

Dr Małgorzata Mędrała
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy
 <https://orcid.org/0000-0002-0068-2975>
medralam@uek.krakow.pl

Koszty¹ świadczeń o charakterze społecznym w zatrudnieniu tymczasowym

The costs of social benefits in temporary employment

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza rozkładu kosztów świadczeń społecznych w zatrudnieniu tymczasowym. Autorka zwraca uwagę, iż niektóre ze świadczeń społecznych, typowe dla tradycyjnego zatrudnienia pracowniczego, zostały w zatrudnieniu tymczasowym w ogóle wyłączone (odprawy z tytułu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników). Również sposób naliczania niektórych świadczeń pieniężnych (wynagrodzenie urlopowe, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) został zmodyfikowany na potrzeby zatrudnienia tymczasowego. W znacznej mierze ciężar socjalny zatrudnienia pracowniczego został przez ustawodawcę przerzucony na agencję pracy tymczasowej. Takie rozwiązanie uzasadnia krótkotrwałość i pomocniczość zatrudnienia tymczasowego w stosunku do zatrudnienia tradycyjnego. Wątpliwości budzi brak dostępu do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracowników tymczasowych na takich samych zasadach jak pracowników zwykłych pracodawcy użytkownika.

Słowa kluczowe: praca tymczasowa, pracownik tymczasowy, pracownik, pracodawca użytkownik, agencja pracy tymczasowej

Summary

The aim of the article is to analyze the distribution of social benefits costs in temporary employment. The author points out that some of the social benefits typical for traditional employment have been completely excluded in temporary employment (severance payments for

¹ Na potrzeby niniejszego opracowania używam terminu „koszty” jako pojęcia kosztów w znaczeniu ogólnoeconomicznym, tj. jako nakładu pieniężnego przeznaczonego na opłacenie czegoś, por. *Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/koszt;5442891.html> [dostęp 9.06.2022]. W takim ujęciu kosztami są także wynagrodzenia personelu, zob. załącznik nr 5 do Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 217, gdzie w kosztach działalności operacyjnej wymienia się wynagrodzenia. Pomijam przy tym rozróżnienie pojęcia kosztów i wydatków, który to podział występuje na gruncie księgowym, por. *Encyklopedia zarządzania*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Koszty> [dostęp 9.06.2022]. Pojęcie kosztów ma także znaczenie normatywne, w szczególności można wskazać Ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 217, art. 3 ust. 1 pkt 31–32), ustawy podatkowe (np. art. 22 Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2021 r., poz. 1128) czy też definicje kosztów procesowych występujących w poszczególnych ustawach procesowych (np. art. 98–110 Ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2021 r., poz. 1805).

termination for reasons not related to employees), and the method of calculation of some cash benefits (holiday pay, equivalent for annual leave) has been modified for the purposes of temporary employment. To a large extent, the social burden of employment is transferred by the legislator to the temporary employment agency. Such solutions are justified by the short duration and subsidiarity of temporary employment as compared to traditional employment. The doubts are raised by the lack of access to benefits from the company's social benefit fund for temporary employees on the same terms as ordinary employees of the user employer.

Keywords: temporary work, temporary worker, employee, employer-user, temporary employment agency

1. Uwagi ogólne

Jedną z charakterystycznych cech stosunku pracy jest obowiązek finansowania przez pracodawców świadczeń o charakterze materialnym, a przede wszystkim pieniężnym, za okresy nieświadczenia pracy przez pracowników ze względów społecznych². Nie ulega przy tym wątpliwości, że ustawowe koszty wszelkich świadczeń o charakterze społecznym mogą stanowić dość uciążliwe obciążenie dla budżetu każdego pracodawcy. Jednym z celów, jakie przyświecają zatrudnieniu tymczasowemu, jako nietypowej formie świadczenia pracy, jest zaś ograniczenie kosztów płacowych (Patulski 2008; Kobroń 2013, 189), w tym, jak spróbuję poniżej wykazać, ograniczenie kosztów społecznych zatrudnienia pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik z założenia „wypożycza” od agencji pracowników tymczasowych do wykonania konkretnej pracy, na którą ma aktualne zapotrzebowanie ze względu na własne niedobory kadrowe. W umowach o świadczenie usług wynagrodzenie dla agencji jest najczęściej konstruowane jako koszt zatrudnienia pracownika tymczasowego za faktyczne świadczenie pracy. Może to skutkować tym, że sytuacja socjalna pracownika w takim stosunku pracy będzie z założenia gorsza niż pracownika zwykłego lub przynajmniej pracodawca użytkownik zostanie ociążony od kosztów społecznych w większym stopniu niż w przypadku zatrudnienia zwykłego. Dlatego też, jak spróbuję poniżej wykazać, ciężar socjalny zatrudnienia tymczasowego w dużym stopniu spoczywa na formalnym pracodawcy pracownika tymczasowego, którym jest agencja pracy tymczasowej. Z drugiej strony, chociaż formalnym pracodawcą pracownika tymczasowego pozostaje agencja, to niektóre obowiązki o charakterze społecznym, zwłaszcza organizacyjne (np. szkolenia, udzielanie urlopów wypoczynkowych), ze względów praktycznych musiały zostać przerzucone przez ustawodawcę bezpośrednio na pracodawcę użytkownika.

² W doktrynie w tym przypadku najczęściej mówi się o ryzyku socjalnym pracodawcy, moim zdaniem istnieje jednak szereg argumentów konstrukcyjnych pozwalających kwalifikować takie świadczenia jako świadczenia społeczne w ujęciu polityki społecznej, których koszty ponoszą pracodawcy. Zagadnienie to stanowi przedmiot mojej odrębnej monografii, do której w tym miejscu odsyłam: Mędrala 2020a, *passim*.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest przede wszystkim problematyka finansowania kosztów świadczeń o charakterze społecznym w przypadku zatrudnienia tymczasowego, a przy okazji także prawa pracowników tymczasowych do tych świadczeń. Biorąc pod uwagę fakt, iż świadczenia społeczne w prawie pracy realizują prawa człowieka (np. prawo do zabezpieczenia społecznego, wypoczynku, ochrony przed niedostatkiem, partycypacji w życiu kulturalnym; por. Mędrala 2020a, 222–226), powstaje pytanie o zasadność ich ograniczania lub modyfikacji w przypadku zatrudnienia tymczasowego jako nietypowej formy zatrudnienia, co prowokuje przy okazji także pewne refleksje natury aksjologicznej.

Do kosztów świadczeń społecznych zaliczam koszty typowych świadczeń związanych z pracą, wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, takie jak: wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie urlopowe, odprawa pracownicza, wynagrodzenie związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników, wynagrodzenia i dodatki wyrównawcze dla kobiet w ciąży i karmiących piersią, jak również koszty świadczeń i usług finansowanych w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS) oraz koszty dodatkowych świadczeń o charakterze społecznym, przysługujących na podstawie regulacji wewnątrzzakładowych (Mędrala 2020a, *passim*).

2. Koszty wynagrodzenia pracownika tymczasowego

W pierwszej kolejności należałoby zwrócić uwagę na konstrukcję stosunku pracy w zatrudnieniu tymczasowym z perspektywy wynagrodzeniowej.

Zatrudnienie tymczasowe to trójpodmiotowy stosunek pracy, w którym pracownik tymczasowy zawiera umowę z agencją pracy tymczasowej, która pozostaje jego formalnym pracodawcą, wypłacając mu w szczególności wynagrodzenie za pracę oraz (co wymaga podkreślenia) inne świadczenia związane z pracą (art. 77¹ Kodeksu pracy, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp). Zaznaczyć należy, iż to na agencji pracy tymczasowej ciąży ustawowy obowiązek wypłaty pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Z nią bowiem wiąże pracownika tymczasowego bezpośrednia relacja w tym zakresie³. Agencja nie może uzależnić wypłaty wynagrodzenia od wcześniejszej zapłaty za świadczone usługi przez pracodawcę użytkownika, dla którego pracownik tymczasowy świadczy pracę i z którym ma ona zawartą umowę o świadczenie usług (Paluszkiewicz 2011, 187).

³ Wyjątkiem jest sytuacja, gdy na podstawie art. 9 ust. 3 pkt 3 upzt przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

W tym kontekście powinno zostać zadane pytanie o prawo (w tym: co do rodzaju i wysokości) do wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą pracowników tymczasowych w relacji do pracowników zwykłych pracodawcy użytkownika. W myśl art. 13 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: *uzpt*) wynagrodzenie za pracę pracownika tymczasowego określa jego umowa z agencją pracy tymczasowej. Powyższe nie wyklucza w żaden sposób jego prawa do innych świadczeń związanych z pracą, które stanowią szeroko rozumiane warunki zatrudnienia (art. 13 ust. 1 *uzpt*). Ponadto, w myśl art. 5 *uzpt* do pracowników tymczasowych stosuje się odpowiednio zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² *kp*) oraz zasadę niedyskryminacji (art. 11³ *kp*). Jak wskazuje Krzysztof Walczak, „dla pracowników tymczasowych istotne jest zapewnienie identycznego wynagrodzenia za pracę jednakową bądź o jednakowej wartości, zgodnie z art. 18^{3c} k.p., przy czym zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie składniki (dodatki, premie, nagrody), a także inne świadczenia związane z pracą, które są przyznawane pracownikom w formie pieniężnej (odprawy, diety) lub niepieniężnej (dodatkowe ubezpieczenia, telefony komórkowe)” (Walczak 2012, 120). Zasadę tę uszczegółowia i podkreśla art. 15 *uzpt*, zgodnie z którym 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 pracy⁴. Innymi słowy, w pozostałym zakresie (z pewnymi wyjątkami co do szkoleń⁵) pracownik tymczasowy powinien być traktowany tak samo jak pracownik zwykły pracodawcy użytkownika, zatrudniony (lub potencjalnie mogący być zatrudniony) na takim samym stanowisku.

Zakaz mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników zwykłych, o ile nie jest to uzasadnione względami obiektywnymi, znajduje odzwierciedlenie w regulacjach prawa międzynarodowego i unijnego (Cudowski 2005). Z art. 5 ust. 1 Dyrektywy 2008/104/WE wynika, iż podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej

⁴ W tym zakresie w literaturze wyrażono wątpliwość co do implementacji art. 5 ust. 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE. L 2008.327.9; dalej: *Dyrektywa 2008/104/WE*). Dyrektywa kreuje bowiem sytuację hipotetyczną, w której warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego są porównywane z warunkami zatrudnienia, jakie pracodawca użytkownik byłby zobowiązany zapewnić temu konkretnemu pracownikowi, gdyby zatrudnił go „osobiście” (bez pośrednictwa agencji) na tym samym stanowisku pracy. Tymczasem polskie przepisy odniesienie porównawcze kierują do pracowników faktycznie zatrudnianych, zob. Makowski 2017; podobnie Dörre-Nowak 2011, 168–169.

⁵ Zob. art. 15 ust. 2 *uzpt*, zgodnie z którym dostęp do szkoleń na jednakowych zasadach jest zagwarantowany pracownikowi, który świadczy pracę na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez okres co najmniej 6 tygodni.

warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku⁶.

Zgodzić się należy zatem z poglądem, iż za niedopuszczalne i nieważne należy uznać regulacje płacowe pracodawcy użytkownika, których celem jest określenie zasad wynagradzania w taki sposób, że wprost lub pośrednio dotyczą one wyłącznie pracowników tymczasowych i określają ich warunki wynagradzania gorzej niż pracowników nietymczasowych (Sobczyk 2005, komentarz do art. 15 uzpt, teza 8).

Istotne jest także, iż odpowiedzialność za naruszenie ustawowej (art. 15 uzpt) zasady równego traktowania w wynagrodzeniu i niedyskryminacji ponosi agencja pracy tymczasowej. Art. 16 uzpt przesądza bowiem, iż pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania w zakresie warunków określonych w art. 15 uzpt, 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. Właściwe ustalenie wynagrodzenia za pracę należy bowiem do agencji na podstawie informacji przekazanych przez pracodawcę użytkownika. Dlatego też agencja ma prawo żądać od pracodawcy użytkownika wszelkich informacji płacowych obowiązujących w stosunku do jego pracowników zwykłych, w tym informacji w zakresie świadczeń o charakterze społecznym związanych z pracą, w szczególności wynikających z przepisów wewnątrzzakładowych. W przypadku ich nieprzekazania lub też ich niepełnego czy nierzetelnego przekazania agencja ma roszczenie regresowe w stosunku do pracodawcy użytkownika (art. 16 ust. 2 uzpt⁷).

Podkreślenie powyższej konstrukcji w zakresie odpowiedzialności agencji i pracodawcy użytkownika za nierówne traktowanie pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników zwykłych znaleźć można dodatkowo w art. 9 ust. 2 pkt 1 uzpt. Zgodnie z tym przepisem pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie (która to forma podnosi wagę tego obowiązku) o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu⁸, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących

⁶ Dyrektywa przewiduje trzy wyjątki od tej zasady: zob. art. 5 ust. 2 Dyrektywy – tzw. „niemiecki wyjątek”; art. 5 ust. 3 Dyrektywy – tzw. „nordyckie wyłączenie”; art. 5 ust. 4 Dyrektywy – tzw. „wyłączenie brytyjskie” (szersze omówienie wskazanych wyjątków przedstawia: Reda-Ciszewska 2017, komentarz do art. 15, teza 4). W polskim prawie wyłączenie wprowadzono w przypadku dostępu do szkoleń pracowniczych (art. 15 ust. 2 uzpt).

⁷ Zgodnie z nim agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.

⁸ W tym kontekście w literaturze zwrócono uwagę na brak konieczności podania wysokości wynagrodzenia faktycznie wypłacanego na danym lub podobnym stanowisku, a jedynie istnienie

wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika (w szczególności korzystniejszych w stosunku do przepisów powszechnie obowiązujących w regulacjach wewnętrzzzakładowych) (Rotkiewicz 2010), a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji.

Dodatkowo, w myśl art. 9a uzpt pracodawca użytkownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować (również w formie pisemnej) agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1 uzpt, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawić do wglądu treść zmienionych regulacji. Co więcej, zgodnie z art. 9 ust. 3 pkt 1 uzpt, przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają także na piśmie 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.

Dyskryminacja pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników zwykłych może mieć przy tym charakter pośredni lub bezpośredni (Dörre-Nowak 2011, 169; Raczkowski 2012, komentarz do art. 15 uzpt, teza 2). Ze strony agencji może chodzić przede wszystkim o nierówne ustalenie wynagrodzenia za pracę w stosunku do stałych pracowników pracodawcy użytkownika, a w przypadku pracodawcy użytkownika może chodzić o ewentualne praktyki dyskryminacyjne w zakresie, w jakim wykonuje swoje ustawowe lub wynikające z umowy z agencją pracy tymczasowej uprawnienia w stosunku do pracownika tymczasowego (Sobczyk 2004, 37; Sobczyk 2005, komentarz do art. 15 uzpt, teza 2). Nie jest wykluczone także nierówne traktowanie przez agencję pracy tymczasowej pracowników własnych w zakresie m.in. świadczeń socjalnych (Sobczyk 2005, komentarz do art. 15 uzpt, teza 3), ponieważ co do zasady nie są oni objęci działalnością ZFŚS u pracodawcy użytkownika.

Podkreślenia wymaga przy tym, iż pracodawca użytkownik informuje agencję nie tylko o wynagrodzeniu za pracę *sensu stricto*, ale także o wszelkich świadczeniach związanych z pracą, jakie przysługują pracownikom pracodawcy użytkownika. Pojęcia „wynagradzania” (art. 9 ust. 2 pkt 1, 9a uzpt) oraz „warunków zatrudnienia” (art. 16 uzpt) są bowiem szersze od „wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*”⁹. Celem obowiązku informacyjnego jest zapewnienie równego traktowania pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników zwykłych

tw. „widełek płacowych”, co może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez agencję (Dörre-Nowak 2011, 173).

⁹ Szerokie ujęcie pojęcia „wynagrodzenie” proponuje Krzysztof Walczak (2018, *passim*). Zob. także brzmienie art. 77¹ kp i tytułu działu III kp oraz Mędrala 2020a, 116 i n.

pracodawcy użytkownika także na tym poziomie. Warunki zatrudnienia, oprócz przepisów prawa powszechnie obowiązującego, są określone także w przepisach wewnątrzzakładowych pracodawcy użytkownika, dlatego też przychylam się do poglądu, iż w przypadku wprowadzania lub zmian autonomicznych aktów prawa pracy u pracodawcy użytkownika powinny one mieć taki sam wpływ na treść umowy o pracę pracowników tymczasowych jak wobec innych pracowników pracodawcy użytkownika (Cudowski 2005). Należy przy tym zaznaczyć, że na agencji pracy tymczasowej, jako faktycznym pracodawcy pracownika tymczasowego, spoczywa obowiązek ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą pracownika tymczasowego w takiej wysokości, by nie naruszyć zasady równego traktowania w zatrudnieniu i nie dopuścić do dyskryminacji.

Poniżej przejdę do szczegółowej analizy poszczególnych świadczeń społecznych związanych z pracą i podmiotów zobowiązanych do ponoszenia ich kosztów. Analizując przy tym zakres i rozkład podmiotowy kosztów społecznych zatrudnienia tymczasowego, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę, iż niektóre świadczenia społeczne zostały w przypadku pracowników tymczasowych z założenia wyłączone (odprawy z tytułu zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, świadczenia z ZFSS pracodawcy użytkownika), a w przypadku niektórych zmodyfikowano zasady ich naliczania (wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy).

3. Ustawowe odprawy pracownicze

Art. 6 uzpt przesądza, iż do pracowników tymczasowych nie stosuje się przepisów Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969). Tym samym ustawodawca ogranicza w ten sposób ryzyko socjalne zarówno agencji pracy tymczasowej, pośredniczącej w zatrudnieniu pracownika, jak i rzeczywistego odbiorcy jego pracy, jakim jest pracodawca użytkownik. Niestosowanie ustawy oznacza eliminację przewidzianych w niej kosztów finansowych i organizacyjnych¹⁰, zarówno dla pracodawcy użytkownika, jak i agencji pracy tymczasowej. Założona przez ustawodawcę krótkoterminowość i elastyczność zatrudnienia tymczasowego uzasadnia tego rodzaju wyłączenie z aksjologicznego punktu widzenia.

Przyjąć należy natomiast, że pracownikowi tymczasowemu przy spełnieniu odpowiednich przesłanek kodeksowych będzie przysługiwała odprawa rentowa lub emerytalna (art. 92¹ kp), a członkom rodziny zmarłego pracownika tymczasowego odprawa pośmiertna (art. 93 kp). Zgodnie z art. 5 uzpt w zakresie

¹⁰ Chodzi przede wszystkim o koszty odprawy, procedurę zwolnień grupowych oraz obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika.

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. Biorąc jednak pod uwagę dążenie do minimalizacji kosztów zatrudnienia, należy się spodziewać, iż pracodawcy użytkownicy rzadko w umowach z agencją będą przyjmować na siebie obowiązek wypłaty tych odpraw, gdyż nie stanowią one typowego świadczenia wzajemnego za wykonaną pracę, ale świadczenia o charakterze jednorazowym, związane z pewnymi zdarzeniami życiowymi. Stąd też obowiązek wypłaty wskazanych odpraw zasadniczo będzie spoczywał na agencji pracy tymczasowej. To zresztą z agencją pracownik tymczasowy musi rozwiązać stosunek pracy przed przejściem na emeryturę lub rentę, chyba że przejście to zbiegnie się czasowo z wygaśnięciem stosunku pracy.

Pracodawcy użytkownicy mogą w takich sytuacjach stosunkowo szybko zrezygnować z pracownika tymczasowego w trybie art. 18 ust. 2 uzpt, zgodnie z którym pracodawca użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez tego pracownika przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej, zawiadamia agencję na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy.

Nieco bardziej problematyczna może być kwestia wypłaty odprawy pośmiertnej, gdyż w niektórych przypadkach z pewnością będzie można doszukiwać się jej związku (przynajmniej czasowego) z pracą u pracodawcy użytkownika. Niemniej jednak odprawę formalnie i tak będzie musiała sfinansować (w braku odmiennego zastrzeżenia umownego) agencja pracy tymczasowej. Dla przerzucenia tego rodzaju kosztów na pracodawcę użytkownika musiałyby one zostać co do zasady ujęte w umownej kalkulacji wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jakie pokrywa pracodawca użytkownik. Jeśli umowa między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem nie będzie zawierała postanowień w tym zakresie, to koszty te będzie musiała ponieść agencja pracy tymczasowej.

Przy obliczaniu obu odpraw stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 5 i 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, Dz.U. z 2017 r., poz. 927), z tym że w przypadku zatrudnienia tymczasowego zostały one dodatkowo zmodyfikowane (art. 17 uzpt).

4. Wynagrodzenie chorobowe i odpłatne zwolnienia od pracy¹¹

W literaturze wskazuje się, iż ryzyko socjalne związane z zatrudnieniem pracownika tymczasowego obciąża przede wszystkim agencję pracy tymczasowej (Paluszkiewicz 2011, 183, wraz z przywołaną tam literaturą). To ona ponosi koszty nieobecności pracownika, w szczególności pokrywa koszty jego wynagrodzenia chorobowego i innych nieobecności w pracy, a dodatkowo w umowie z agencją jest zobowiązana niejednokrotnie zapewnić zastępstwo innej osoby na miejsce pracownika tymczasowego (Paluszkiewicz 2011, 183, wraz z cytowaną tam literaturą). Oczywiście w umowie jest możliwa modyfikacja tego rozkładu (Pisarczyk 2011, 127). Możliwość wynegocjowania takich postanowień zależy jednak z reguły od aktualnego zapotrzebowania na rynku na pracę pracowników tymczasowych wśród pracodawców.

Ponadto pewnym sposobem na ograniczenie kosztów socjalnych z tego tytułu przez pracodawcę użytkownika jest przysługująca mu zawsze możliwość rezygnacji z pracy danego pracownika tymczasowego, nawet przed upływem ustalonego okresu wykonywania pracy (art. 18 ust. 2 uzpt).

5. Wynagrodzenie urlopowe

Do kosztów społecznych zatrudnienia pracownika tymczasowego zaliczyć należy wynagrodzenie urlopowe oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku zatrudnienia tymczasowego ustawodawca wprowadza szczególne zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego, jak również odrębne reguły w zakresie naliczania jego wysokości. Ze względu na okoliczność, iż wynagrodzenie urlopowe jest świadczeniem społecznym, którego koszt można z góry skalkulować (w przeciwieństwie do np. wynagrodzenia chorobowego czy odpraw; por. Mędrala 2020a, 436–437), oraz powiązanie jego nabywania z okresem pozostawania w dyspozycyjności na rzecz pracodawcy użytkownika, można przyjąć, iż co do zasady jest to koszt zatrudnienia, który powinien być pokrywany przez pracodawcę użytkownika i w prosty sposób można wykazać jego związek z pracą na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Na podstawie umowy agencja może oczywiście pozostawić ten koszt po swojej stronie.

O związku urlopu pracownika z pracą na rzecz danego pracodawcy użytkownika przesądzają szczególne zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje

¹¹ W szczególności mam tu na myśli płatne zwolnienia od pracy, finansowane przez pracodawców, określone Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632).

urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawiania w dyspozycji jednego (lub więcej niż jednego) pracodawcy użytkownika. Urlop nie należy się za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów (art. 17 ust. 1 uzpt). Urlop przysługuje za okresy faktycznego pozostawiania w dyspozycji pracodawcy użytkownika, a nie sam okres formalnego obowiązywania umowy o pracę, co stanowi wyraz ograniczenia ryzyka socjalnego pracodawcy (Sobczyk 2005, komentarz do art. 17 uzpt, teza 8).

W przeciwieństwie do pracowników zwykłych ustawodawca przewiduje stały wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego, abstrahując od jego stażu pracy, wykształcenia czy nawet wymiaru czasu pracy, w jakim jest zatrudniony. Nie stosuje zatem żadnych kryteriów socjalnych przy nabywaniu prawa do urlopu wypoczynkowego. Co ciekawe, sytuacja pracownika tymczasowego z niższym niż 10-letni stażem pracy może być korzystniejsza niż pracownika zwykłego, któremu przysługuje nie 24, a 20 dni urlopu wypoczynkowego w ciągu roku kalendarzowego (zob. art. 154 § 1 pkt 1 kp).

Z literalnego brzmienia ustawy wynika, że koszty urlopu wypoczynkowego powinny być w kalkulowane w koszt zatrudnienia pracodawcy użytkownika, u którego praca łączy się z proporcjonalnym, stopniowym nabywaniem prawa do tego urlopu. Zgodnie z art. 10 uzpt agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielania tego urlopu. Jeżeli natomiast okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub dłużej, pracodawca użytkownik jest już 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 mu urlopowi wypoczynkowemu).

Powyższe może skutkować tym, iż w przypadku braku uzgodnień z pracodawcą pracownik tymczasowy zatrudniany na okres poniżej 6 miesięcy nie będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego nawet przez cały rok. W literaturze w tym kontekście wskazuje się, że ze względu na założoną tymczasowość i krótkotrwałość zatrudnienia tymczasowego w przypadku zatrudnienia trwającego do 6 miesięcy urlop nie musi zostać udzielony w naturze. Oznacza to zarazem znaczne ograniczenie prawa pracownika do wypoczynku (Daszczyńska 2011, 202–203), a zarazem (w braku odmiennej umowy z agencją) odciążenie kosztów socjalnych pracodawcy użytkownika w tym zakresie.

W doktrynie zwrócono także uwagę, iż w sytuacji braku porozumienia między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą tymczasowym (art. 10 ust. 1 uzpt) urlop powinien być udzielony w okresie, w którym praca tymczasowa nie jest już świadczona. Inną kwestią jest, że umowa o pracę zostaje najczęściej zawarta

wyłącznie na okres wykonywania pracy tymczasowej, co w opisywanym przypadku powoduje obowiązek wypłaty ekwiwalentu urlopowego (tak: Sobczyk 2004, 38; odmiennie: Raczkowski 2012, komentarz do art. 10 uzpt, teza 2, oraz Rycak 2017, komentarz do art. 10 uzpt, teza 1¹²). W tym przypadku wypłacony ekwiwalent będzie spełniał bardziej funkcję swego rodzaju odszkodowania za nieskorzystanie z praw społecznych przez pracownika (prawa do urlopu wypoczynkowego) niż świadczenia społecznego. Z umowy między agencją a pracodawcą użytkownikiem powinno jednak wyraźnie wynikać, że koszt wynagrodzenia urlopowego/ekwiwalentu za urlop pokryje pracodawca użytkownik, w przeciwnym wypadku będzie on spoczywał na agencji. Brzmienie przepisu może wprawdzie sugerować, że koszt urlopu nabytego przez pracownika powinien ponosić proporcjonalnie pracodawca użytkownik, faktycznie jednak decydujące w tym zakresie są postanowienia umowne z agencją. Pracodawcy użytkownicy mogą także dążyć do ograniczenia lub wyłączenia kosztów z tego tytułu, zwłaszcza przy umowach o pracę danego pracownika tymczasowego na okres do 6 miesięcy. Z kolei prawo do urlopu na żądanie jest możliwe tylko w przypadku wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika przez okres co najmniej 6 miesięcy (Daszczyńska 2011, 207; Sobczyk 2004, 38).

Ustawa modyfikuje także zasady naliczania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w stosunku do zasad kodeksowych oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14; dalej: Rozporządzenie urlopowe). Od 1 czerwca 2017 r. zasady te jednak zostały bardziej zbliżone do zasad obowiązujących w tym zakresie pracowników zwykłych¹³.

W przypadku wynagrodzenia urlopowego za podstawę bierze się pod uwagę wszelkie składniki wynagrodzenia wypłacone pracownikowi tymczasowemu za ostatnie 3 miesiące (okres 90 kolejnych dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu). Jest to regulacja szczególna do regulacji kp (art. 172) oraz Rozporządzenia urlopowego (por. § 7–12), w których inaczej są

¹² Zdaniem Magdaleny Rycak prawo do urlopu w naturze zawsze przysługuje, co autorka wywodzi z brzmienia art. 17 ust. 1 uzpt oraz gwarancji konstytucyjnych, tyle tylko że jej zdaniem w przypadku zatrudnienia do 6 miesięcy urlopu udziela agencja (Rycak 2017, komentarz do art. 10 uzpt, teza 1).

¹³ Zob. nowelizacja uzpt na mocy Ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 962).

liczone składniki stałe i ruchome, a w przypadku znacznych wahań składników zmiennych bierze się pod uwagę wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy. W przypadku pracowników tymczasowych wynagrodzenie urlopowe zostaje odniesione jedynie do składników faktycznie wypłaconych, uwzględnia się pracę na rzecz danego pracodawcy użytkownika i do wyliczenia bierze się pod uwagę jedynie ostatnie 3 miesiące¹⁴. Uzasadnia to krótkotrwałość zatrudnienia tymczasowego i konieczność powiązania wynagrodzenia z pracą u pracodawcy użytkownika, w wyniku której świadczenie zostało nabyte przez pracownika.

W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego świadczenie w postaci ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wypłaca agencja (art. 17 ust. 3 uzpt), niemniej jednak z reguły pracodawca użytkownik, na podstawie umowy z agencją, pokrywa proporcjonalnie jego koszt za okres, w którym pracownik świadczył u niego pracę, a z urlopu nie skorzystał. Według art. 17 ust. 2 uzpt urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. W myśl zasady niedyskryminacji pracowników tymczasowych z art. 17 uzpt oraz zasad naliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (zgodnie z art. 17 ust. 8 uzpt) przyjmuje się, iż jeden dzień urlopu pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiada 8 godzinom pracy (por. Rycak 2017, komentarz do art. 17 uzpt, teza 3).

6. Dodatki wyrównawcze

Pracodawca użytkownik nie musi na mocy ustawy ponosić kosztów świadczeń społecznych związanych z przeniesieniem pracownicy w ciąży czy matki karmiącej piersią do innej pracy (art. 178¹, 179 kp). Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku obowiązku wypłaty innych dodatków wyrównawczych pracowników ze względów socjalnych lub z uwagi na pełnione role społeczne. Po pierwsze, umowa pracownika tymczasowego może w praktyce niejednokrotnie

¹⁴ Zgodnie z art. 17 ust. 4 uzpt wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy;
- 2) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

zakończyć się przed upływem okresu ochronnego, po drugie, nie ma przeszkód, aby w takiej sytuacji pracodawca użytkownik szybko zrezygnował z takiego pracownika tymczasowego (art. 18 ust. 2 uzpt). Obowiązek ponoszenia kosztów w tym zakresie przez pracodawcę użytkownika może natomiast wynikać z jego umowy z agencją.

7. Wynagrodzenie przestojowe

Mimo że wynagrodzenie przestojowe co do zasady nie jest świadczeniem o charakterze społecznym¹⁵, ale należy je raczej postrzegać w kategoriach ryzyka technicznego pracodawcy, to warto wskazać na możliwości jego ograniczenia przez pracodawcę użytkownika. Pozwala na to przede wszystkim stosunkowa łatwość skorzystania przez pracodawcę użytkownika z szybkiej możliwości rozwiązania umowy z pracownikiem tymczasowym na podstawie art. 18 ust. 2 uzpt. Przychylam się przy tym do poglądu, iż skorzystanie przez pracodawcę użytkownika z powyższego uprawnienia skutkuje powstaniem przeszkody w wykonywaniu pracy tymczasowej z przyczyn dotyczących pracodawcy, co rodzi obowiązek wypłaty wynagrodzenia przestojowego po stronie agencji pracy tymczasowej (por. Paluszkiewicz 2011, 186–187). Praktykowanym sposobem na ograniczenie ryzyka technicznego pracodawcy użytkownika jest także, zamiast wprowadzania wynagrodzenia stałego, uzależnienie jego wysokości od wysokości wynagrodzenia wypłaconego faktycznie pracownikowi tymczasowemu w okresie przestoju (Pisarczyk 2011, 126).

Z tych też powodów w interesie agencji pracy tymczasowej leży niewątpliwie wprowadzanie do umowy postanowień modyfikujących na jej korzyść przedmiotowy przepis, np. poprzez wprowadzenie minimalnego okresu wyprzedzenia lub też w ogóle wyłączenie stosowania przepisu art. 18 ust. 2 uzpt (por. Pisarczyk 2011, 123; Sobczyk 2005, komentarz do art. 18 uzpt, teza 7).

8. Wynagrodzenie za urlopy szkoleniowe i czas zwolnień od pracy w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Pracownik tymczasowy w zakresie dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe jest traktowany tak samo jak pozostali pracownicy pracodawcy użytkownika po upływie wykonywania pracy na jego rzecz przez okres co najmniej 6 tygodni (art. 15 ust. 2 uzpt). W literaturze wyrażono słuszny pogląd

¹⁵ Wyjątkiem jest wynagrodzenie za okres przestoju spowodowanego siłą wyższą – więcej na ten temat: Mędrala 2020b, 323–340.

krytyczny co do ograniczenia w tym zakresie dostępu do szkoleń pracowniczych, podczas gdy kp nie przewiduje podobnych ograniczeń w stosunku do pracowników zwykłych zatrudnionych na krótkie umowy na czas określony (Dörre-Nowak 2011, 174–175).

Pracodawca użytkownik może organizować szkolenia i finansować świadczenia społeczne w postaci wynagrodzeń za urlopy szkoleniowe czy zwolnień z tytułu udziału w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (zob. art. 103¹–103⁵ kp; Mędrala 2020a, 450 i n.) dla pracowników tymczasowych. Biorąc jednak pod uwagę uzależnienie obowiązku ponoszenia przez pracodawców kosztów z tego zakresu od ich własnej zgody lub inicjatywy, krótkotrwałość zatrudnienia tymczasowego i związane z tym ograniczenia czasowe w zakresie możliwości zawarcia umowy lojalnościowej, można spodziewać się w praktyce raczej rzadkich sytuacji wykorzystywania tych kodeksowych instytucji.

9. Świadczenia i usługi w ramach ZFŚS

Pracownicy tymczasowi nie są z mocy prawa objęci u pracodawcy użytkownika Ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. z 2022 r., poz. 923 (dalej: uzfśś). Zasadą jest bowiem objęcie ich zakładowym funduszem świadczeń socjalnych tworzoną przez ich formalnego pracodawcę, którym jest agencja pracy tymczasowej. W praktyce jednak u agencji pracy tymczasowej na ogół nie są tworzone ZFŚS, co z jednej strony stanowi ograniczenie kosztów socjalnych zatrudnienia, ale z drugiej pozbawia pracowników tymczasowych i ich rodziny prawa do funduszowych świadczeń i usług o szeroko rozumianym charakterze społecznym, a także do ulgowych świadczeń oraz usług dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji socjalnej¹⁶.

Pracodawcy użytkownicy mogą oczywiście skorzystać z formalnej możliwości rozszerzenia zakresu podmiotowego osób uprawnionych do korzystania z funduszu na podstawie art. 2 pkt 4 uzfśś poprzez rozszerzenie zakresu podmiotowego osób uprawnionych na pracowników tymczasowych¹⁷. Zależy to jednak

¹⁶ Zgodnie z art. 2 pkt 1 uzfśś działalność socjalna w rozumieniu ustawy to „usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych w umowie”. Zgodnie z art. 8 ust. 1 uzfśś jedynie przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS. Pozostałe usługi i świadczenia nie są uzależnione od kryterium socjalnego (por. Mędrala 2020a, 489–517).

¹⁷ Zgodnie z tym przepisem przez osoby uprawnione do korzystania z funduszu: pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów, byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby,

od zakładowej polityki społecznej danego pracodawcy użytkownika, a tym samym wyrażonej wspólnie woli przez niego oraz działających u niego przedstawicieli pracowników (zob. art. 8 ust. 2 uzfśś).

W przypadku braku rozszerzających podmiotowo regulacji wewnątrzzakładowych pracownikom pozostaje zatem jedynie możliwość korzystania na równi z pracownikami zwykłymi ze wspólnych urządzeń socjalnych, co może się wydawać stosunkowo skromną gwarancją socjalną. Według art. 22 uzpt pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika. Szerszego rozumienia „urządzeń socjalnych” można poszukiwać w brzmieniu art. 6 ust. 4 Dyrektywy 2008/104/WE, zgodnie z którym pracownicy tymczasowi uzyskują dostęp do udogodnień lub pomieszczeń pracowniczych w tym przedsiębiorstwie użytkownika, w szczególności do stołówek, zorganizowanej opieki nad dziećmi i usług transportowych, na tych samych warunkach co pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo, o ile różnica w traktowaniu nie jest uzasadniona przyczynami obiektywnymi. Wskazuje się, iż „regulacja ta jest również środkiem motywującym pracowników tymczasowych do lepszej pracy, umacniającym ich poczucie bycia częścią przedsiębiorstwa użytkownika” (Dörre-Nowak, Koczur 2005). W literaturze przyjmuje się przy tym na ogół, iż pod pojęciem „dostępu do udogodnień lub pomieszczeń pracowniczych” nie można rozumieć zapewnienia korzystania ze świadczeń i usług socjalnych finansowanych przez pracodawcę z ZFŚS (zob. np. Reda-Ciszewska 2017, komentarz do art. 22, teza 2, wraz z przywołanymi tam poglądami doktryny na poparcie tego stanowiska).

Powyższe rodzi pewne dylematy natury konstytucyjnej¹⁸. Pojawia się pytanie o zasadność różnicowania sytuacji społecznej, w tym zwłaszcza socjalnej, pracowników tymczasowych oraz pracowników typowych. Można w tym zakresie mówić o swego rodzaju uprzywilejowaniu społecznym, w tym socjalnym, pracowników zwykłych pracodawcy użytkownika w stosunku do pracowników tymczasowych. Ze względu na fakt, że świadczenia i usługi społeczne, w tym socjalne, można postrzegać z perspektywy praw człowieka oraz szeroko rozumianej perspektywy publicznej, powstaje pytanie o słuszność różnicowania osób pracujących w tym samym miejscu w tej materii. Z tej perspektywy Arkadiusz Sobczyk wyraża pogląd uzasadniający rozszerzenie prawa do świadczeń funduszowych także na pracowników tymczasowych, jako tych, którzy również są

którym pracodawca przyznał w regulaminie ZFŚS prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

¹⁸ Na kwestie te zwracał uwagę także Wojciech Bigaj w swoim referacie pt. „Praktyczne problemy stosowania pracy tymczasowej”, III Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nie-typowe stosunki zatrudnienia”, 3 grudnia 2020 r.

członkiem wspólnoty zakładowej i przyczyniają się do osiągnięcia sukcesu gospodarczego zakładu pracy. Prawo takie wynika jego zdaniem z obowiązku równego traktowania wszystkich przez podmiot publiczny, jakim jest pracodawca (Sobczyk 2017, 175–176). W aktualnych regulacjach pogląd ten nie znajduje jednak w mojej ocenie wystarczającego uzasadnienia normatywnego. Dlatego też moim zdaniem *de lege ferenda* zasadna byłaby odpowiednia zmiana art. 2 pkt 5 uZFŚS poprzez rozszerzenie ustawowego kręgu podmiotowego osób uprawnionych do korzystania z działalności ZFŚS *ex lege* także na pracowników tymczasowych.

10. Uwagi końcowe

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, iż w przypadku zatrudnienia tymczasowego ustawodawca dąży do ograniczenia obciążeń socjalnych, czego najlepszym przykładem jest eliminacja odpraw z tytułu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników. W przypadku braku odmiennych ustaleń agencji pracy tymczasowej z pracodawcą użytkownikiem zdecydowana większość kosztów świadczeń społecznych związanych z pracą (wynagrodzenie chorobowe, dodatki wyrównawcze dla kobiet w ciąży czy matek karmiących) zostaje przerzucona na agencję. Powyższe może prowadzić do częstszej praktyki zawierania krótkotrwałych umów o pracę z pracownikami tymczasowymi. Wynegocjowanie przez agencję korzystniejszych warunków w zakresie podziału kosztów świadczeń z tego zakresu zależy zwykle od sytuacji na rynku pracy, a przede wszystkim zapotrzebowania na pracowników tymczasowych, co obecnie daje się obserwować w niektórych branżach.

Powstaje pytanie, czy w przypadku zatrudnienia tymczasowego ciężar finansowy świadczeń społecznych nie powinien jednak zostać z założenia ustawowo zmniejszony w porównaniu do zatrudnienia stałego przez ustawodawcę. Można sobie na przykład wyobrazić skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego czy też ograniczenie lub przerzucenie kosztów odpraw (emerytalnej, pośmiertnej) na państwo.

O ile usprawiedliwić można wyłączenie obowiązku wypłaty odpraw z tytułu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników czy też odciążenie pracodawcy użytkownika od niektórych kosztów świadczeń społecznych typowych dla zatrudnienia stałego, o tyle wątpliwości budzi ustawowy brak rozciągnięcia zakresu podmiotowego osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS na pracowników tymczasowych. Dotyczy to moim zdaniem zwłaszcza świadczeń i usług o charakterze *stricte* socjalnym (pomocowych). Pracownicy ci, tak samo jak pracownicy stali pracodawcy użytkownika, są członkami wspólnoty pracowników w danej jednostce organizacyjnej pracodawcy. Łączą ich te same więzi społeczne i interesy gospodarcze w danym miejscu pracy. Ustawodawca przewiduje przy tym z mocy prawa rozciągnięcie działalności socjalnej na osoby niebędące

pracownikami pracodawcy, jak rodziny pracowników czy emeryci i renciści, a pomija pracowników tymczasowych. Stan taki rodzi wątpliwości w świetle konstytucyjnej zasady równości wobec prawa oraz zakazu dyskryminacji w życiu społecznym i gospodarczym (art. 32 ust. 1–2 Konstytucji RP), a to ze względu na podobny wkład w dobro wspólnoty zakładowej i faktyczny związek z nią także ze strony pracowników tymczasowych. Dlatego też moim zdaniem *de lege ferenda* wymaga on zmiany.

Bibliografia

- Cudowski Bogusław (2005), *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy”, t. 4.
- Daszczyńska Anna (2011), *Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa, s. 198–211.
- Doroszewski Witold (red.), *Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/koszt;5442891.html> [dostęp 9.06.2022].
- Dörre-Nowak Dominika (2011), *Zatrudnienie tymczasowe a regulacje antydyskryminacyjne*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa, s. 166–175.
- Dörre-Nowak Dominika, Koczur Sebastian (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – czy zmiany są konieczne?*, „Monitor Prawa Pracy”, t. 1.
- Encyklopedia zarządzania*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Koszty> [dostęp 9.06.2022].
- Kobroń Łucja (2013), *Pracownik tymczasowy pracownikiem niedyskryminowanym?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 20, s. 177–190.
- Makowski Dariusz (2017), *Pkt 14.2.5. Zasada równego traktowania pracowników tymczasowych*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa, s. 867–871.
- Mędrała Małgorzata (2020a), *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, wyd. 2, Warszawa.
- Mędrała Małgorzata (2020b), *Wynagrodzenie pracownika w okresie przestoju z powodu siły wyższej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 27 (4), s. 323–340.
- Paluszkiewicz Magdalena (2011), *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa.
- Patulski Andrzej (2008), *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy”, t. 3.
- Pisarczyk Łukasz (2011), *Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa, s. 112–135.
- Raczkowski Michał (2012), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa, LexisNexis: Lex/el.
- Reda-Ciszewska Anna (2017), komentarz do art. 15, teza 4; komentarz do art. 22, teza 2, [w:] A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa, Lex/el.
- Rotkiewicz Marek (2010), Komentarz do art. 9 u.z.p.t., teza 1.1, [w:] M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa, Legalis.
- Rycak Magdalena (2017), komentarz do art. 10 uzpt, teza 1; komentarz do art. 17 uzpt, teza 3, [w:] A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa, Lex/el.

- Sobczyk Arkadiusz (2004), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, t. 4, s. 35–39.
- Sobczyk Arkadiusz (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków, Lex/el.
- Sobczyk Arkadiusz (2017), *Państwo zakładów pracy*, Warszawa.
- Walczak Krzysztof (2012), *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, t. 3, s. 119–122.
- Walczak Krzysztof (2018), *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa*, Warszawa, Legalis.