świadczenie usług, umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem lub kontrakt menedżerski. Nie można jednak mówić we wskazanych przypadkach o pełnej swobodzie wyboru pracowniczej lub niepracowniczej podstawy zatrudnienia. Po pierwsze bowiem, należy uwzględnić treść powszechnie obowiązujących przepisów prawa, z których może wynikać dopuszczona przez ustawodawcę, prawna forma zatrudnienia. Po drugie, należy pamiętać o przepisach art. 22 § 1¹ i § 1² k.p., z których wynika, że w razie spełnienia warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. (definiującym pojęcie stosunku pracy), zatrudnienie jest wykonywane na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy.

II. Zatrudnienie w ramach umów terminowych oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy- wzmianka

Zatrudnienie w ramach terminowych umów o pracę (umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na okres próbny) oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy jest

uregulowane w dziale II k.p. (art. 25 i nast. k.p.). Nie będzie ono omawiane w toku wykładu, ponieważ jest to materiał przeznaczony do realizacji w ramach ćwiczeń.

III. Zatrudnienie w formie telepracy

1. Ogólna charakterystyka telepracy

Telepraca stanowi formę organizacyjną zatrudnienia, przewidującą możliwość świadczenia przez pracownika pracy poza zakładem pracy. Kodeks pracy przewiduje wykonywanie telepracy jedynie przez osoby pozostające w stosunku pracy. Telepracownicy mają status pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wykonywanie pracy w ramach telepracy nie tworzy zatem odrębnej podstawy nawiązania stosunku pracy. Podstawowe kryterium wyróżnienia telepracy nawiązuje do miejsca wykonywania pracy, innego niż zakład pracy. Ze swoistością tą koresponduje rozluźnienie i uelastycznienie form kontroli pracownika przez pracodawcę, wykonywanych w ramach jego uprawnień kierowniczych oraz powiązanie wykonywania pracy i przekazywania jej rezultatów ze stosowaniem środków komunikacji elektronicznej.

Zgodnie z definicją ustawową (art. 67⁵ k.p.), telepracę stanowi **praca, która jest wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej**.

Przesłanką telepracy jest wykonywanie jest w sposób **regularny**, a nie okazjonalny. Nie oznacza to, że w trakcie wykonywania telepracy nie mogą zdarzyć się sytuacje, kiedy praca będzie wykonana w zakładzie pracy lub przy użyciu innych metod niż środki komunikacji elektronicznej, ale powinno mieć to charakter sytuacji wyjątkowej.

Miejscem pracy telepracownika może być jego dom (mieszkanie), ale również każde inne miejsce niż zakład pracy, który należy rozumieć jako placówkę zatrudnienia będącą w dyspozycji pracodawcy.

Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę we wskazanych wyżej warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Chodzi o środki komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (tekst jedn. DzU z 2020 r., poz. 344), co oznacza rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające

indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną.

2. Warunki stosowania telepracy

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ **ust. 1** lub **2** ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracodawca określa warunki stosowania telepracy w formie **regulaminu** jeżeli:

- w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu powyższego porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia,
- u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Powyższe porozumienie i regulamin stanowią źródła prawa pracy w zakresie określonym w art. 9 § 1 k.p.

Wykonywanie pracy w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia lub regulaminu określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-rodzica, spełniającego warunki określone w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p. (również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia), o wykonywanie pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

Uzgodnienie przez pracownika i pracodawcę warunków wykonywania pracy w formie telepracy może nastąpić zarówno: 1) przy zawieraniu umowy o pracę, jak i 2) w trakcie zatrudnienia.

Jeżeli do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy w formie telepracy dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę, umowa powinna zawierać elementy treści określone w art.

29 k.p., a nadto określenie miejsce wykonywania pracy przez telepracownika, wraz z przyjętym sposobem przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Uzgodnienie warunków wykonywania pracy w formie telepracy może nastąpić również w trakcie wykonywania pracy na podstawie porozumienia stron stosunku pracy. Porozumienie to może być zawarte zarówno na wniosek pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.

Nie jest natomiast dopuszczalne powierzenie przez pracodawcę wykonywania pracownikowi pracy w formie telepracy w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.) ani poprzez przejściowe powierzenie przez pracodawcę wykonywania innej pracy w trybie polecenia zmieniającego, tj. bez dokonania, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia pracownika (art. 42 § 4 k.p.).

Jeżeli wykonywanie telepracy zostało uzgodnione w trakcie zatrudnienia, każda ze stron może wystąpić w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy z wiążącym drugą stronę wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Jeżeli natomiast wniosek telepracownika zostanie złożony po upływie terminu 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, pracodawca powinien - w miarę możliwości - uwzględnić ten wniosek.

Przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić również w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.), ale dopiero po upływie terminu 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy.

Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy na telepracę, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

3. Obowiązki stron

Pracodawca jest obowiązany:

1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,

- 2) ubezpieczyć sprzęt,
- 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy. Jeżeli jednak praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jednak wskazane wyżej uprawnienia pracownika i pracodawcy mogą być uregulowane przez strony inaczej w odrębnej umowie (art. 67¹¹ § 2 k.p.), **stanowiącej umowę uzupełniającą (klauzulę autonomiczną) umowę o pracę**. Strony mogą (ale nie są obowiązane) zawrzeć tę umowę wraz z uzgodnieniem warunków wykonywania pracy w formie telepracy lub w czasie wykonywania telepracy. Umowa ta podlega zmianie i rozwiązaniu w trybie określonym przez strony, w odróżnieniu od umowy głównej (umowy o pracę), która podlega zmianie lub rozwiązaniu na zasadach ogólnych określonych w art. 30 i nast. k.p.

Pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

- 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność, wraz z określeniem ekwiwalentu pieniężnego z powyższego tytułu,
- 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.

Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi

pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak z wyłączeniami obejmującymi m.in. obowiązek dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy oraz obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych.

IV. Zatrudnienie pracowników tymczasowych

1. Ogólna charakterystyka zatrudnienia tymczasowego

Nietypowość zatrudnienia tymczasowego wynika z jego szczególnego, **trójpodmiotowego układu**, który odbiega od modelu znanego z typowego stosunku pracy, w którym stronami są pracownik i pracodawca. W ramach zatrudnienia tymczasowego po stronie pracodawczej występują dwa podmioty – agencja pracy tymczasowej oraz pracodawca użytkownik, zaś po stronie pracowniczej - pracownik tymczasowy. **Agencja pracy tymczasowej**, będąca pracodawcą w ujęciu prawnym (stroną umowy o pracę), zawiera umowę o pracę z pracownikiem tymczasowym i kieruje go do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika. **Pracodawca użytkownik** jest odbiorcą pracy świadczonej przez pracownika tymczasowego i wykonuje wobec pracownika część uprawnień kierowniczych, wynikających ze stosunku pracy.

Pracownik tymczasowy jest podporządkowany dwóm podmiotom – agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownikowi. Zgodnie bowiem z art. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, pracownik tymczasowy jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Agencja pracy tymczasowej prowadzi działalność gospodarczą, polegającą na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Jest to działalność regulowana w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (tekst jedn. DzU z 2019 r. poz. 1292

ze zm.). Jej prowadzenie wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Pracodawcą użytkownikiem jest pracodawca wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Pracodawca nie może być jednak pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w typowym stosunku pracy.

Zatrudnienie tymczasowe pozwala pracodawcom na elastyczne dostosowanie zatrudnienia do potrzeb wynikających z rynku pracy. Umożliwia także obniżenie kosztów bezpośrednich i pośrednich związanych z wykonywaniem pracy. Z punktu widzenia rynku pracy, zatrudnienie tymczasowe jest jednym z narzędzi zapobiegających bezrobociu. Ponadto dla pracobiorcy zatrudnienie tymczasowe może być etapem przejściowym przed nawiązaniem typowego stosunku pracy, w szczególności z pracodawcą użytkownikiem.

Zatrudnianie pracowników tymczasowych jest uregulowane przede wszystkim w ustawie z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (dalej: u.z.p.t.). Zgodnie z art. 5 tej ustawy, **w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy (w szczególności przepisy Kodeksu pracy)** dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z zastrzeżeniem wyłączeń wynikających z treści u.z.p.t.

2. Dopuszczalność zatrudnienia tymczasowego

Zatrudnienie w ramach pracy tymczasowej jest dopuszczalne w razie wykonywania na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie (zob. niżej), 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.

Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy,

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

3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,

4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia.

Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika **przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**

W przypadku wykonywania przez pracownika tymczasowego zadań, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania tych zadań w sposób ciągły, **przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.** Po okresie wykonywania pracy tymczasowej w tym celu, pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

3. Umowy dotyczące zatrudnienia tymczasowego

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, **pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją** na piśmie:

- 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- 4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Ponadto agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie:

- 1) zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika,
- 2) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika szczegółowych obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Umowa o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracownikiem tymczasowym jest umową o pracę na czas określony.

Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym **nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy**. Oznacza to, że umowy te mogą być zawierane wielokrotnie, a także czas ich trwania może być przedłużany bez konsekwencji w postaci przekształcenia się zatrudnienia pracownika w umowę o pracę na czas nieokreślony. Regulacja ta powodowana jest potrzebą wielokrotnego zawierania umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej i pracownikiem tymczasowym, w miarę potrzeb wynikających z kierowania pracownika do pracy do kolejnych pracodawców użytkowników bądź kierowania kilka razy do pracy u jednego takiego pracodawcy, z zastrzeżeniem ograniczeń dotyczących czasu wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego i miejsce wykonywania pracy tymczasowej;
- 2) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym może być rozwiązana za porozumieniem stron – agencji pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego.

W umowie o pracę strony **mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron za wypowiedzeniem:**

1) z zachowaniem trzydniowego okresu wypowiedzenia, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;

2) z zachowaniem jednotygodniowego okresu wypowiedzenia, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

Oznacza to, że prawo wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje stronom jedynie w razie zastrzeżenia go w umowie.

W razie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym, **nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**. Oznacza to w szczególności, że pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje odprawa pieniężna określona w art. 8 tej ustawy.

Umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym **może być również rozwiązana przez każdą ze stron bez wypowiedzenia, w trybie art. 52, 53 lub 55 k.p.**

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej warunki zawartej umowy o pracę, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.

4. Zagadnienia szczegółowe

Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

Pracodawca użytkownik:

1) jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, dostarczyć pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnić napoje i posiłki profilaktyczne oraz przeprowadzić szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników,

3) nie może polecić pracownikowi tymczasowemu wykonywania innej pracy na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika **nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy**, z tym że w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika zasada równego traktowania nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia **od agencji pracy tymczasowej** odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 16 ust. 1 u.z.p.t. w zw. z art. 18^{3d} k.p.). Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.

Agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej - na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników (art. 114 i nast. k.p.). W zależności zatem od rodzaju winy pracownika (nieumyślnej bądź umyślnej) bądź ewentualnego powierzenia mu mienia, odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej wobec pracodawcy użytkownika będzie pełna lub ograniczona, stosownie do przepisów k.p. o odpowiedzialności materialnej pracowników. W razie naprawienia szkody, agencja pracy tymczasowej ma prawo regresu wobec pracownika tymczasowego – może dochodzić od niego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi.

Poza zasadami zatrudniania pracowników tymczasowych, ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych reguluje również zasady kierowania osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Chodzi o osoby, z którymi agencja pracy tymczasowej nawiązuje stosunki cywilnoprawne, a w szczególności osoby, które zawarły z agencją pracy tymczasowej umowę o świadczenie usług (art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c.) w charakterze zleceniobiorców. Do osób tych stosują się odpowiednio przepisy u.z.p.t. określone w art. 25a ust. 1 tej ustawy.

Obok zatrudnienia pracowników tymczasowych, istnieje zjawisko tzw. **outsourcingu** pracowniczego. Praktyka ta polega na tym, że pracodawca, który zawarł z pracownikiem umowę o pracę, deleguje go do wykonywania pracy u innego podmiotu, w celu wykonywania

pracy na jego rzecz. W czasie wykonywania tej pracy pracownik świadczy pracę pod kierownictwem tego podmiotu, w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym. Praktyka ta budzi wątpliwości prawne, jeżeli okres skierowania do pracy nie ma jedynie charakteru krótkotrwałego i incydentalnego. Należy stwierdzić, że działania takie wypełniają warunki kierowania do pracy tymczasowej, określone w u.z.p.t. W związku z tym nie mogą być uznane za legalne, jeżeli pracodawca kierujący do pracy nie jest agencją pracy tymczasowej, która prowadzi działalność regulowaną. Stanowią one zatem wówczas obejście przepisów u.z.p.t. W takich okolicznościach należy stwierdzić, że stosunek pracy istniał w rzeczywistości pomiędzy pracownikiem a podmiotem, do którego został on skierowany, który wykonywał wobec pracownika kompetencje pracodawcze określone w art. 22 § 1 k.p., korzystając z wykonanej przez pracownika pracy.

Akty normatywne do wykładu (poza Kodeksem pracy):

Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 1563)