

Praca tymczasowa

Jest to forma zatrudnienia polegająca na wykonywaniu określonej pracy przez osobę zatrudnioną przez agencję pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

DEFINICJE – określone w Ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników Tymczasowych (z.p.t.)

praca tymczasowa - wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, 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.

pracownik tymczasowy - pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

pracodawca użytkownik – pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

agencja pracy tymczasowej – podstawy prawne działania agencji określa ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Agencja może świadczyć usługi po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, którą prowadzi marszałek województwa właściwy dla siedziby agencji. Rejestr jest jawny i może być prowadzony w formie elektronicznej. Tryb dokonywania wpisu, przypadki odmowy jego dokonania, wykreślenie z rejestru, zakres składanych informacji określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1.12.2004r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (Dz. U. Nr 262, poz. 2608).

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie

- umowy o pracę na czas określony lub
- umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

W przypadku młodocianych (osób w wieku od 16 do 18 lat) będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, tj. przy pracach lekkich.

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

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,

- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej,
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego,
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej;
- wynagrodzenie za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określone w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika;
- warunki wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposobie i terminie przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika;
- zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
- wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy i datę zawarcia umowy,
- wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w szczególności:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
- o wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni,
- za jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

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 rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki, **nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.**

Pracodawca użytkownik:

- jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej,
- prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników,
- nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Pracownik tymczasowy 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.

Pracownikowi, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach kp dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Urlop wypoczynkowy

- przysługuje pracownikowi tymczasowemu w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika,
- urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów,
- urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla pracownika

tymczasowego dniami pracy,

- w przypadku pracy na rzecz pracodawcy użytkownika przez okres 6 miesięcy lub dłuższy, pracownik ma prawo do urlopu na żądanie zgodnie z art. 1672 kp,
- w razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część,
- jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się:

- z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej,
- za wypowiedzeniem (umowa na czas określony).

Okres pozostawania do dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika:

Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Z kolei pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego również przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Pracodawca użytkownik, niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowy jest kierowany do wykonywania pracy tymczasowej z jednej czy też z kilku agencji pracy tymczasowej, nie może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego ponad limity wykonywania pracy tymczasowej określone powyżej.

Analogiczne limity wykonywania pracy tymczasowej (18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy) dotyczą również wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego.

Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.

Prawa i obowiązki pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej w zakresie nieuregulowanym w ustawie określa zawarta między nimi umowa.

Do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art.

177 § 3, art. 251 kp, przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika.

Źródło: USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz USTAWA z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw.

