

Rozdział 12

Outsourcing a leasing pracowniczy – zagadnienia praktyczne i formy naruszeń

Outsourcing vs. employee leasing – practical issues and forms of violations

Monika Jurkiewicz

Radca prawny

<https://orcid.org/0009-0002-2592-4966>

Streszczenie

Niniejszy rozdział ma na celu pokazanie czytelnikowi różnic pomiędzy outsourcingiem pracowniczym a leasingiem pracowników, a jednocześnie potencjalnych konsekwencji związanych z nieprawidłowym stosowaniem tych rozwiązań. Celem tego tekstu jest więc wskazanie, że drogą do skutecznego i efektywnego stosowania outsourcingu czy leasingu pracowników jest dobre zrozumienie różnic pomiędzy nimi. Dzięki temu przedsiębiorcy mogą stosować te rozwiązania efektywnie, zyskując nie tylko optymalizację kosztów, ale też szybkość i elastyczność pozyskiwania zasobów pozwalających na realizację pozyskanych kontraktów.

Słowa kluczowe: umowa outsourcingu pracowników, umowa leasingu pracowników, stosowanie outsourcingu pracowników, stosowanie leasingu pracowników, różnice pomiędzy outsourcingiem a leasingiem pracowników, konsekwencje naruszeń leasingu pracowników i outsourcingu pracowników

Abstract

This study aims to show the reader the differences between employee outsourcing and employee leasing, focusing on the practical aspects of the differences between these institutions, while also showing what the potential consequences associated with the improper use of these solutions may be. Thus, the purpose of this text is to show readers that the way to effective and efficient use of outsourcing or employee leasing is to have a good understanding of the differences between them. In this way, entrepreneurs can apply these solutions effectively gaining not only cost optimization, but also speed and flexibility in obtaining resources to execute the acquired contracts.

Keywords: employee outsourcing contract, employee leasing contract, application of employee outsourcing, application of employee leasing, differences between outsourcing and employee leasing, consequences of violations of employee leasing and employee outsourcing

Zagadnienia wstępne

Niniejszy rozdział ma na celu analizę pojęć i wskazanie różnic w praktyce stosowania instytucji outsourcingu oraz leasingu pracowniczego, ale też ich naruszeń i skutków związanych z tymi uchybieniami.

Pojęcie leasingu pracowniczego wiązane jest zazwyczaj z dwiema instytucjami:

- 1) pracą tymczasową, regulowaną ustawą z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych¹ oraz
- 2) niemającą specyficzną nazwy, a leasingiem nazwaną tylko potocznie, instytucją z art. 174(1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy², czyli urlopem bezpłatnym pracownika na czas wykonywania pracy u innego pracodawcy na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcami (obecnym i przyjmującym).

Natomiast wyodrębnienie **pojęcia outsourcingu pracowniczego** wiąże się bezpośrednio z zasadą swobody umów. Instytucja ta nie ma legalnej definicji, a jej cechy charakterystyczne kształtowane są w dużej mierze negatywnie w tym sensie, że uznaje się, iż nie może być ona ani pracą tymczasową, ani instytucją z art. 174(1) k.p. Informacje o tym, czym jest outsourcing pracowniczy, daje orzecznictwo sądów, w tym przykładowo wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r. (sygn. II UK 103/18³), o którym będzie jeszcze mowa w tym tekście. Zaczniemy zatem od zdefiniowania pojęć oraz przeprowadzenia linii podziału pomiędzy nimi.

Leasing pracowniczy

Leasing pracowniczy to pojęcie najczęściej utożsamiane z pracą tymczasową, a więc instytucją wprost uregulowaną i zdefiniowaną w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Zdefiniowana w tym akcie prawnym praca tymczasowa ma następujące elementy konstrukcyjne:

- 1) jest to praca o charakterze sezonowym, okresowym lub bardzo zmiennym, wykonywana na rzecz tzw. pracodawcy użytkownika;
- 2) wykonywana jest przez osobę (pracownika tymczasowego), która wykonuje zadania opisane w pkt 1 i jest zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej;
- 3) wykonywana jest na rzecz pracodawcy użytkownika, czyli przedsiębiorstwa – podmiotu, korzystającego z pracy czasowej i współpracującego z agencją pracy tymczasowej, „wypożyczając” pracowników tymczasowych.

1 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110.

2 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 – dalej k.p.

3 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r., sygn. II UK 103/18, LEX nr 2751810.

Agencja pracy tymczasowej to z kolei podmiot kierujący pracownikami czasowymi do przedsiębiorstw (użytkowników). Wykonywanie zadań na rzecz danego pracodawcy użytkownika ma ograniczenie przedmiotowe (art. 8 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) oraz czasowe (art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Oczywiście występuje wiele innych ograniczeń, których omawianie nie jest przedmiotem niniejszego opracowania. Dość powiedzieć, że w zakresie organizacyjnym (podporządkowania pracownika tymczasowego) pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego (art. 14 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Instytucja z art. 174¹ Kodeksu pracy – „właściwy” leasing pracowniczy

Ta instytucja, podobnie do pracy tymczasowej, może być stosowana w sytuacji, gdy jeden pracodawca udostępni swoich pracowników (za ich pisemną zgodą) innemu przedsiębiorcy na podstawie stosownych porozumień, w celu świadczenia pracy.

Warunki zastosowania tej instytucji są następujące:

- 1) w pierwszej kolejności pracodawcy powinni zawrzeć porozumienie;
- 2) pracownik musi wyrazić pisemną zgodę;
- 3) po spełnieniu powyżej wskazanych warunków pracodawca, nazwijmy go wysyłającym, udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas „wypożyczenia” i pracy u drugiego pracodawcy.

W kwestiach technicznych trzeba zwrócić uwagę na to, że:

- 1) przepis nie definiuje, czy porozumienie powinno zostać zawarte w formie pisemnej, czy też wystarczy forma ustna; teoretycznie możliwe jest zatem zawarcie umowy w formie ustnej; niemniej jednak z praktycznego punktu widzenia zdecydowanie bezpieczniejszym rozwiązaniem jest zawarcie porozumienia w formie pisemnej;
- 2) ustalenie zasad oddelegowania pracownika (leasingu pracownika) w formie pisemnej pozwoli uniknąć wątpliwości odnośnie do obowiązków pracodawcy leasingodawcy i pracodawcy leasingobiorcy w związku ze skierowaniem pracownika do świadczenia pracy na rzecz tego ostatniego.

Oczywiście od razu nasuwa się pytanie, na jaki okres minimalny i maksymalny można użyczyć pracownika. Kodeks pracy nie wprowadza żadnych ograniczeń czasowych w odniesieniu do urlopu bezpłatnego. Oznacza to, że teoretycznie pracodawca może wynająć pracownika na czas nieokreślony. Jednak w takich wypadkach istnieje poważne ryzyko zarzutu obejścia przepisów prawa pracy o agencjach pracy tymczasowej.

Praktycznie rzecz biorąc, różnica pomiędzy tymi dwoma instytucjami polega na:

- 1) **większych uprawnieniach kierowniczych pracodawcy przyjmującego** – podstawą leasingu pracowniczego jest bowiem urlop bezpłatny, który ma ten skutek, iż stosunek pracy pracownika wynajmowanego ulega zawieszeniu; „pracownik, wyrażając pisemnie zgodę na udzielenie mu tego urlopu, zobowiązuje się wobec swego pracodawcy, że zawrze z nowym pracodawcą umowę o pracę na czas określony” (art. 25 § 1 k.p.); zobowiązanie pracownika ma jednakże charakter warunkowy, gdyż zawarcie umowy o pracę z nowym pracodawcą uzależnione jest od zaproponowania pracownikowi odpowiednich warunków umowy, a zwłaszcza wynagrodzenia⁴;
- 2) **braku ograniczeń w zakresie tego, jaka praca może być powierzona „użyczanemu” pracownikowi;**
- 3) **braku ograniczeń czasowych** w zakresie tego, na jaki czas może być zawarte takie porozumienie o wypożyczeniu pracownika, co jednak prowadzi nas do jednego z potencjalnych ryzyk stosowania tej instytucji, czyli do trwałego „wypożyczenia” pracowników.

Outsourcing pracowniczy

Outsourcing pracowniczy, zasadniczo rzecz ujmując, definiuje się jako działanie polegające na przekazaniu podmiotowi zewnętrznemu (outsourcerowi) określonych zadań lub funkcji przedsiębiorcy korzystającego z outsourcingu. Umowa outsourcingu jest umową nienazwaną, na podstawie której jeden podmiot zleca innemu wykonanie zadań lub funkcji przedsiębiorstwa, które chce z outsourcingu korzystać.

Outsourcing, np. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 października 2009 r.⁵, określa się jako polegający na tym, że obsługę przedsiębiorstwa powierza się podmiotom zewnętrznym, niebędącym jego pracownikami. Cechą outsourcingu jest więc także jego zewnętrzność i równorzędny charakter stosunków pomiędzy przedsiębiorcą zlecającym a przedsiębiorcą przyjmującym zlecenie. „Podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego,

4 K. Jaśkowski w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022, art. 174(1).

5 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 października 2009 r., sygn. V ACa 418/09, LEX nr 574511.

jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane⁶.

W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy⁷.

W judykaturze pojawił się także pogląd, że przejście samych pracowników, bez przejścia zadań i substancji majątkowej (pomieszczeń, maszyn, urządzeń, technologii) musi być oceniane jako „pozorny outsourcing pracowniczy”⁸. Natomiast w wyroku z dnia 2 października 2019 r. Sąd Najwyższy⁹ stwierdził, że „powierzenie pracownikowi lub zleceniobiorcy (usługodawcy) wykonywania czynności określonych w umowie o pracę lub umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług) na rzecz innego podmiotu nie oznacza jeszcze, że wskutek tego pracownik lub zleceniobiorca (usługodawca) staje się pracownikiem lub zleceniobiorcą beneficjenta jego pracy. Podobnie wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub zleceniodawcę (usługobiorcę), znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje automatycznie nawiązania stosunku pracy lub stosunku zlecenia z tym innym podmiotem”. Sąd Najwyższy wskazał, że możliwe jest co do zasady przyjęcie, że takie umowy mogą być pozorne, a faktycznie stroną umowy będzie ten podmiot, który korzysta z outsourcingu. Sąd Najwyższy zaznaczył jednak, że przyjęcie takiego założenia wymaga wcześniejszych ustaleń faktycznych i ocen prawnych co do wszystkich przesłanek zastosowania konstrukcji pozorności czynności prawnej kryjącej inną czynność prawną. W ocenie Sądu Najwyższego umowa outsourcingu to umowa nienazwana według reguł ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁰ i skoro znajduje do niej zastosowanie tzw. zasada swobody umów, w praktyce może przyjmować różne formy.

Podzielając poglądy wyrażone przez wyżej wymienione składy orzekające, muszę jednak dodać, że w mojej ocenie sam fakt niepodlegania kierownictwu (czy kierownictwo pośrednie i krótkotrwałe) nie zawsze będzie okolicznością decydującą o tym, gdzie przebiega granica pomiędzy np. pracą tymczasową a outsourcingiem pracowniczym. Linia podziału pomiędzy tymi dwoma instytucjami musi łączyć w sobie elementy:

- 1) braku kierownictwa lub kierownictwa tylko pośredniego nad pracownikiem wykonującym zadania;
- 2) powierzenia dokładnie sprecyzowanego zadania lub funkcji do realizacji w przypadku outsourcingu *versus* użyczenia „rąk do pracy” w przypadku pracy tymczasowej.

6 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. III AUa 1162/18, LEX nr 2623264, Biul. SAKa 2019/1/41.

7 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. I PK 21/15, LEX nr 1975836.

8 Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 listopada 2019 r., sygn. III AUa 509/19.

9 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r., sygn. II UK 103/18.

10 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610.

Dopiero połączenie tych elementów daje pewność, że kontrakt, jaki zawieramy w danym momencie, nie powinien być kwalifikowany jako świadczenie usług pracy tymczasowej czy leasingu w rozumieniu artykułu 174(1) k.p.

Samo bowiem kierownictwo czy też jego brak może w niektórych okolicznościach być bardzo trudne do wyodrębnienia. Outsourcing pracowniczy może przecież być świadczony również w zakładzie zleceniodawcy – podmiotu korzystającego z outsourcingu. Będzie wówczas wiele sytuacji, w których pracownicy ci będą musieli podporządkować się regułom organizacyjnym panującym w danym zakładzie: zasadom i poleceniom z zakresu BHP, zasadom poruszania się po terenie zakładu pracy, a nawet w pewnym ograniczonym zakresie poleceniom osób sprawujących nadzór i kontrolę nad wykonywanymi zadaniami. Dopiero połączenie dwóch wyżej wymienionych elementów, a mianowicie braku kierownictwa i realizacji jasno sprecyzowanego zadania lub funkcji, będzie pozwalało na przeprowadzenie precyzyjnego podziału pomiędzy leasingiem pracowników (pracą tymczasową i instytucją z artykułu 174 k.p.) a outsourcingiem pracowników. Ważne jest też i to, że podmiot oferujący outsourcing odpowiada wobec swojego kontrahenta za efekt realizowanej usługi, np. wyprodukowanie komponentów czy spakowanie produktów, samodzielnie organizując pracę swoich pracowników.

Naruszenia związane ze stosowaniem instytucji leasingu i outsourcingu pracowniczego

W tak zarysowanym kontekście można z pewnością stwierdzić, że naruszenia związane ze stosowaniem tych instytucji mogą przybierać różnorakie formy.

Dla pracy tymczasowej będzie to po pierwsze kontekst naruszeń związanych ze stosowaniem instytucji pracy tymczasowej wbrew zasadom uregulowanym w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹¹.

Możemy więc na początek wyodrębnić dwa rodzaje tych naruszeń:

- 1) związane z naruszaniem uprawnień pracowników tymczasowych (przepisy art. 27–27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych);
- 2) związane z prowadzeniem działalności w zakresie pracy tymczasowej z naruszeniem przepisów o rejestracji agencji pracy tymczasowej (art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

11 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735.

Szczególną uwagę chcę tu zwrócić na drugi aspekt, związany z prowadzeniem działalności pośrednictwa pracy czy agencji pracy tymczasowej, ponieważ znajdzie on zastosowanie również do zagadnień związanych z outsourcingiem pracowniczym. W przypadku bowiem uznania, że dana działalność podmiotów zaangażowanych w proces powierzania/zlecania pracy pracowników pomiędzy przedsiębiorcami, nie stanowi outsourcingu pracowniczego, ale właśnie pracę tymczasową, to w razie, gdy podmiot oferujący to rozwiązanie nie będzie posiadał wpisu w odpowiednim rejestrze, znajdzie w stosunku do niego zastosowanie sankcja z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podobnie sankcją z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy może być objęte działanie w zakresie leasingu pracowniczego – instytucji z art. 174(1) k.p., w sytuacji gdy leasing ten przybiera cechę trwałości. Jak zasadnie podnosi A. Kamińska: „Zastrzec jednak należy, że w przypadku trwałego wynajmu pracownika łatwo narazić się na zarzut, iż w istocie rzeczy jest to pośrednictwo pracy, a strony zmierzały do obejścia przepisów prawa pracy o agencjach pracy tymczasowej [...]”¹².

Kolejnym zgłaszanym problemem dotyczącym deformacji stosowania instytucji leasingu pracowniczego jest kwestia **odpłatności za usługi wypożyczenia pracowników**. Przepis art. 174(1) k.p. nie reguluje kwestii płatności za tak wskazany leasing pracowniczy. Przyjąć więc trzeba, że może on być zarówno odpłatny, jak i nieodpłatny. Wątpliwość, jaką podnosi np. autorka wyżej wymienionego opracowania, jest taka, że w sytuacji, gdy pracodawca wynajmie pracownika za wynagrodzeniem płatnym przez przedsiębiorcę i wynagrodzenie będzie stanowiło istotną część dochodów pracodawcy leasingodawcy ponownie czynność może zostać zakwalifikowana jako mająca na celu obejście przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W tym wypadku należy zachować daleko idącą ostrożność. Skoro bowiem cechą konstrukcyjną pracy tymczasowej nie jest odpłatność, a zarazem przepis art. 174(1) k.p. nie wyklucza odpłatności, to sam fakt, że pracodawca wysyłający pobiera za to od pracodawcy przyjmującego wynagrodzenie, nie powinien być traktowany jako oferowanie pracy tymczasowej. Dopuszczam jednak sytuację, kiedy takie oferowanie pracowników stanowić będzie wyłączone źródło przychodu danego przedsiębiorcy. Można wówczas zasadnie zarzucać działanie mające na celu obejście przepisów ustawy, szczególnie w zakresie prowadzenia działalności agencji pracy tymczasowej bez rejestracji.

Pojawiają się też głosy, że nie ma przeszkód, aby leasing pracowniczy w rozumieniu przepisu art. 174(1) k.p. prowadzić bezterminowo. Takie tezy stawia J. Żołyński¹³: „Nie znajduje [...] przeszkód formalnoprawnych w zawarciu między

12 A. Kamińska, *Wynajęcie pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy na rzecz innego podmiotu*, <https://sip.lex.pl/#/publication/469914021> (dostęp: 23.12.2023).

13 J. Żołyński, *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174(1) k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8, s. 22–28.

podmiotami umowy bezterminowej, a tym samym udzieleniu bezterminowego urlopu bezpłatnego. Przepisy prawa pracy nie ograniczają bowiem czasu trwania urlopu bezpłatnego”.

Jest to z pewnością kwestia, której jednoznaczne rozstrzygnięcie znacząco upowszechniłoby stosowanie tych rozwiązań. W obecnym stanie rzeczy trudno się dziwić przedsiębiorcom, że unikają tych rozwiązań jako ryzykownych, choć istnieją one i pracodawca, pomimo licznych nowelizacji, nie decyduje się usunąć ich z Kodeksu pracy. W tym kontekście pragnę też zwrócić uwagę na orzeczenie I SA/Bk 157/19¹⁴, w którym Sąd Apelacyjny w Białymstoku wypowiedział się co do przesłanek ustalenia fikcyjności leasingu pracowniczego. Orzeczenie to zwraca uwagę ze względu na tezę, którą postawił sąd apelacyjny. Mianowicie uznano w nim, że celem umowy leasingu pracowniczego powinno być zmniejszenie kosztów zatrudnienia. Brak tej cechy może w ocenie tego składu orzekającego przesądzać o nieważności umowy leasingu pracowniczego. Zwracam uwagę na to orzeczenie głównie dlatego, że nie podzielam tej tezy. Powodem korzystania z leasingu pracowniczego wcale nie musi być obniżenie kosztów (choć to na pewno ważna motywacja). Są inne powody, dla których przedsiębiorca może chcieć skorzystać z instytucji leasingu pracowniczego czy outsourcingu pracowniczego. W wielu wypadkach na pierwszy plan wysuwać się tutaj mogą:

- 1) szybkie pozyskanie personelu;
- 2) elastyczne pozyskanie personelu.

Tytułem przykładu można tutaj podać sytuację, w której przedsiębiorca pozyskuje zlecenie, którego nie jest w stanie zrealizować w umówionym terminie bez skorzystania z dodatkowych zasobów personalnych. Jeśli koszty takiego zatrudnienia dodatkowego ma skalkulowane w umowie, którą pozyskał, to koszt uzyskania pracowników nie będzie dla niego kluczowym czynnikiem. Decydujące będzie to, czy może pracowników pozyskać szybko, tak aby móc zrealizować dany kontrakt w terminie. Nie wchodząc zatem w szczegółowe rozważania dotyczące tego orzeczenia, zwracam tu tylko uwagę na fakt, że ta teza sądu apelacyjnego jest zbyt daleko idąca, a optymalizacja kosztów w mojej ocenie nie może przesądzać o tym, czy dany kontrakt dotyczący leasingu pracowników jest zawarty w celu realizacji rzeczywistego zdarzenia gospodarczego, czy też dla pozorów.

Osobnym problemem są naruszenia związane ze stosowaniem instytucji outsourcingu pracowniczego. W tym wypadku można wyodrębnić następujące nieprawidłowości związane z outsourcingiem pracowniczym:

- 1) stosowanie rozwiązań w istocie stanowiących leasing pracowniczy zarówno w rozumieniu ustawy o pracownikach tymczasowych, jak i w rozumieniu instytucji z art. 174(1) k.p.;

¹⁴ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 lipca 2019 r., sygn. I SA/Bk 157/19, LEX nr 2700397.

- 2) pozornosc umow outsourcingu w celu unikania odprowadzania naleznosci podatkowych i ubezpieczeniowych, w tym w zwiazku z przejsciem czesci zakladu pracy w trybie przepisu art. 231 k.p.¹⁵

Waznym wyrokiem w kontekscie analizy, czym jest outsourcing pracownicz, jakie sa jego cechy kluczowe i co jest, a co nie jest naruszeniem jego istoty, jest cytowany juz wyrok z dnia 2 pazdziernika 2019 r. (sygn. II UK 103/18). Sad Najwyzszy, uchylajac zaskarzony wyrok sadu apelacyjnego, uznal, ze nawet jesli w praktyce zaloga firmy R. swiadczyla prace na rzecz firmy F. (wlasciciela sklepow), to nie mozna domniemywac, iz zaistnial tu stosunek „zatrudnienia” miedzy zewnetrznymi czlonkami obslugi marketu a firma F. Sad Najwyzszy dal przy tym wskazowke, ze oceniajac stany faktyczne dotyczace stosowania outsourcingu, nalezy unikac schematycznego myslenia i oceny. Potwierdzil tym samym, ze okolicznosc, iz beneficjentem pracy danej osoby jest okreslony podmiot, wcale nie przesadza o tym, ze to wlasnie ten podmiot pelni funkcje pracodawcy czy tez cywilnoprawnego zleceniodawcy wobec tej osoby. Takze wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawce/zleceniodawce (uslugobiorce w umowie outsourcingu), znajdujacych sie w zakladzie pracy innego podmiotu (uslugodawcy w umowie outsourcingu) i pod jego kierownictwem, nie powoduje automatycznie nawiązania stosunku pracy lub stosunku zlecenia z tymze podmiotem.

Wnioski

Reasumujac, trzeba wskazac, ze analiza zdarzen identyfikowanych jako naruszenie zasad stosowania instytucji omawianych w tym artykule pokazuje, ze ich skuteczne i bezpieczne stosowanie wymaga precyzyjnych ustalen pomiedzy stronami umow, w szczegolnosc, rzecz jasna, umowy leasingu pracowniczego rozumianego jako instytucja z art. 174(1) k.p. oraz outsourcingu pracowniczego. Jednak korzyści z ich stosowania sa bezsprzeczne. Warto poczynic te wysilki. W sytuacji kiedy koszty zatrudnienia rosną, ryzyka zwiazane z zatrudnianiem sa coraz wieksze, a perspektywy ustawodawcze sa takie, ze nalezy liczyc sie z rosnacymi obciazeniami finansowymi i organizacyjno-prawnymi dotyczacymi zatrudniania na podstawie umowy o prace, rozwiązania takie jak outsourcing moga i zapewne beda nabierac coraz wiekszego znaczenia.

¹⁵ Wyrok Sadu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. III AUa 1162/18, LEX nr 2623264, Biul. SAKA 2019/1/41.

Perspektywa odciążenia organizacji od problemów związanych z organizacją własnego zatrudnienia będzie zwiększała atrakcyjność instytucji np. outsourcingu pracowniczego.

Niemniej jednak stosowanie tych rozwiązań, jakkolwiek bardzo atrakcyjne, wymaga:

- 1) precyzyjnej analizy zjawiska i jasnych dystynkcji pomiędzy poszczególnymi omówionymi w tym tekście instytucjami;
- 2) dobrego określenia, co jest przedmiotem umowy;
- 3) szczegółowego podziału ról pomiędzy kontrahentami.

Tak wypełnione zadania kontaktowe pozwolą na skuteczne i wolne od zarzutów o omijanie norm prawa stosowanie omawianych instytucji.

Bibliografia

- Kamińska A., *Wynajęcie pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy na rzecz innego podmiotu*, <https://sip.lex.pl/#/publication/469914021> (dostęp: 23.12.2023).
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.
- Żołyński J., *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174(1) k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8.

Akty prawne i orzecznictwo

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735).
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 października 2009 r., sygn. V ACa 418/09, LEX nr 574511.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. III AUa 1162/18, LEX nr 2623264, Biul. SAKa 2019/1/41.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 listopada 2019 r., sygn. III AUa 509/19.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. I PK 21/15, LEX nr 1975836.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r. sygn. II UK 103/18, LEX nr 2751810.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 lipca 2019 r., sygn. I SA/Bk 157/19, LEX nr 2700397.