

Zatrudnienie tymczasowe a przeciwdziałanie nadużyciu umowy o pracę na czas określony

Temporary employment and counteracting the abuse of a fixed-term employment contract

Streszczenie

Regulacja dotycząca przeciwdziałania nadużyciu umowy o pracę na czas określony uregulowana w Kodeksie pracy nie znajduje w prawie polskim zastosowania do pracy tymczasowej. Nie oznacza to jednak, że w ramach tego rodzaju zatrudnienia nie może dojść do przedmiotowego zjawiska. W artykule zbadano, gdzie dochodzi do niego (którego stosunku prawnego dotyczy) w ramach występującej w zatrudnieniu tymczasowym trójstronnej relacji. Stwierdzono, że źródłem nadużycia jest stosunek prawny łączący pracodawcę użytkownika i agencję pracy tymczasowej. Ustawowe mechanizmy limitujące zatrudnienie tymczasowe stanowią jednocześnie mechanizmy przeciwdziałające wspomnianym nadużyciom.

Słowa kluczowe: nadużycie umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie tymczasowe

Summary

The regulation concerning the prevention of the abuse of a fixed-term employment contract included in the Labour Code does not apply to temporary work in Polish law. This does not mean, however, that the abuse cannot occur in this type of employment as well. The article examines where the phenomenon of abuse occurs within the three-way relationship in temporary employment. It was found that the source of the abuse is the legal relationship between the employer-user and the temporary-employment agency. At the same time, the statutory mechanisms limiting temporary employment are mechanisms to counteract these abuses.

Keywords: abuse of fixed-term employment contract, temporary employment

Przedmiot i cel artykułu

Zatrudnienie tymczasowe *ex definitione* jest ograniczone czasowo. Praca wykonywana jest albo w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na podstawie umowy cywilnoprawnej. Brak możliwości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony wynika *a contrario* z art. 7 Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt), choć zauważyć należy, że Dyrektywa

Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej (Dyrektywa z dnia 19 listopada 2008 r., Dz.U. UE. L 2008.327.9; dalej: Dyrektywa 2008/104/W) nie wyklucza tej podstawy zatrudnienia¹ (Reda-Ciszewska 2017, 76) i jest ona stosowana w innych krajach europejskich (Paluszkiewicz 2011, 137)². Wskazanie preferowanej podstawy świadczenia pracy w ramach zatrudnienia tymczasowego, wynikające z systematyki art. 7 uzpt (zob. Paluszkiewicz 2017, 22–24), jak i zresztą całej ustawy oraz jej wykładni historycznej, rodzi pytanie o to, czy ustawodawca w sposób należyty zabezpieczył pracownika przed nadużyciem umowy o pracę na czas określony w kontekście występującego problemu nadużywania tego rodzaju umów i europejskiej tendencji do przeciwdziałania temu zjawisku. Kwestia ta stanowi jeden z przedmiotów regulacji Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), wdrożonego Dyrektywą Rady 99/70/WE (Dyrektywa z dnia 28 czerwca 1999 r., Dz.U. UE. L 1999.175, 43–48), implementowanego w art. 25¹ Kodeksu pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp). Celem niniejszego artykułu jest analiza wzajemnej relacji przywołanych przepisów i ocena wprowadzonych regulacji ochronnych. W pierwszej kolejności należy jednak odpowiedzieć na pytanie natury bardziej ogólnej, a mianowicie: czy w kontekście charakteru zatrudnienia tymczasowego nadużycie tej instytucji w ogóle może wystąpić.

Zagadnienia wstępne

Rozważania zacząć należy od zwrócenia uwagi na relację podmiotową w ramach zatrudnienia tymczasowego. Cechuje się ono występowaniem trzech podmiotów. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracownika tymczasowego w celu skierowania go do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Agencję pracy tymczasowej łączy umowa o pracę (lub cywilnoprawna) z pracownikiem tymczasowym oraz umowa z pracodawcą użytkownikiem. Między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem nie występuje żaden stosunek umowny (Makowski 2017, 849). Umowa łącząca agencję oraz pracodawcę użytkownika to umowa o świadczenie usług (Paluszkiewicz 2011, 92). Na jej podstawie agencja zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika tymczasowego o wskazanych przez pracodawcę użytkownika kwalifikacjach i na ustalonych przez niego warunkach w celu wykonywania pracy na jego rzecz (tamże, 120). Jej zawarcie wiąże się zatem z występowaniem po stronie pracodawcy użytkownika

¹ Co w szczególności wynika z pkt. 15 preambuły.

² Jak wskazuje Paluszkiewicz, są to Włochy, Hiszpania, Niemcy, Szwecja i Portugalia.

zapotrzebowania na pracę. Obowiązek dostarczania pracy pracownikowi tymczasowemu ciąży na pracodawcy użytkownika (tamże, 156). Agencja z kolei dostarcza pracę w sposób pośredni, poprzez skierowanie pracownika do podmiotu, u którego praca ta będzie bezpośrednio wykonywana. Jak zauważa Magdalena Paluszkiewicz, zobowiązanie agencji względem pracownika tymczasowego nie wiąże się z ciągłym zatrudnianiem za wynagrodzeniem, ale z zatrudnianiem przez czas dostarczania pracy przez pracodawcę użytkownika (tamże).

W kontekście określonego powyżej problemu oczywistym wydałoby się, że do nadużycia umowy o pracę na czas określony dojść może jedynie w relacji: agencja pracy tymczasowej – pracownik tymczasowy. Z uwagi jednak na specyfikę omawianej relacji zbadać należy możliwość wystąpienia nadużycia także w relacjach: pracodawca użytkownik – pracownik tymczasowy oraz agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik.

Na zakończenie wprowadzenia odnieść się jeszcze należy do umowy o pracę na czas określony. Zawarcie jej powinno nastąpić w przypadku występowania pracy o charakterze niestałym (dodatkowym, przejściowym). Celem tej umowy jest bowiem wykonywanie zadań oznaczonych w czasie (wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, LEX nr 464877; Lewandowski 1974, 18; Zieliński 1986, 12 i 18; Moras-Olaś 2021, 524), które mogą się wiązać w szczególności ze zwiększonym przejściowym lub dodatkowym zapotrzebowaniem na pracę. Małgorzata Gersdorf stwierdza, że umowy ujęte w art. 25 kp różnią się swoim przeznaczeniem i treścią (Gersdorf 2017, 305). Wobec tego należy stwierdzić, że zawarcie omawianej umowy jest niedopuszczalne, gdy praca, która ma być wykonywana, ma charakter stały. Występujące w kp rodzaje umów o pracę pozostają w stosunku do siebie w relacji wykluczania, a każda z nich winna być zawarta w przypadku, gdy zachodzą określone przesłanki. Tym samym praktyki, dość zresztą powszechne, zawierania umów na czas określony, pomimo istnienia stałego zapotrzebowania na pracę (nawet w ramach limitu z art. 25¹ § 1 kp³) lub w celu dalszego sprawdzenia pracownika, co jest konsekwencją zbyt krótkiego okresu próby (zob. Pisarczyk 2006, 3; Sobczyk 2016, 3; Walczak 2008, 202), nie powinny mieć miejsca (zob. Sobczyk 2016, 3).

Nadużycie umowy o pracę na czas określony – podstawa i pojęcie

Rozważania dotyczące przeciwdziałania nadużyciom umowy o pracę na czas określony wychodzić muszą od wspomnianego powyżej Porozumienia ramowego, a więc aktu regulującego tę problematykę na poziomie unijnym. Jego celem jest, zgodnie z kl. 1 lit. b, ustanowienie ram dla zapobiegania temu zjawisku, które wynika z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych

³ Jest to pokłosiem traktowania umowy bezterminowej jako „zła ostatecznego”.

na czas określony. Poza zakresem zastosowania tego aktu są pierwsze umowy na czas określony zawarte między stronami stosunku pracy oraz umowy pojedyncze. Istotnym mankamentem przedmiotowej regulacji jest brak definicji samego nadużycia umowy o pracę na czas określony. Analiza przepisów Porozumienia ramowego, w szczególności kl. 5, pozwala stwierdzić, że nadużycie umowy o pracę na czas określony polega na zawieraniu następujących po sobie takich umów (Brose 2015, 512; Krebber 2016, 1072). Opinia Parlamentu Europejskiego dotycząca projektu Porozumienia ramowego wskazuje wprost: „abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts (chain contracts)” (PE 230.208/fin). Jak wskazuje Andrzej Marian Świątkowski, chodzi tu o sukcesywne zawieranie umów w celu nawiązania permanentnego stosunku pracy (Świątkowski 2015, 206; zob. wyrok TSUE z 13 marca 2014 r., C 190/13, Antonio Márquez Samohano v. Universitat Pompeu Fabra, ECLI:EU:C:2014:146). Inaczej mówiąc: nadużycie umowy o pracę na czas określony będzie stanowić taki ciąg umów, który pozbawia pracownika korzyści płynących z zatrudnienia na czas nieokreślony.

Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości UE Porozumienie ramowe nie ma jednak zastosowania do pracowników tymczasowych, a ściślej ani do stosunku pracy na czas określony między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, ani do stosunku między takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem (wyrok z 11 kwietnia 2013 r., C 290/12, Oreste Della Rocca v. Poste Italiane SpA, ECLI:EU:C:2013:235). Trybunał wywodzi powyższe stanowisko z definicji pracownika zatrudnionego na czas określony, uregulowanej w kl. 3 ust. 1 Porozumienia ramowego, która wymaga, aby umowa o pracę lub stosunek pracy zawarte były bezpośrednio między pracownikiem a pracodawcą. Chodzi tu o relację powstałą między pracodawcą i pracownikiem (Krebber 2016, 1081). Zdaniem TSUE przepis ten należy interpretować w związku z preambułą tego aktu, która stanowi w akapicie 4, iż Porozumienia tego nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej. Podobnie klauzula ta jest rozumiana przez PE w przywoływanej już opinii dotyczącej Porozumienia.

Stanowisko to spotkało się z krytyką, choć wydaje się, że liczniej, przynajmniej w polskiej doktrynie, reprezentowany jest pogląd aprobujący powyższą linię interpretacyjną (zob. m.in. Reda-Ciszewska 2017, 174; Mitrus 2006, 220). Oponenti wskazują, że pracownicy tymczasowi, zatrudnieni w prekaryjnym stosunku pracy, szczególnie wymagają ochrony (Brose 2015, 484). Jak zauważył Stefan Greiner, umowa o pracę na czas określony zawarta między agencją pracy tymczasowej (*Verleiher*) a pracownikiem tymczasowym (*Leiharbeitnehmer*), wbrew stanowisku TSUE, podlega postanowieniom Dyrektywy, a wyłączenie z preambuły (która zresztą nie ma mocy wiążącej) odnosić należy tylko do stosunku prawnego między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem (*Entleiher*) (Greiner 2014, 285; zob. także Lembke 2013, 815; Krebber 2016, 1081; Świątkowski 2015, 196; Schlachter 2015, 229). Na wyłączenie stosowania

powyższego aktu do pracy tymczasowej zwrócono także uwagę w motywie 5 preambuły Dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej. Nie oznacza to jednak, że nie istnieje w tym wymiarze problem nadużycia umowy o pracę na czas określony. Przyjęcie wykładni prezentowanej przez TSUE nie wyklucza także możliwości wprowadzenia mechanizmów ochronnych w odniesieniu do pracy tymczasowej w zakresie regulowanym przez Porozumienie ramowe. Konieczność ochrony pracowników tymczasowych przed nadużyciem umowy o pracę na czas określony nie powinna budzić żadnych wątpliwości. Sygnalizowana atypowość pracy tymczasowej może jednocześnie wpływać na sposób definiowania i ogniskowania się tego zjawiska.

W tym miejscu należy zauważyć, iż polski ustawodawca, wdrażając Porozumienie ramowe w art. 25¹ kp, wyszedł poza zakres tego aktu i objął ochroną także pierwsze i pojedyncze umowy o pracę na czas określony. Regulacja ta została wprowadzona na mocy art. 21 uzpt wyłączona z zastosowania w odniesieniu do pracowników tymczasowych, co jest zgodne ze stanowiskiem TSUE, jednakże, jak się wydaje, może ona stanowić swoistą wskazówkę interpretacyjną dla rozumienia pojęcia nadużycia umowy o pracę na czas określony na gruncie tej ustawy. Wobec powyższego należy stwierdzić, że nadużyciem umowy o pracę na czas określony będzie zawarcie jej w warunkach, w których pracownik został pozbawiony korzyści płynących z zatrudnienia na czas nieokreślony poprzez zawarcie pojedynczej umowy o pracę na czas określony lub wielokrotne zawieranie takich umów.

Występowanie nadużycia w ramach zatrudnienia tymczasowego

Dysponując już ogólną definicją nadużycia umowy o pracę na czas określony, poszukać należy odpowiedzi na pytanie, czy to zjawisko może zaistnieć w ramach omawianego specyficznego trójpodmiotowego stosunku, jakim jest zatrudnienie tymczasowe.

W pierwszej kolejności zbadać należy, czy pracownik tymczasowy może zostać pozbawiony korzyści płynących z zatrudnienia na czas nieokreślony podczas zawierania umów o pracę na czas określony z agencją pracy tymczasowej. Jeśli tak, sprawa wydaje się rozstrzygnięta i ta więc stanowi przedmiot nadużycia; jeśli zaś nie, to zweryfikować należy, czy te korzyści byłyby możliwe do osiągnięcia w ogóle, tj. w ramach występujących tu stosunków między trzema podmiotami.

Odpowiedź na pierwsze z postawionych pytań znaleźć można już we wstępie niniejszego artykułu, gdzie stwierdzono, że uzpt nie przewiduje możliwości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Na gruncie art. 7 uzpt należy więc stwierdzić, że pracownik tymczasowy nie może zostać pozbawiony korzyści związanych z takim zatrudnieniem w przypadku zawarcia umowy z agencją pracy tymczasowej. Sąd Najwyższy (dalej: SN) zauważa w odniesieniu do

art. 25¹ kp, że ochrona przed nadużyciem dotyczy jedynie przypadków, gdy strony mają pełną swobodę kontraktowania i wyboru podstawy zatrudnienia (wyrok z 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNP 2001/24/716; zob. Staszewska 2016, 538). Tym samym, analogicznie, skoro uzpt nie dopuszcza zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to nie można twierdzić, iż możliwe jest nadużycie umowy o pracę na czas określony. Trzeba także podkreślić, że możliwość zawarcia umowy cywilnoprawnej nie wpływa na powyższą ocenę. Zgodnie bowiem z art. 22 kp, jeśli warunki zawartej umowy odpowiadają cechom stosunku pracy, to niezależnie od nazwy umowy dochodzi do zawarcia umowy o pracę, a zastąpienie jej umową cywilnoprawną jest niedopuszczalne. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Regulacja ta, jak zauważa SN, nie jest wyłączona do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (Uchwała z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012/9-10/122). Oznacza to, że agencja nie ma wyboru co do podstawy zatrudnienia, jeśli bowiem są spełnione cechy stosunku pracy, to konieczne jest zawarcie umowy o pracę.

Powyższe wykluczenie istnienia nadużycia umowy o pracę na czas określony w relacji agencja – pracownik nadal nie przesądza jednak, że w ramach trójstronnej relacji zatrudnienia tymczasowego nie może ono wystąpić. *A priori* powyższe stwierdzenie może wydawać się pozbawione sensu, wszak w ramach omawianego zatrudnienia umowa o pracę na czas określony łączy tylko pracownika tymczasowego z agencją pracy tymczasowej, wobec czego nie pozostała już żadna więź w ujęciu podmiotowym pracodawca – pracownik, możliwa do skonfrontowania z przytoczoną definicją nadużycia umowy o pracę na czas określony. Stwierdzając powyższe, nie można jednak tracić z pola widzenia faktu, iż w ramach niniejszego artykułu badaniu podlega wysoce atypowy stosunek prawny. Można zatem postawić roboczą hipotezę, iż być może atypową formę przybiera tu także ewentualne nadużycie umowy o pracę na czas określony.

Nie powinno budzić większych wątpliwości stwierdzenie, że nadużycie nie może wystąpić w relacji pracownik tymczasowy – pracodawca użytkownik, z uwagi na fakt, że między tymi podmiotami nie zostaje zawarta żadna umowa. Źródłem stosunku prawnego powstałego między tymi podmiotami są: umowa łącząca pracownika tymczasowego z agencją i umowa tejże z pracodawcą użytkownikiem (Paluszkiewicz 2011, 194). Jak trafnie zauważa Dariusz Makowski, nie ma podstaw do twierdzenia, że pracownik tymczasowy ma dwóch pracodawców. Dochodzi jedynie do podziału praw i obowiązków pracodawcy na dwa podmioty (Makowski 2017, 858).

Pracodawca użytkownik jest rzeczywistym beneficjentem świadczenia pracy z umowy o pracę (Paluszkiewicz 2011, 198) i to po jego stronie powstaje zapotrzebowanie na pracę. Wielokrotne zawarcie umowy o pracę na czas określony lub zawarcie takiej umowy pomimo braku ograniczonych w czasie zadań jest więc

związane z wystąpieniem permanentnej potrzeby zatrudnienia i stałego charakteru pracy u pracodawcy użytkownika. Skoro zatem pracownik tymczasowy jest zatrudniany przez agencję pracy tymczasowej, która zawiera z nim umowę dlatego, że obowiązek ten wynika z zawartej umowy o świadczenie usług z pracodawcą użytkownikiem, to tym samym źródłem nadużycia umowy o pracę na czas określony jest stosunek prawny łączący pracodawcę użytkownika i agencję pracy tymczasowej. Z uwagi na specyfikę omawianego zatrudnienia dochodzi zatem do przesunięcia omawianego zjawiska i powstaje ono nie w relacji pracodawca – pracownik lecz agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik, co wpływa bezpośrednio na zawarcie umowy przez agencję z pracownikiem tymczasowym. Ma ono więc charakter atypowy w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym. Nie wymyka się jednak przytoczonej powyżej definicji nadużycia. Wskazać należy bowiem ponownie, że ta forma zatrudnienia z założenia ma charakter czasowy, ale także celowy, co zaraz zostanie rozwinięte. Wobec tego, jeżeli pracodawca użytkownik posiada stałe zapotrzebowanie na pracę, nie powinien on korzystać z tej formy zatrudnienia, lecz zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na czas nieokreślony (ewentualnie poprzedzić ją umową na okres próbny). Potwierdza to fakt, że uzpt zawiera przepisy traktujące zatrudnienie tymczasowe jako instrument prawny, który powinien doprowadzić do nawiązania stosunku pracy bezpośrednio między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą użytkownikiem, tj. obowiązek pracodawcy użytkownika informowania pracownika tymczasowego o wolnym miejscu pracy, na które ma zamiar zatrudnić pracownika (art. 23 ust. 3) (Paluszkiewicz 2011, 152).

Magdalena Paluszkiewicz wskazuje, że możliwość zawierania dowolnej liczby umów na czas określony przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym stanowi sens zatrudnienia tymczasowego (tamże, 134). Kwestia ta nie ulega wątpliwości, a zatem nie występuje nadużycie omawianej umowy w ramach tej relacji. Niemniej jednak pamiętać także należy, że standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, która najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika (Uchwała SN z dnia 16 kwietnia 1998 r., III CZP 52/97, OSNAPiUS 1998/19/558). Dlatego też konieczne jest przeciwdziałanie nadużywaniu tej formy zatrudnienia w sytuacji, kiedy pracownik świadczy pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, co pozbawia go w tym konkretnym przypadku korzyści z zatrudnienia na czas nieokreślony.

Przeciwdziałanie nadużyciu umowy o pracę na czas określony w ramach pracy tymczasowej

Atypowe zogniskowanie zjawiska nadużycia umowy o pracę na czas określony wiąże się ze specyficznym ukształtowaniem mechanizmów prowadzących do jego ograniczenia. Pamiętać jednak należy, że regulacja uzpt koncentruje się na limitowaniu czasu trwania zatrudnienia tymczasowego, stąd trudno doszukiwać się tu terminologii właściwej Porozumieniu ramowemu czy art. 25¹ kp. Samo Porozumienie ramowe wyróżnia trzy mechanizmy przeciwdziałania nadużyciom. Pozostawia ono jednak państwom członkowskim daleko idącą swobodę – tak w zakresie wyboru środków, jak i sposobu ich ukształtowania. Są to obiektywne powody uzasadniające odnowienie umowy (który można określić mianem środka obiektywizującego), maksymalną łączną długość kolejnych umów (który można nazwać środkiem temporalnym) oraz liczbę odnowień (który można określić jako środek ilościowy). Dyrektywa 2008/104/WE, przewidując jedynie minimalny zakres ochrony, nie wprowadza jednak żadnych środków dotyczących przeciwdziałania zjawiskom nadużycia zatrudnienia tymczasowego, nie zobowiązuje państw członkowskich – jak wskazuje TSUE – do ograniczenia liczby kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, nie wymaga także uzależnienia korzystania z tej formy pracy na czas określony od podania powodów o charakterze technicznym ani związanych z wymogami produkcji lub organizacji albo z zastępstwem. Trybunał zauważył jednak, że art. 4 ust. 1 Dyrektywy 2008/104/WE należy rozumieć jako wyznaczający ramy, w których powinna się rozwijać działalność ustawodawcza państw członkowskich w dziedzinie zakazów lub ograniczeń dotyczących korzystania z pracowników tymczasowych, nie wymaga on jednak przyjęcia określonej regulacji w tej dziedzinie, w tym: w celu zapobiegania nadużyciom (wyrok z dnia 14 października 2020 r., C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823; Ziętek-Capiga 2020, 43).

W przypadku zatrudnienia tymczasowego polski ustawodawca wprost wskazuje, kiedy może nastąpić zawarcie umowy o pracę w tej formule, a zatem wymaga istnienia przyczyny zawarcia umowy. Zgodnie z art. 2 pkt 3 uzpt chodzi tu o wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań: a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. W przypadku gdy strony chciałyby zawrzeć umowę z uwagi na inne potrzeby, ustawa nie znajdzie zastosowania. Pracą tymczasową jest bowiem tylko taka, która spełnia powyższe cechy (Reda-Ciszewska 2016, 88). Ponadto ogranicza ona czas trwania zatrudnienia pracownika tymczasowego na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika, posługując się specyficzną

formułą maksymalnego czasu trwania zatrudnienia (18 miesięcy) w danym okresie (36 miesięcy), przy czym w przypadku zastępstwa czas zatrudnienia może wynieść 36 miesięcy, lecz następne zatrudnienie jest możliwe dopiero po upływie karencji takiego samego okresu. Wprowadzenie zarówno kauzalności zatrudnienia tymczasowego, jak i ograniczenie go czasowo należy ocenić pozytywnie.

Wskazane mechanizmy przyczyniają się do ochrony pracownika tymczasowego przed nadużyciem umowy o pracę na czas określony, ale także *de facto* nadużyciem zatrudnienia tymczasowego w ogóle. Zwrócić należy bowiem uwagę na fakt, że skoro zatrudnienie na omawianej podstawie jest jedyną formą zatrudnienia pracowniczego w ramach pracy tymczasowej, to nadużycie jej będzie jednocześnie stanowić nadużycie zatrudnienia tymczasowego (oczywiście nadużycie takie wystąpi także w razie zawarcia umowy cywilnoprawnej, ale kwestia ta wychodzi poza zakres niniejszego opracowania). Źródłem obu rodzajów nadużycia jest umowa między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem (nie wchodzę w tym miejscu, z uwagi na ograniczone ramy niniejszego artykułu, w kwestię motywu takiego działania i jego jedno- lub dwustronnej formy). Zasadniczo nadużycie zatrudnienia tymczasowego przybrać może bowiem dwie postacie: gdy umowa zawarta jest dla realizacji innych zadań niż określone w ustawie oraz gdy dojdzie do przekroczenia ustawowych limitów czasowych. W istocie więc te same mechanizmy, które uznać możemy za przeciwdziałające nadużyciu umowy o pracę na czas określony, stanowią jednocześnie ograniczenie dla stosowania tej formy zatrudnienia.

Sygnalizowana wielokrotnie atypowość omawianego zatrudnienia przekłada się na wyróżnienie jeszcze jednej możliwej do zaistnienia formy nadużycia umowy o pracę na czas określony. Chodzi tu o sekwencyjne zatrudnianie pracownika tymczasowego przez różne agencje pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (zob. Sobczyk 2005, 99; Sobczyk 2011, 156; Piszczek 2019, 45). Wiąże się to *de facto* z zamiarem permanentnego zatrudnienia konkretnej osoby, z którą w innych warunkach doszłoby do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Do nowelizacji z 2017 r. uzpt nie istniało w tym zakresie ograniczenie (Piszczek 2019, 45). Niemniej jednak SN zauważał, że choć takie działanie formalnie nie sprzeciwia się przepisom uzpt, to w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, który jest sprzeczny z celem regulacji prawnej dotyczącej ograniczenia zatrudniania pracowników tymczasowych i okresu wykonywania przez nich pracy w tej formie zatrudnienia (wyrok z 9 kwietnia 2019 r., II UK 583/17, LEX nr 2642765). Zmieniony art. 20 ust. 4 uzpt wyklucza obecnie taką możliwość, odnosząc wspomniane ograniczenia czasowe także do zatrudniania pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika w ogóle, czyli wprowadza limit korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego.

Jako mankament istniejącej regulacji uzpt postrzega się również w literaturze problem możliwości dalszego korzystania przez pracodawcę użytkownika

z usług agencji tymczasowej i zatrudnianie, po zakończeniu umowy, innego pracownika tymczasowego na to samo stanowisko. To prowadzi do wzmacniania tej atypowej formy zatrudnienia kosztem zatrudnienia typowego (Piszczyk 2019, 46). Takie działanie nie może być jednak oceniane jako nadużycie umowy o pracę na czas określony, gdyż to rozpatruje się w ujęciu podmiotowym, a nie przedmiotowym, w odniesieniu do stanowiska pracy.

Zakończenie

Powyższa analiza pozwala stwierdzić, że w ramach atypowego zatrudnienia, jakim jest zatrudnienie tymczasowe, atypową formę przyjmuje także nadużycie umowy o pracę na czas określony. Dochodzi do przesunięcia wystąpienia tego zjawiska z relacji pracodawca – pracownik na relację agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik, co bezpośrednio oddziałuje na sytuację pracownika i prowadzić może do nadużywania tego rodzaju umowy.

Regulacje występujące na gruncie uzpt pozwalają na przeciwdziałanie zjawisku nadużycia umowy o pracę na czas określony i z jednej strony wiążą się z podkreśleniem celowości świadczenia pracy w tej formule, z drugiej zaś koncentrują się na temporalnym ograniczeniu czasu trwania zatrudnienia pracownika tymczasowego na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika. Uzupełniające zastosowanie tych dwóch mechanizmów należy ocenić pozytywnie. Wyłączenie stosowania Porozumienia ramowego do tego rodzaju zatrudnienia nie oznacza, że problem nadużycia umowy o pracę na czas określony nie mógłby tu zaistnieć, lecz jedynie to, że konieczne jest wdrożenie autonomicznej regulacji ochronnej z uwagi na specyfikę omawianego zjawiska w tej relacji, co zresztą nie wyklucza ukształtowania mechanizmów w sposób podobny do tych występujących w Porozumieniu.

Bibliografia

- Brose Wiebke (2015), *Befristungsrecht*, [w:] *Europäisches Arbeitsrecht. Grundlagen Richtlinien. Folgen für das deutsche Recht*, red. U. Preis, A. Sagan, Kolonia.
- Gersdorf Małgorzata (2017), *Katalog umów o pracę*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa.
- Greiner Stefan (2014), *Zwischen Küçük, Albron Catering, Della Rocca und Cartesio*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht”, vol. 6, s. 284–289.
- Krebbel Sebastian (2016), *Richtlinie zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge*, [w:] *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, red. M. Franzen, I. Gallner, H. Oetker, Monachium.
- Lembke Mark (2013), *Neues vom EuGH zum Befristungsschutz von Leiharbeitnehmern*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht”, vol. 15, s. 815–821.

- Lewandowski Henryk (1974), *Rodzaje umowy o pracę*, [w:] *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy – charakterystyka i próba wykładni*, „Studia i Materiały IPiSS”, t. 7.
- Makowski Dariusz (2017), *Zatrudnienie tymczasowe*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa.
- Mitrus Leszek (2006), *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków.
- Moras-Olaś Kinga (2021), *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa”, tom specjalny I, XXI, s. 523–534.
- Paluszkiewicz Magdalena (2011), *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa.
- Paluszkiewicz Magdalena (2017), *Zatrudnienie tymczasowe po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, s. 22–29.
- Pisarczyk Łukasz (2006), *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8, s. 2–8.
- Piszczyk Anna (2019), *Przeciwdziałanie nadużyciom w zatrudnieniu tymczasowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4, s. 45–49.
- Reda-Ciszewska Anna (2016), *Glosa do wyroku SN z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14*, „Orzecnictwo Sądów Polskich”, t. 1, s. 79–93.
- Reda-Ciszewska Anna (2017), *Komentarz do art. 7 u.z.p.t.*, [w:] A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa.
- Schlachter Monika (2015), *1999/70/EC: Fixed Term Contracts*, [w:] *EU Labour Law. A commentary*, red. M. Schlachter, Tybinga.
- Sobczyk Arkadiusz (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków.
- Sobczyk Arkadiusz (2011), *Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa.
- Sobczyk Arkadiusz (2016), *Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, s. 2–5.
- Staszewska Ewa (2016) [w:], *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa.
- Świątkowski Andrzej Marian (2015), *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Walczak Krzysztof (2008), *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, s. 201–213.
- Zieliński Tadeusz (1986), *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, Warszawa.
- Ziętek-Capiga Aleksandra (2020), *Praca tymczasowa – obowiązek zapobiegania stosowaniu kolejnych okresów skierowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, s. 43–45.