PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Praca tymczasowa

II

Zanim podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Jedną z form, w jakich można wykonywać pracę, jest praca tymczasowa. Na jej podstawie można świadczyć prace:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych u pracodawcy użytkownika nie byłoby możliwe lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

W tej formie zatrudnienia występują aż trzy podmioty – **agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik oraz pracownik tymczasowy.**

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia, jako pracodawca, pracownika tymczasowego oraz następnie kieruje go (wypożycza) do pracodawcy użytkownika, celem wykonywania u tego ostatniego pracy tymczasowej. **Pracownik tymczasowy wykonuje swoje obowiązki u pracodawcy użytkownika, a nie w agencji pracy tymczasowej, z którą podpisał umowę.**

Pamiętaj!

W jednej firmie nie możesz jednocześnie pracować na podstawie umowy o pracę i na podstawie skierowania z agencji pracy tymczasowej.

Agencje pracy tymczasowej

Agencje pracy tymczasowej działają na podstawie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzonego przez marszałka województwa.

Wykaz certyfikowanych agencji zatrudnienia, uprawnionych do świadczenia usług pracy tymczasowej, można znaleźć w internecie pod adresem:

stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

lub w wojewódzkim urzędzie pracy.

Aby uniknąć skierowania do pracy tymczasowej przez nielegalnego pośrednika, przed podpisaniem jakiejkolwiek umowy lub rozpoczęciem pracy tymczasowej upewnij się, czy agencja zatrudnienia, dla której chcesz rozpocząć pracę, figuruje w rejestrze.

Uważnie czytaj dokumenty, ogłoszenia i oferty pracy. Legalne ogłoszenia dotyczące wykonywania pracy tymczasowej powinny zawierać numer wpisu do rejestru oraz zostać oznaczone jako oferta pracy tymczasowej.

Pamiętaj!

Agencja pracy tymczasowej nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową. Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji jest zagrożone karą grzywny nie niższą niż 3 tys. zł.

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

Agencje pracy tymczasowej mogą zatrudniać pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nie ma ograniczenia co do długości okresu zatrudnienia oraz liczby umów, jakie można zawrzeć z agencją pracy tymczasowej.

W szczególnych sytuacjach, **jeżeli praca tymczasowa nie miałaby mieć cech stosunku pracy**, dopuszcza się zawarcie pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą zainteresowaną świadczeniem pracy tymczasowej umowy cywilnoprawnej (m.in. umowy-zlecenia lub o dzieło).

Pamiętaj!

Agencja pracy tymczasowej może zawrzeć z pracownikiem umowę cywilnoprawną tylko wtedy, gdy będzie temu odpowiadał charakter pracy. Jeżeli pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej świadczona praca odpowiada cechom stosunku pracy, pracownik tymczasowy może skierować do sądu pracy pozew przeciwko agencji pracy tymczasowej o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Forma zawarcia umowy

Przed zawarciem umowy o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja pracy tymczasowej uzgadnia na piśmie z pracodawcą użytkownikiem:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

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

Ponadto pracodawca użytkownik informuje agencję o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bhp. O uzgodnieniach mających wpływ na wykonywanie pracy tymczasowej, agencja zawiadamia osobę, której ma być powierzona praca tymczasowa, jeszcze przed zawarciem umowy o pracę.

Pamiętaj!

Zawierając z agencją pracy tymczasowej umowę cywilnoprawną, nie podlegasz ochronie przewidzianej dla stosunku pracy. Wszelkie uprawnienia powinieneś mieć zapisane w swojej umowie.

Treść umowy

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać **strony umowy i datę zawarcia umowy**. Ponadto powinna wskazywać pracodawcę użytkownika, ustalo-

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

ny okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

- rodzaj, wymiar i miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
- kwotę wynagrodzenia za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

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.**

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

W ciągu kolejnych 36 miesięcy agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy **na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nie dłuższy łącznie niż 18 miesięcy.**

Jeżeli pracownik tymczasowy jest skierowany do pracy w zastępstwie nieobecnego pracownika etatowego, okres wykonywania pracy nie może przekroczyć 36 miesięcy.

Uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika

W trakcie okresu skierowania pracodawca użytkownik korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy. W szczególności może on wydawać pracownikowi tymczasowemu wiążące polecenia, które dotyczą pracy, o ile nie są one niezgodne z przepisami lub z charakterem pracy.

Pamiętaj!

Pracownikowi tymczasowemu nie można tak powierzyć, jak i polecić wykonywania pracy:

- **szczególnie niebezpiecznej,**
- **na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,**
- **na stanowisku pracy, na którym w ostatnich 3 miesiącach poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego był**

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z korzystaniem z pracy pracownika tymczasowego, pracodawca użytkownik jest w szczególności zobowiązany do:

- zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- udostępnienia pracownikowi tymczasowemu urządzeń socjalnych na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych,
- dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenia szkolenia w zakresie bhp, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, przeprowadzania ocen ryzyka zawodowego oraz informowania o tym ryzyku,
- wypełniania innych obowiązków dotyczących bhp, przejętych od agencji pracy tymczasowej oraz
- wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową w zakresie ustalonym z agencją pracy tymczasowej.

Niewypełnianie tych obowiązków może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

Pracodawca użytkownik jest też obowiązany traktować pracowników tymczasowych, w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, nie mniej korzystnie niż pracowników zatrudnionych u niego na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Nie dotyczy to dostępu do szkoleń doskonalących dla pracowników tymczasowych wykonujących pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

Jeżeli jesteś pracownikiem tymczasowym i jesteś nierówno traktowany w zakresie powyższych warunków, możesz dochodzić od agencji pracy tymczasowej odszkodowania.

Prawo do urlopu wypoczynkowego

Pracownikowi tymczasowemu przysługują dwa dni urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji co najmniej jednego pracodawcy użytkownika.

Obowiązek udzielenia wskazanego urlopu w naturze dotyczy tylko sytuacji, w których okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje nie mniej niż 6 miesięcy. W takim przypadku pracodawca użytkownik uzgadnia z pracownikiem tymczasowym termin wykorzystania przysługującego mu urlopu. Część ze swojego urlopu (nie więcej niż 4 dni) może być wykorzystana „na żądanie".

Gdy okres wykonywania pracy jest krótszy niż 6 miesięcy o tym, jak będzie udzielony urlop, decyduje agen-

cja pracy tymczasowej w porozumieniu z pracodawcą użytkownikiem. Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które byłyby dla pracownika dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu.

W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent.

Delegowanie do innych krajów UE

Jeżeli jesteś delegowany do świadczenia pracy tymczasowej w innym kraju Unii Europejskiej, sprawdź, jakie obowiązują tam przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych.

Zawsze będzie cię obowiązywała korzystniejsza regulacja. Jeżeli masz wątpliwości, czy twoje prawa są przestrzegane, skontaktuj się z właściwym okręgowym inspektoratem pracy (adresy okręgowych inspektoratów pracy znajdziesz na stronie **www.pip.gov.pl**) lub za granicą z organem odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania prawa pracy.

Rozwiązywanie umów o pracę tymczasową

Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem terminu wskazanego w umowie.

W umowie o pracę można przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- **za trzydniowym wypowiedzeniem**, gdy umowa o pracę została zawarta na nie dłużej niż 2 tygodnie lub
- **za jednotygodniowym wypowiedzeniem**, gdy umowa o pracę została zawarta na dłużej niż 2 tygodnie.

Pamiętaj!

Do pracy tymczasowej nie ma zastosowania art. 177 par. 3 Kp z zakresu ochrony rodzicielstwa, zatem: umowa o pracę tymczasową, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, nie ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Jeżeli pracodawca użytkownik zrezygnował z usług pracownika tymczasowego przed upływem okresu, na jaki była zawarta umowa, umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej trwa do dnia rozwiązania umowy.

Pamiętaj!

Żaden przepis nie przyznaje pracownikowi tymczasowemu prawa do wynagrodzenia w okresie, gdy nie świadczy on pracy, ze względu na wcześniejszą rezygnację pracodawcy użytkownika z usług pracownika tymczasowego.

Świadectwa pracy

Agencja pracy tymczasowej wydaje świadectwo pracy, dotyczące łącznego zakończonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi **w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.**

Pamiętaj!

Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. W takim przypadku świadectwo pracy wydaje się w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania.

Naruszenia przepisów dotyczących zatrudnienia tymczasowego bada Państwowa Inspekcja Pracy. Jeżeli wiesz, że ktoś narusza prawa pracowników, złóż skargę do właściwego okręgowego inspektoratu pracy. Adresy okręgowych inspektoratów pracy znajdziesz na stronie **www.pip.gov.pl**

Pamiętaj!

Jeżeli masz roszczenie do agencji pracy tymczasowej, wnieś pozew do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę agencji. Sądy nie rozpatrują spraw z urzędu.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy 12 055/04/00