

Prawo do urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego

Temporary employee's right to holiday

Streszczenie

Uprawnienia urlopowe pracowników tymczasowych są istotnym zagadnieniem dotyczącym pracy tymczasowej. Normy dotyczące urlopu pracowników tymczasowych powinny odpowiadać normom wyższego rzędu – którymi są ratyfikowane umowy międzynarodowe, prawo unijne i normy zawarte w Konstytucji RP – i być z nimi zgodne. Artykuł porusza problematykę tej instytucji w porównaniu do pracowników modelowego zatrudnienia. Autor próbuje odpowiedzieć na pytanie o konieczność nowelizacji przepisów urlopowych dotyczących pracowników tymczasowych i zrównania ich praw w tym zakresie z pracownikami zatrudnionymi w ramach stosunku pracy. Jednocześnie zdaje sobie sprawę z tego, że nietypowość tej formy świadczenia pracy i jej zapotrzebowania powoduje z samej swej istoty zróżnicowanie, ale nie powinno ono być tak duże. Tym bardziej że prawo do wypoczynku stanowi podstawową zasadę prawa pracy, z którą omawiane zagadnienia nie powinny być sprzeczne. Ponadto autor próbuje zinterpretować zawile znaczenia pojęć, których ustawodawca nie zdefiniował. Zaprezentowane też zostały postulaty *de lege ferenda* przyszłych zmian, jakie powinny zająć w tym zakresie.

Słowa kluczowe: prawo pracy, urlop wypoczynkowy, pracownik tymczasowy, praca tymczasowa

Summary

The holiday entitlement of temporary agency workers is an important issue in temporary work. Standards concerning the leave of temporary workers should correspond to and comply with the higher-level standards, which are ratified international agreements, EU law and norms contained in the Constitution of the Republic of Poland. This article addresses the issues of this institution in comparison to employees of model employment. The author tries to find an answer to confirm the thesis that it is necessary to amend the holiday regulations concerning temporary workers and to increase the equality of their rights in this respect with employees employed on the basis of an employment relationship. At the same time, he is aware of the fact that the atypical nature of this form of work and its demand causes diversity by its very nature, but it should not be so extreme and diverse. All the more so because the right to rest is a fundamental principle of labour law, with which the discussed issues should not be contradictory. The issue of interpretation of complex meanings of notions which the legislator has not defined is also discussed. The *de lege ferenda* postulates of future changes to be made in this matter were also presented.

Keywords: labour law, annual leave, temporary worker, temporary work

1. Wprowadzenie

Jeszcze w latach 90. ubiegłego stulecia instytucja pracy tymczasowej była mało popularna na polskim rynku pracy. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej i zmianie w ustawodawstwie krajowym mającej na celu dostosowanie prawa krajowego do unijnego rozpoczął się okres intensywnego rozwoju tej formy zatrudnienia poprzez powstawanie agencji pracy tymczasowej, które występowały w roli pracodawcy i używały swoich pracowników firmom zewnętrznym. Sytuacja prawna takich pracowników nie była dobrze uregulowana, dopiero Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt) pozwoliła na pełną systematyzację zatrudnienia tymczasowego i pozycji prawnej pracowników tymczasowych, zapewniając prawa i ochronę mocno zbliżone do tych zawartych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp), a zarazem zróżnicowane pod względem niektórych instytucji prawnych, takich jak uprawnienia urlopowe.

Celem tego artykułu jest przybliżenie instytucji urlopu wypoczynkowego pracowników tymczasowych, który w niektórych kwestiach różni się od przepisów kp (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze zm.), szczególnie w zakresie jego wymiaru, prawa nabycia oraz prawa korzystania z niego. W praktyce jego stosowanie budzi wiele kontrowersji i rozbieżności z powodu braku jednolitej interpretacji w stosowaniu odpowiednich przepisów wspomnianej ustawy. Pomimo oficjalnych stanowisk orzecznictwa i resortu Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej podmioty ją stosujące dokonują wykładni, która będzie chroniła ich interesy. Powołując się na wykładnię celowościową i zapominając o wykładni systemowej czy nawet historycznej, rozstrzygają wszelkie wątpliwości na swoją korzyść. Rzymska paremia stosowana w prawie karnym mówiąca o tym, że wszystkie wątpliwości rozstrzyga się na korzyść oskarżonego, powinna być stosowana w prawie pracy: wszystkie wątpliwości rozstrzyga się na korzyść pracownika. W przeciwnym razie można narazić się na roszczenia ze strony pracownika o naruszenie jego praw, a w skrajnym przypadku nawet o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Pojęcie urlopu wypoczynkowego

Rozważania na temat urlopu pracownika tymczasowego należałoby rozpocząć od zdefiniowania samego urlopu wypoczynkowego. Już Konstytucja RP (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.) w art. 66 ust. 2 stanowi, że każdy pracownik ma prawo do corocznych płatnych urlopów oraz dni wolnych od pracy na podstawie odrębnych ustaw. Kodeks pracy podniósł instytucję urlopu wypoczynkowego do rangi podstawowej zasady prawa pracy, co znalazło wyraz w art. 14 kp:

każdy pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają odpowiednie przepisy o urlopach wypoczynkowych; takie przepisy znalazły się też w uzpt.

Definicję urlopu wypoczynkowego zawiera art. 152 ust. 1 kp, który stwierdza, że pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. W związku z tym jest to czas ustawowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na rzecz określonego pracodawcy. Jego celem jest regeneracja zarówno sił fizycznych, jak i psychicznych (Martuszewicz, Piecyk 2010, 23). Przepisy o urlopie wypoczynkowym regulują jego wymiar, zależny od stażu pracy, prawo do jego nabycia oraz sposoby korzystania z niego i udzielania go. Zgodnie z art. 152 ust. 2 kp pracownik nie może zrzec się tego prawa. Podkreśla to zamiar ustawodawcy jego rzeczywistego wykorzystania i realizacji celów, do jakich został ustalony.

Według przepisów kp wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy i wynosi odpowiednio 20 dni (do 10 lat stażu) lub 26 dni (ponad 10 lat stażu). Według Katarzyny Majchrzak jest to wymiar minimalny, który może być podwyższony. To podwyższenie lub prawo do dodatkowego urlopu może być zagwarantowane w układzie zbiorowym pracy albo w umowie o pracę, jak również w odrębnych ustawach, i może dotyczyć osób niepełnosprawnych, nauczycieli, prokuratorów czy też sędziów (Majchrzak 2020, 288). Zgodnie z art. 161 kp urlop wypoczynkowy powinien być udzielony przez pracodawcę w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zaległy urlop za rok poprzedni należy wykorzystać do dnia 30 września kolejnego roku kalendarzowego. Jeśli pracodawca nie udzieli pracownikowi urlopu w tym terminie, to pracownik może wystąpić z roszczeniem o jego udzielenie lub wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, które przedawnia się z upływem 3 lat, od kiedy to roszczenie stało się wymagalne. Ponadto art. 162 kp przewiduje możliwość podzielenia urlopu wypoczynkowego na części, na wniosek pracownika, z czego jedna część nie może być krótsza niż 14 dni kalendarzowych.

Przy rozważaniach na temat urlopu wypoczynkowego można wskazać, że inaczej kształtuje się on w przypadku młodocianych zatrudnianych w ramach przygotowania zawodowego czy wykonywania lekkich prac. Także wymiar urlopu wypoczynkowego ulega proporcjonalnie obniżeniu w zależności od wymiaru etatu czy wskutek rozdzielenia go na poprzedniego i obecnego pracodawcę w danym roku kalendarzowym. Kodeks pracy reguluje też kwestię urlopu na żądanie: jest on udzielany w liczbie 4 dni w skali danego roku kalendarzowego i obniża wymiar urlopu wypoczynkowego oraz urlopu bezpłatnego, który jest niezależny od urlopu wypoczynkowego. Ponadto ustawodawca w przepisach odrębnych rangi ustawowej unormował problematykę zwolnień od pracy czy tzw. urlopów okolicznościowych.

3. Udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikowi tymczasowemu

Rozważania na temat urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego należy rozpocząć od stwierdzenia, że to prawo i zarazem uprawnienie jest regulowane odrębnie przez uzpt, co wynika ze specyfiki pracy tymczasowej. Może pojawić się wątpliwość, dlaczego ten rodzaj zatrudnienia nie został poddany regulacji kodeksowej. Prawdopodobnie ustawodawca uznał tę formę zatrudnienia za inną niż stosunki pracy zawarte w kp i celowo nie objął pracowników tymczasowych pełną ochroną stosunku pracy. Jest to związane z celem tej formy zatrudnienia, która ma być tymczasowa, a nawet sezonowa, wynika ze wzmożonego zapotrzebowania pracodawcy użytkownika i daje mu uprzywilejowaną pozycję. Ponadto ma ona przeciwdziałać bezrobociu i zwiększać mobilność zawodową osób pozostających bez pracy, co ma wpływać na ich doświadczenie, kontakty z potencjalnymi pracodawcami oraz wykształcenie odpowiednio cenionych kompetencji na rynku pracy.

Jednocześnie ustawodawca zagwarantował, że uprawnienie urlopowe pracownika tymczasowego nie może zostać wyłączone przez żadną ze stron stosunku pracy, co ma zapewnić zgodność z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Istotne znaczenie w omawianym zagadnieniu mają art. 10 i 17 uzpt. Należy wspomnieć, że uzpt jest pierwotnym źródłem prawa do urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego i stanowi *lex specialis* w odniesieniu do kp. Zgodnie z art. 5 uzpt przepisy kp stosowane są w części nieuregulowanej przepisami tej ustawy i stosuje się wtedy odpowiednie przepisy prawa pracy w stosunku do pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika, jak do pracodawcy i pracownika.

W pierwszej kolejności należy rozpatrzyć udzielanie pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego. Realizacja tego prawa odznacza się specyficznym i charakterystycznym sposobem, właściwym tylko dla zatrudnienia tymczasowego, i zależy od współdziałania agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika (Paluszkiewicz 2011, 164). Inaczej niż w kp, gdzie urlop udzielany jest na podstawie planów urlopowych i wniosku pracownika, w przypadku zatrudnienia tymczasowego wnioski zostają pominięte, o czym stwierdza art. 10 ust. 1 uzpt. W tym przepisie ustawodawca uczynił pracodawcę użytkownika stroną bardziej uprzywilejowaną. Pomimo współpracy dwóch podmiotów, tj. pracodawcy użytkownika oraz agencji pracy tymczasowej, udzielenie urlopu pracownikowi tymczasowemu spoczywa na agencji (Daszczyńska 2011, 201), ponieważ to właśnie agencja jest pracodawcą. Następuje zatem podział obowiązków względem pracownika tymczasowego między agencją a pracodawcą użytkownika.

Z unormowania art. 10 uzpt wynika, że udzielenie urlopu wypoczynkowego może nastąpić w dwóch formach. W myśl ust. 1 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 udzielenia tego urlopu. Natomiast zgodnie z ust. 2 tego artykułu, jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub dłużej, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając mu, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu. W pierwszym przypadku pracownik tymczasowy nie bierze udziału w trybie udzielania mu urlopu wypoczynkowego. Natomiast w drugim termin udzielenia urlopu uzgadnia z nim pracodawca użytkownik, a nie agencja pracy tymczasowej. Dlatego Paluszkiewicz słusznie zaznacza, że udzielenie urlopu wypoczynkowego i realizacja tego prawa zależne są „od okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika” (Paluszkiewicz 2011, 163) i od tego okresu zależy to, która ze stron zatrudnienia tymczasowego będzie brała udział w realizacji tego uprawnienia: pracownik tymczasowy czy agencja pracy tymczasowej.

Z analizowanego przepisu można wywnioskować, że ustawodawca odstępuje od zasady udzielania urlopu wypoczynkowego przez okres 6 miesięcy zatrudnienia u konkretnego pracodawcy użytkownika (Kapusta 2013, 259). Z ust. 1 wywnioskować należy powinność zawarcia porozumienia między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Z praktycznego punktu widzenia takie porozumienia nie obowiązują. Brak takiego porozumienia przez okres pierwszych 6 miesięcy zatrudnienia powoduje brak możliwości skorzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego. Z tych względów należy poprzeć pogląd Piotra Kapusty o zagrożeniu, jakim jest sytuacja, „kiedy pracownik tymczasowy powinien móc wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeśli nie zachodzi okoliczność przewidziana w dyspozycji przepisu art. 10 ust. 2 u.z.p.t., a jednocześnie nie zawarto stosownego porozumienia, o którym mowa w art. 10 ust. 1 u.z.p.t.” (Kapusta 2013, 259). A to w konsekwencji stanowiłoby naruszenie normy art. 152 kp o wykorzystaniu przysługującego urlopu w naturze. Dlatego należy negować przepisy w tej kwestii, gdyż prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania względem wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego i pracownika zatrudnionego na umowę o pracę oraz pozostają w sprzeczności z Konstytucją RP i pracowniczym prawem do urlopu wypoczynkowego, należnym każdemu pracownikowi bez wyjątku.

Natomiast żadnych niejasności czy kontrowersji nie budzi brzmienie art. 17 ust. 2 uzpt. Zgodnie z nim urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. Ustawodawca tutaj posłużył się konstrukcją przepisu zawartego w art. 154² ust. 1 kp. W omawianej ustawie został pominięty zapis wspomnianego artykułu kp o udzielaniu tego urlopu w takim wymiarze godzinowym, jaki odpowiada dobowemu wymiarowi czasu pracy. Na tej podstawie można wnioskować, że urlop wypoczynkowy pracownika udzielany jest tylko w wymiarze dniowym, a nie godzinowym, niezależnie od

dobowego wymiaru czasu pracy. Dalsza dyspozycja art. 17 ust. 2 uzpt mówi o tym, że w przypadku określonym w art. 10 ust. 2 do pracownika tymczasowego stosuje się przepisy art. 167² kp. W ten sposób ustawodawca uregulował instytucję urlopu na żądanie pracownika tymczasowego. Ten rodzaj urlopu pracownik tymczasowy może wykorzystać, pod warunkiem że u danego pracodawcy użytkownika jest zatrudniony przez okres co najmniej 6 miesięcy lub dłuższy.

4. Wymiar i nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego

Przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego największe znaczenie ma przepis art. 17 ust. 1 uzpt. Zgodnie z nim pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika. Wyjaśnienia wymagają dwa zwroty użyte w tym przepisie: „miesiąc” i „pozostawanie w dyspozycji”.

Mimo że uzpt nie definiuje pojęcia „miesiąc”, to nie ma z nim większych problemów znaczeniowych. Według Arkadiusza Sobczyka „można argumentować, że w ustawie chodzi o miesiące kalendarzowe” (Sobczyk 2005, 85). Jednak powszechnie uznaje się, że miesiąc to 30 dni, co znajduje poparcie w art. 114 Kodeksu cywilnego (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.; dalej: kc), w związku z art. 300 kp, na podstawie dyspozycji zawartej w art. 5 uzpt. Sam art. 114 kc stwierdza, że jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za 30 dni, a rok za 365 dni.

Poważniejsze problemy interpretacyjne budzi sformułowanie „pozostawanie w dyspozycji”. Pojęcie to nie ma legalnej definicji ustawodawcy w uzpt. Według przyjętej praktyki jest to faktycznie świadczona praca na rzecz pracodawcy użytkownika i wszelkie jej przerwy, choćby usprawiedliwioną nieobecnością, ograniczają nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Powoduje to poważne zagrożenie dla pracownika tymczasowego i obniża wymiar jego urlopu wypoczynkowego. Taka sytuacja może prowadzić do konfliktów oraz wzbudza odczucie pracownika tymczasowego o jego dyskryminacji ze względu na formę zatrudnienia w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Z pewnością, stosując wykładnię celowościową, można dojść do takiego wniosku, jednakże biorąc pod uwagę ogólne zasady prawa do odpoczynku, jak również jego cel, należałoby w tym przypadku zastosować wykładnię systemową.

Co do zasady pracownik tymczasowy nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy użytkownika podczas choroby, jednak Sobczyk podkreśla, że „pracownik pozostaje w dyspozycji w okresach między dniami wykonywania pracy wynikającymi z harmonogramu, które są dniami wolnymi w związku z zasadą przeciętnie

pięciodniowego czasu pracy” (Sobczyk 2005, 86). Wobec braku legalnego zdefiniowania omawianego pojęcia przez ustawodawcę każdy z podmiotów zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej dokonuje jego interpretacji z korzyścią dla siebie, zapominając o celu tego przepisu. To z kolei mogłoby spowodować, że pracownik tymczasowy zostaje zdegradowany do pracownika niższej kategorii, który nie ma prawa do wypoczynku i zregenerowania sił.

Przy interpretacji terminu „pozostawanie w dyspozycji” należy brać pod uwagę całokształt unormowań odnoszących się do tej kwestii. Autor stoi na stanowisku, że termin ten odnosi się do okresu skierowania przez agencję pracy tymczasowej pracownika tymczasowego do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, a przyczyny uniemożliwiające pozostawanie w dyspozycji pracodawcy użytkownika są zawarte w art. 155² ust. 1 kp i stanowią podstawę do ograniczenia prawa do urlopu wypoczynkowego. Tym samym usprawiedliwiona nieobecność, spowodowana choćby chorobą czy zwolnieniem lekarskim, nie powoduje utraty prawa do 2 dni urlopu pracownika tymczasowego i nie stanowi przesłanki niepozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika.

Taki pogląd znajduje poparcie w wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z 29 czerwca 2015 r. (art. 5 ust. 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych, Dz.U. UE. L 2008.327.9) oraz stanowisku Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 25 listopada 2010 r. Z tych względów należałoby postulować zmianę zapisu uzpt z „pozostawania w dyspozycji” na „okres skierowania”, tak aby zapis art. 17 ust. 1 nie budził wątpliwości interpretacyjnych. Takie rozumienie kontrowersyjnego zapisu uzpt wynika również z wykładni historycznej (Polskie Centrum Kadrowo-Płacowe). Za takim rozumieniem „pozostawania w dyspozycji” opowiada się także Anna Daszczyńska, która stwierdza, że „nie każdy zatem okres niepozostawania w dyspozycji pracodawcy powoduje utratę prawa do urlopu wypoczynkowego” (Daszczyńska 2011, 206). Inna interpretacja tego zapisu stawiałaby pracownika tymczasowego i jego prawo do urlopu w mniej korzystnej sytuacji. Jak słusznie zauważa Kapusta, „zestawienie zasad nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego pracowników tymczasowych i pracowników świadczących pracę na podstawie zatrudnienia modelowego prowadzi bezpośrednio do konstatacji, że w sposób mniej korzystny zostały one ukształtowane względem tych pierwszych” (Kapusta 2013, 263). Stwarza to zagrożenie ograniczenia uprawnień urlopowych pracowników tymczasowych, generuje podstawy roszczeń dyskryminacyjnych, stawia w sprzeczności z normami unijnymi i konstytucyjnymi, dlatego należy dokonać zmian w uzpt, aby jej przepisy wyrównały prawa osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz pracowników tymczasowych.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 uzpt pracownik tymczasowy nabywa prawo do 2 dni urlopu wypoczynkowego przez miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika. Dlatego wymiar tego urlopu nie jest zależny od stażu pracy czy też okresów nauki pracownika tymczasowego (Lazarowicz 2022). W związku z tym

pracownikowi tymczasowemu w ciągu roku może przysługiwać maksymalnie 24 dni, co w stosunku do pracowników mających ponad 10-letni staż pracy jest krzywdzące i pozbawia ich 2 dni urlopu wypoczynkowego w skali roku. Ponadto należy zauważyć, iż w przypadku pracy krótszej niż miesiąc ten okres podlega zsumowaniu z okresami, które będą następować po tym okresie, co w konsekwencji spowoduje nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego (Dörre-Kolasa 2019, 346–347).

5. Wnioski

Podsumowując, należy stwierdzić, że „prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień” (Jaśkowski 2019). W omawianej materii można zauważyć, że regulacja urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego różni się od regulacji kodeksowej w kwestiach wymiaru urlopu, jego udzielania czy nabycia do niego prawa. Stwarza to zagrożenie do nadużyć, ukształtowania mniej korzystnej sytuacji prawnej pracownika tymczasowego i tym samym różnicuje pracowników modelu klasycznego oraz pracowników modelu pracy tymczasowej. Nie regulując odmiennie wymiaru urlopu wypoczynkowego, ustawodawca zrównał wszystkich pracowników tymczasowych i zaliczył ich do jednej kategorii, nie wynagradzając ich aktywności zawodowej. Takie rozwiązanie powinno być zmienione, gdyż należałoby „uwzględnić zwiększone potrzeby wypoczynku pracownika z dłuższym stażem pracy” (Daszczyńska 2011, 207). Nie można zarzucić ustawodawcy bezpodstawności takich uregulowań, mają one bowiem związek z odmienną formą i nietypowością tego zatrudnienia, jednak trudno się zgodzić z tak rozbieżnymi uregulowaniami w stosunku do przepisów kp, które różnicują pozycję pracowników tymczasowych oraz pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Nie można dopuszczać do sytuacji, aby to samo zatrudnienie pracownicze na podstawie umowy o pracę dawało tak odmiennie prawa na gruncie uzpt i kp.

Zdaniem autora niedopuszczalne jest pozostawienie dobrowolności interpretacyjnej zapisów uzpt i niezdefiniowanie podstawowych oraz mających duże znaczenie dla praktyki stosowania pojęć, którymi ustawodawca się posługiwał. Nie budzi również aprobaty doprowadzenie do sytuacji, w której pracownik tymczasowy nie będzie mógł wykorzystać swojego urlopu wypoczynkowego w naturze i tym samym zrealizować w pełni cel tej instytucji prawnej. Choć takie udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze pozostawać może w konflikcie z zasadą elastyczności w stosunku do pracowników wykonujących pracę na rzecz pracodawcy użytkownika w okresie do 6 miesięcy, pojawia się pytanie, kto jest podmiotem elastyczności stosunków zatrudnienia i komu ta elastyczność ma przysporzyć najwięcej korzyści. Zasadne jest stwierdzenie, że zarówno pracodawcy użytkownikowi, jak i pracownikowi tymczasowemu. A jednak nasuwa się

tu myśl, że ustawodawstwo o elastyczności zatrudnienia, w tym także praca tymczasowa, mają przynieść korzyść tylko i wyłącznie pracodawcy użytkownikowi i agencji pracy tymczasowej, skoro pracownikowi odmawia się podstawowego uprawnienia do wypoczynku i regeneracji sił. Ustawodawca oprócz korzyści gospodarczych powinien mieć na uwadze ratyfikowane umowy międzynarodowe i zasady wynikające z Konstytucji RP.

Z tych względów należałoby poddać nowelizacji uzpt. Pracownik tymczasowy powinien mieć zbliżone uprawnienia urlopowe do pracownika zatrudnionego w ramach stosunku pracy, a to prawo nie powinno zależeć od stażu pracy u pracodawcy użytkownika i porozumienia z agencją pracy tymczasowej. Powinny być jasne reguły interpretacyjne przepisów ustawy, a te przepisy powinny być zgodne z normami wyższego rzędu. Bez względu na przyczyny i cele tej formy zatrudnienia prawo do urlopu wypoczynkowego pracowników tymczasowych nie może być choć w najmniejszej części ograniczane, jak to ma miejsce przy obecnych zapisach uzpt.

Bibliografia

- Daszczyńska Anna (2011), *Prawo pracownika tymczasowego do wypoczynku*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa.
- Dörre-Kolasa Dominika (2019), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa.
- Jaśkowski Kazimierz (2019), [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11, Warszawa.
- Kapusta Piotr (2013), *Uprawnienia urlopowe pracowników tymczasowych*, <http://www.biblioteka-cyfrowa.pl/Content/43847/PDF/021.pdf> [dostęp 18.01.2021].
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Lazarowicz Andrzej (2022), *Praca tymczasowa a urlop wypoczynkowy – ile wynosi jego wymiar?*, <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-praca-tymczasowa-a-urlop> [dostęp 19.01.2021].
- Majchrzak Katarzyna (2020), *Prawo do wypoczynku w świetle przepisów Kodeksu pracy*, „Studia Prawnoustrojowe”, nr 50, s. 275–294.
- Martuszewicz Anna, Piecyk Katarzyna (2010), *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa.
- Paluszkiewicz Magdalena (2011), *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa.
- Polskie Centrum Kadrowo-Płacowe, <https://www.pckp.pl/pojecie-okresu-pozostawania-w-dyspozycji-pracodawcy-uzytkownika,4,4171> [dostęp 19.01.2021].
- Sobczyk Arkadiusz (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608 ze zm.).
- Wyrok Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy z 29 czerwca 2015 r., VII P 1591/14, <https://www.saos.org.pl/judgments/content/250319.html> [dostęp 19.01.2021].