



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 20.04.2012r.

nr 1802 podpis. H. Pocięć

Warszawa, dnia 19 kwietnia 2012 r.

DPR - I - 0702 -61/JS/12

P. J. Kucielicki
SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 23.04.12r.
nr 3358 podpis. *[Signature]*

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP

SZANOWNY PANIE MARSZAŁKU,

Nawiązując do pisma z dnia 4 kwietnia br., znak: BPS/043-08-310/12, przy którym przekazano oświadczenie Pana Senatora Andrzeja Szewińskiego w sprawie sytuacji, w jakiej znajdują się pracownicy tymczasowi, którzy są kierowani do zakładów pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Zgodnie z przepisami art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.) – obowiązują pewne ograniczenia dotyczące czasu wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Przepis art. 20 ust. 2 powołanej ustawy stanowi bowiem, że okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonywanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika. Zatem pracownik tymczasowy może zastępować nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika przez okres 36 miesięcy. Tak wykonywana praca jest pracą tymczasową, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 3 lit c ustawy. Ponowne wykonywanie pracy przez takiego pracownika tymczasowego na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika jest możliwe dopiero po upływie 36 miesięcy. Poza wyżej opisanym przypadkiem przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprost nie ograniczają czasu wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez tego samego pracownika tymczasowego. Takie ograniczenie, w sposób pośredni, wynika jednak z charakteru i istoty pracy tymczasowej, co

znajduje wyraz w definicji pracy tymczasowej zawartej w art. 2 pkt 3 lit. a) i b) ustawy. Sezonowość, okresowość czy doraźny charakter zadań wykluczają zatrudnianie przy ich realizacji w sposób ciągły i długotrwały. Podobnie korzystanie z pracy tymczasowej w razie niemożności terminowego zrealizowania określonych zadań wyłącznie przez pracowników pracodawcy użytkownika także zakłada wyjątkowość takiej sytuacji oraz jej ograniczoność czasową (przy stałym wzroście zadań pracodawca użytkownik powinien bowiem zatrudnić kolejnych stałych pracowników).

Przepisy powołanej ustawy zawierają także regulacje prawne zakazujące dyskryminacji pracowników tymczasowych. Zgodnie z art. 15 ustawy, 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. Dotyczy to zatem także wysokości wynagrodzenia za pracę. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania, pracownik tymczasowy może, zgodnie z art. 16 ustawy, dochodzić od agencji pracy tymczasowej odszkodowania, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu. Wysokość tego odszkodowania nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z przepisem art. 7 ustawy podstawą świadczenia pracy przez pracownika tymczasowego jest terminowa umowa o pracę (umowa o pracę na czas określony lub umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy). W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania takiej umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego długość określono w ustawie. W przypadku umowy zawartej na okres nieprzekraczający 2 tygodni – okres wypowiedzenia wynosi 3 dni, natomiast w przypadku dłuższych umów – 1 tydzień. Sytuacja pracownika tymczasowego zatrudnionego na podstawie terminowej umowy o pracę jest zatem porównywalna z sytuacją pracownika objętego przepisami Kodeksu pracy zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strony umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy mogą bowiem przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Na poziomie unijnym zagadnienie zatrudniania pracowników tymczasowych reguluje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. U. L 327 z 5.12.2008, str. 9—14). Postanowienia dyrektywy nie odnoszą się bezpośrednio do kwestii ograniczania długości okresu „skierowania” pracownika tymczasowego do wykonywania pracy na rzecz określonego

pracodawcy użytkownika. Niemniej definiując w dyrektywie pojęcie pracy tymczasowej (art. 1 ust. 1), a także pojęcie pracownika tymczasowego, pracodawcy użytkownika, czy okresu skierowania (art. 3 ust. 1 pkt c, d, e) wskazuje się na aspekt tymczasowości pracy wykonywanej pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorcy użytkownika. Skierowanie do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika powinno zatem zachowywać charakter tymczasowy, a tymczasowość należy uznać za istotną (immanentną) cechę pracy tymczasowej.

Przedstawiając powyższe jestem zdania, że ewentualne zmiany w przepisach ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych mogą być przedmiotem analizy i oceny Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Zgodnie ze stanowiskiem tego Zespołu, podjętym na posiedzeniu w dniu 24 lutego br., kompleksowe prace w zakresie uregulowania problematyki czasu pracy w dziale szóstym Kodeksu pracy mają być prowadzone równolegle z rozmowami zmierzającymi do uregulowania kwestii dotyczących stabilizacji zatrudnienia w kontekście warunków stosowania umów na czas określony, umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia i pracy tymczasowej.

z pozdrowieniami
z ur.
Andrzej Millerko
PODSEKRETARZ STANU



MINISTER