



Pracownik z agencji pracy tymczasowej – w oczekiwaniu na ożywienie

Kryzys gospodarczy spowodował konieczność zwalniania dużej liczby pracowników, szczególnie w sektorze motoryzacyjnym, który jego skutki odczuł najbardziej. Stopniowa poprawa sytuacji gospodarczej i tendencja wzrostowa produkcji skutkuje wzmożeniem zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem dodatkowych pracowników. Kodeksowe formy ich zatrudniania mogą jednak okazać się, z punktu widzenia pracodawcy, niewystarczająco elastyczne, natomiast „zatrudnienie” na podstawie cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia), może zostać uznane za nawiązanie stosunku pracy w formie kodeksowej. Artykuł 22 §1¹ Kodeksu Pracy ustanawia bowiem zasadę tzw. miękkiego domniemania stosunku pracy, zgodnie z którą, praca na warunkach określonych w art. 22 §1¹ Kodeksu Pracy (ustalającym cechy typowe dla stosunku pracy, tj. wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Może się zatem okazać, że osoba, który była zatrudniona np. na podstawie umowy zlecenia, będzie uznana za pracownika (w oparciu o orzeczenie sądu pracy).

Alternatywnym rozwiązaniem, pozwalającym ustrzec się przed powyższymi konsekwencjami, a jednocześnie zapewniającym pożądaną elastyczność w gospodarowaniu zatrudnieniem oraz relatywnie szybką reakcję na zapotrzebowanie, jakie

pojawia się na rynku, jest pozyskiwanie pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Praca tymczasowa – czym jest?

Pracą tymczasową, zwaną też „leasingiem pracowniczym”, jest wykonywanie na rzecz danego pracodawcy-użytkownika zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę-użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę-użytkownika. Zatrudnienie pracownika tymczasowego może mieć zarówno charakter doraźny (np. choroba pracownika, nowe zamówienia), jak i długofalowy (np. sezonowe zapotrzebowanie, uruchamianie nowych linii produkcyjnych, ograniczenie wysokiej rotacji pracowników na niektórych stanowiskach). Praca ta charakteryzuje się tym, że w jej ramach występują trzy podmioty: pracownik, pracodawca (agencja) oraz pracodawca-użytkownik. Praca w tym systemie polega na tym, że pracownik – formalnie zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej – wykonuje swoje obowiązki na rzecz pracodawcy-użytkownika.

Korzyści dla pracodawcy – użytkownika

Pomimo różnego rodzaju ograniczeń, formuła zatrudniania pracowników tymczasowych jest dla pracodawców-użytkowników korzystna, pozwala ograniczyć koszty rekrutacji i usprawnić jej proces

(większość obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników przejmuje agencja pracy tymczasowej), jak również zapewnić wspomnianą już elastyczność zatrudnienia. Realizacja postulatu elastyczności zatrudnienia tymczasowego odbywa się poprzez modyfikacje kilku podstawowych instytucji prawa pracy. W szczególności: możliwe jest wprowadzenie do umowy bardzo krótkich okresów wypowiedzenia, wyłączone też zostało zastosowanie art. 25¹ Kodeksu Pracy (co oznacza dopuszczalność wielokrotnego zatrudniania pracowników tymczasowych na podstawie następujących po sobie umów o pracę zawieranych na czas określony). Wiele korzystnych dla pracodawców regulacji dotyczy także kwestii urlopowych (np. możliwość zerwania z zasadą udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze w przypadku zatrudnienia do sześciu miesięcy, uzależnienie wymiaru urlopu wypoczynkowego od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika, a nie od okresu pozostawania w zatrudnieniu, ograniczenie prawa do urlopu na żądanie wyłącznie w razie zatrudnienia w okresach dłuższych niż sześć miesięcy). Praca tymczasowa pozwala również na powiązanie kosztów angażowania zasobów pracy z faktycznym zapotrzebowaniem na pracę danego rodzaju w danym czasie.

Korzystne zmiany

W odpowiedzi na oczekiwania pracodawców, agencji pracy tymczasowej oraz pracowników tymczasowych, począwszy od 24 stycznia b.r.

¹Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166 z 2003 r. poz. 1608 z późn. zm.).

w uregulowaniach dotyczących pracy tymczasowej wprowadzono pewne zmiany, mające na celu jeszcze efektywniejsze umożliwienie pracodawcom-użytkownikom zatrudniania pracowników tymczasowych, zredukowanie biurokratycznych procedur, a tym samym polepszenie sytuacji pracowników tymczasowych. Zmiany te spowodować mają większą aktywizację zawodową pracowników, tym samym zmniejszając bezrobocie. Ponadto koszty zatrudniania pracowników tymczasowych ulegną znacznemu zmniejszeniu, a tym samym staną się oni bardziej konkurencyjni na rynku pracy.

Wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników tymczasowych

W szczególności wspomniana nowelizacja wprowadza zmniejszenie ograniczeń w korzystaniu z pracowników tymczasowych. Dzięki zmianie przepisów zatrudnieni w tej formie będą mogli pracować do półtora roku w ciągu kolejnych trzech lat u jednego pracodawcy-użytkownika, tj. o pół roku dłużej niż przed nowelizacją. Jak wskazują przedsiębiorcy, wydłużony maksymalny okres pracy u jednego pracodawcy pozwoli zwiększyć komfort i pewność zatrudnienia pracowników tymczasowych, a jednocześnie pracodawcom umożliwi zwiększenie efektywności (nie będzie konieczne nieustanne szkolenie nowych pracowników w za-

kresie obsługi stanowiska pracy, co jest szczególnie istotne w przypadku pracowników produkcyjnych).

Pracodawca-użytkownik – zniesienie zakazu

Dotychczas ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewidywała zakaz, zgodnie z którym pracodawcą-użytkownikiem nie mógł być pracodawca, który w okresie ostatnich 6 miesięcy, poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych, z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników odpowiada liczbie określonej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników². Nowe przepisy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zniósły to ograniczenie, umożliwiając zatrudnianie pracowników tymczasowych również u pracodawców-użytkowników, u których wystąpiły zwolnienia grupowe (np. w działach, w których nie było takich zwolnień, gdzie jest zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych). Taka zmiana ma szczególne znaczenie w toku wychodzenia z zastoju spowodo-

wanego kryzysem, gdyż pozwoli wielu podmiotom gospodarczym płynnie uruchomić ponownie zwiększone moce produkcyjne, nawet jeżeli przeprowadzali oni zwolnienia grupowe.

Ograniczenie biurokracji

Ponadto agencja pracy tymczasowej wydawać będzie pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy, dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Zlikwiduje to konieczność wystawiania świadectwa pracy przez agencję pracy tymczasowej za każdym razem rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy. Na żądanie pracownika tymczasowego agencja będzie jednak zobowiązana wydać świadectwo w każdym czasie, jeżeli będzie się to wiązało z wygaśnięciem lub rozwiązaniem każdej kolejnej umowy o pracę lub dotyczyło łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.



Karolina Klehr,
Legal Associate
w Dziale Doradztwa
Prawnego Deloitte

Podstawowe korzyści z pracy tymczasowej dla pracodawców³

- Przeniesienie na wyspecjalizowaną firmę zewnętrzną procesów i kosztów związanych z rekrutacją, selekcją i weryfikacją, przyuczaniem, szkoleniem, motywowaniem pracowników, bez angażowania pracowników etatowych przedsiębiorstwa.
- Redukcja kosztów i ryzyka przedsiębiorstwa związanego z rotacją pracowników.
- Ograniczenie biurokracji w przedsiębiorstwie (agencja pracy tymczasowej m.in. przygotowuje i podpisuje umowy z pracownikami, obsługuje płatności ZUS, dokonuje wypłaty wynagrodzeń, przeprowadza badania z zakresu medycyny pracy).
- Optymalizacja ilości i struktury zatrudnienia – obniżenie całkowitych kosztów zatrudnienia poprzez bieżące dostosowywanie ilości i struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstw, nawet w bardzo krótkim okresie czasu (APT dostarcza odpowiednią liczbę pracowników do wykonania konkretnego zadania w konkretnym czasie).
- Elastyczna adaptacja firmy do zmian wolumenu zamówień.
- Ograniczenie rozmiaru kosztów pracowniczych.

²Tj. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników bądź też 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

³Wg Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia; <http://www.saz.org.pl>

ENGLISH SUMMARY

The world economic crisis resulted in massive employment reductions. Currently, as the economics is gradually speeding up, the entrepreneurs wishing to strengthen their workforces should reconsider whether traditional forms of employment, based on the Labour Code, meet their expectations and are the most suitable in current economic conditions. Alternatively, they may take advantage of temporary workers, providing for a much greater flexibility and reduction of work-related costs. In particular due to the latest law amendment, making it even more favourable. Find out how your Company may benefit from the law provisions that are currently in force.