

UMOWA O PRACĘ TYMCZASOWĄ Z AGENCJĄ PRACY MITY I STEREOTYPY

Autor: Dominik Góra, Orienta Polska oddz. Wrocław

Wiele osób w Polsce zastanawia się, czym tak naprawdę jest umowa o pracę tymczasową i czym się ona charakteryzuje. Z perspektywy „zwykłego zjadacza chleba”, taka umowa nastrocza negatywne skojarzenia, kojarząc się z negatywnymi dla pracownika zapisami, większymi prawami pracodawcy czy też brakiem jakichkolwiek praw dla pracownika. Czy tak jest w rzeczywistości? Na to trudne pytanie pozwoli nam odpowiedzieć źródło, a mianowicie ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.). Jest to stosunkowo krótki akt prawny, w którym zawarto regulacje dotyczące pracowników, którzy pracują tymczasowo i są zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej.

Praca tymczasowa, jak sama nazwa wskazuje charakteryzuje się możliwością wykonywania pracy przez pracownika w ściśle określonym czasie, ale nie na stałe. Dzieje się tak, w wyniku uwarunkowań ekonomicznych panujących obecnie na rynku pracy. Wiele firm potrzebuje pracowników tylko w ściśle określonym czasie, na przykład w czasie „boomu” przedświątecznego, w na okres dodatkowych zleceń czy projektów itp. Bez możliwości „tymczasowego zatrudnienia”, sporo firm w ogóle nie zdecydowałoby się zatrudnić pracowników w oparciu o umowę o pracę, stąd też sporo osób straciłoby jakąkolwiek szansę na zarobek. Jeśli nawet znaleźli by zatrudnienie, to tylko w oparciu o umowę zlecenia, która jest zdecydowanie mniej atrakcyjna dla pracownika pod wieloma względami. Po drugie, istnieje grupa osób, którym taka umowa odpowiada, z racji wykonywania innych obowiązków pracowniczych (na przykład za granicą itp.), potrzeby regeneracji z racji choroby lub innych powodów uniemożliwiających podjęcie stałej pracy (dobrym przykładem są tutaj studenci albo osoby, które dopiero wchodzą na rynek pracy). Jasno widać więc, że umowa o pracę tymczasową pozwala dopasować ich potrzeby do potrzeb pracodawców.

Czy umowa o pracę tymczasową rzeczywiście nie chroni pracownika? Otóż nie. Potwierdzają to już początkowe zapisy w/w ustawy, gdzie art. 8 stanowi, że pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzony wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy: szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy. Po drugie, agencja pracy musi z pracownikiem tymczasowym podpisać umowę o pracę, w której winny się znaleźć zapisy o: pracodawcy użytkownika, rodzaju pracy, wymaganych kwalifikacjach, okresie wykonywanej pracy, wymiarze pracy, miejscu pracy, wynagrodzeniu i terminie jego wypłaty. Agencja pracy, przed skierowaniem pracownika do pracodawcy użytkownika (podmiotu, u którego de facto pracuje pracownik tymczasowy) uzyskuje informacje na temat przebiegu, rodzaju i warunków pracy, zagadnień dotyczących BHP oraz sposób rozliczania czasu jego pracy. Kolejnym mitem, który należy obalić jest brak możliwości zatrudnienia danego pracownika tymczasowego przez pracownika użytkownika po ustaniu jego stosunku pracy z agencją o czym świadczy zapis art. 12 w/w ustawy. Co więcej, zgodnie z art. 15 w/w ustawy 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 pracy. Ponadto pracownikowi tymczasowemu, wobec

którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 15, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Bardzo często słyszy się, że pracownik tymczasowy nie ma urlopu albo ma go bardzo niewiele. Ten mit obala art. 17 w/w ustawy, który jasno stanowi, iż Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika. Pracownik tymczasowy ma również prawo otrzymać świadectwo pracy od agencji pracy.

Jak więc widać, pracownik tymczasowy ma bardzo wiele praw, które determinują jego ważną pozycję na rynku pracy. Nie jest tak, że przepisy prawa powszechnie obowiązującego zasadniczo deprecjonują jego rolę, sprawiając, że jest on gorzej traktowany niż inni pracownicy.