

KATARZYNA SAKOWSKA

Uniwersytet w Białymstoku

sakowska.kasia@gmail.com

## **Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem tymczasowym**

### **Termination of employment without notice with a temporary agency worker**

**Streszczenie.** Celem artykułu jest omówienie możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem tymczasowym bez wypowiedzenia. W związku z tym przedstawione zostaną strony stosunku pracy tymczasowej oraz zasady zatrudniania pracowników. Ponadto ukazany zostanie również trójstronny (z trzema zaangażowanymi podmiotami) charakter stosunku pracy tymczasowej. Z przeprowadzonej kwerendy wynika, iż pracownik tymczasowy ma właściwie identyczne prawa i obowiązki, jak pracownicy zatrudniani na podstawie umów o pracę, o których mowa w kodeksie pracy. Praca tymczasowa przyczynia się do zmniejszenia kosztów a co za tym idzie, wychodzi naprzeciw potrzebom pracodawców w obecnej sytuacji ekonomicznej.

**Słowa kluczowe:** agencja pracy tymczasowej; pracownik tymczasowy; pracodawca użytkownik; rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

**Summary.** The purpose of this article is to present the possibility of termination of employment with the temporary worker without notice. Therefore, parties of a temporary employment relationship and the rules of hiring temporary workers will be discussed. The tripartite (three parties involved) nature of temporary employment will be presented. The temporary worker has almost identical rights and obligations as employees employed under employment contracts referred to in the Labour Code. Temporary work helps to reduce labor costs, especially in the current economic situation.

**Keywords:** temporary-work agency; temporary agency worker; user undertaking (user employer); termination of employment without notice.

### **1. Wprowadzenie**

Zatrudnianie pracowników tymczasowych należy zaliczyć do katalogu tzw. elastycznych form zatrudnienia. Ten sposób zatrudnienia reguluje ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>1</sup>. Obecna sytuacja ekonomiczno-społeczna i narastająca zmienność zapotrzebowania na pracę warunkują rozwój atypowych form zatrudnienia. Praca tymczasowa zaspokaja w pewien sposób potrzeby przedsiębiorstw związane z reakcją na

---

<sup>1</sup> Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm., dalej uozpt.

okresowe, zwiększone zapotrzebowanie na pracę<sup>2</sup>. Możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ma więc za zadanie sprzyjać uelastycznianiu polityki zatrudnienia a także przyczyniać się do stabilizowania sytuacji osób będących już pracownikami tymczasowymi<sup>3</sup>. Duży nacisk należy jednak położyć na zapewnienie właściwej ochrony pracownikowi tymczasowemu, tak aby zminimalizować ryzyko nadużyć<sup>4</sup>. Można również zaryzykować stwierdzenie, iż praca tymczasowa w sytuacji dość wysokiego bezrobocia, spowodowanego bardzo często koniecznością ograniczania kosztów przez przedsiębiorstwa, powinna stać się powszechną, a nie atypową formą zatrudnienia<sup>5</sup>.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę (agencję pracy tymczasowej) a także zasady kierowania pracownikami (i osobami nie będącymi pracownikami agencji pracy tymczasowej) do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika (art. 1 uozpt). W tym miejscu uwydatnia się szczególnie rodzaj zależności pomiędzy trzema podmiotami (pracownikiem tymczasowym, agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem), nie zaś, jak ma to miejsce przy zwyczajnym stosunku pracy, pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

## 2. Podstawy zatrudnienia pracowników tymczasowych

Zgodnie z postanowieniami art. 7 uozpt, pracownik tymczasowy może zostać zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Oznacza to więc, iż praca tymczasowa może być wykonywana wyłącznie na podstawie wskazanych dwóch rodzajach umów terminowych<sup>6</sup>. Niektórzy przedstawiciele doktryny stoją również na stanowisku, iż podstawę tego typu pracy może stanowić także umowa na czas zastępstwa. Jedną z autorek tej opinii upatruje możliwości zawarcia z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę na czas zastępstwa w przesłankach zatrudnienia pracownika tymczasowego, a w tym przypadku będzie to zastąpienie nieobecnego w pracy pracownika pracodawcy użytkownika. Jednocześnie zauważa, iż taka umowa może zostać zawarta z pracownikiem tymczasowym wyłącznie na

---

<sup>2</sup> D. Dörre-Nowak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 266.

<sup>3</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 23.

<sup>4</sup> Z. Hajn, *Regulacja prawna funkcjonowania prywatnych agencji zatrudnienia w prawie międzynarodowym i europejskim*, „*Studia Prawno-Europejskie*” 2001, nr 5, s. 69.

<sup>5</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 29.

<sup>6</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2003, nr 12, s. 26.

czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika zastępowanego<sup>7</sup>. Pracodawca użytkownik nie jest więc stroną umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Pracodawca użytkownik, który zamierza zatrudnić pracowników tymczasowych, zgłasza jedynie takie zapotrzebowanie agencji pracy tymczasowej. Koszty rekrutacji ponosi więc agencja pracy tymczasowej. Ponadto agencja ponosi też wszelkie ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika tymczasowego (koszty zwolnień, wypłata zasiłku chorobowego) i spoczywa na niej obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej<sup>8</sup>, czyli, ogólnie mówiąc, większość obowiązków pracodawcy<sup>9</sup>.

### **3. Rozwiązanie umowy o pracę tymczasową na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika, o czym mowa w art. 18 ust. 1 uozpt. Jeżeli pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej zawarto umowę na czas wykonania określonej pracy, stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z chwilą ukończenia tej pracy. Należy jednak pamiętać, iż strony umowy mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę tymczasową przez każdą ze stron za trzydniowym lub jednodniowym wypowiedzeniem (art. 13 ust. 2 uozpt). Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie minimalnego okresu trwania umowy na czas określony, który uprawniałby strony umowy do wprowadzenia klauzuli wypowiedzalności, jak ma to miejsce w odniesieniu do art. 33 k.p.<sup>10</sup>.

W odniesieniu do umów zawieranych z pracownikami tymczasowymi, nie ma zastosowania regulacja zawarta w art. 177 §3 Kodeksu pracy. Oznacza to więc, że nie ulega przedłużeniu do dnia porodu umowa, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży pracownicy. Umowa na czas określony z pracownikiem tymczasowym (kobietą w ciąży) ulega rozwiązaniu wraz z chwilą nadejścia terminu końcowego, wskazanego w umowie<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> E. Drzewiecka, *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2, s. 45–46.

<sup>8</sup> A. Chobot, K. Pachciarek, *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1, s. 27.

<sup>9</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 26.

<sup>10</sup> M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 144.

<sup>11</sup> K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym*, Warszawa 2009, s. 20.

Możliwe jest również wcześniejsze rozwiązanie umowy pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej na podstawie porozumienia stron<sup>12</sup>. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie przewiduje możliwości rozwiązania umowy za porozumieniem stron, jednak z braku uregulowań w ustawie istnieje taka możliwość w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Ustanie stosunku pracy na drodze porozumienia stron nie odbiega od rozwiązania umowy na czas określony w tym trybie na podstawie Kodeksu pracy. Należy jednak jednoznacznie wskazać, iż takie porozumienie zawierane jest pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, czyli stronami umowy o pracę tymczasową<sup>13</sup>.

Ustawa przewiduje również możliwość rezygnacji przez pracodawcę użytkownika z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. Zgodnie z art. 18 ust. 2 uozpt pracodawca użytkownik może zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej, uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej. Jest jednak zobowiązany zawiadomić o tym fakcie agencję pracy tymczasowej na piśmie oraz wskazać przewidywany termin zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Powinien również uczynić to w miarę możliwości ze stosownym wyprzedzeniem, uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy<sup>14</sup>. Zawiadomienie pracodawcy użytkownika nie wiąże się jednak z automatycznym rozwiązaniem stosunku pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Stosunek pracy trwa nadal, a agencja pracy tymczasowej może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, o ile taką możliwość przewiduje umowa o pracę<sup>15</sup>. Co ważne, zawiadomienie pracodawcy użytkownika nie musi być uzasadnione, zatem można się pokusić o stwierdzenie, że taka możliwość jest prostym sposobem na pozbycie się pracownika<sup>16</sup>.

#### **4. Możliwość rozwiązania umowy z pracownikiem tymczasowym bez wypowiedzenia przez agencję pracy tymczasowej**

Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie odnoszą się do kwestii możliwości rozwiązania umowy o pracę tymczasową bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zaistniała sytuacja nie przesądza jednak o niemożności takiego rozwiązania. Jak już

---

<sup>12</sup> E. Drzewiecka, *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia...*, s. 47.

<sup>13</sup> K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym...*, s. 21.

<sup>14</sup> D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych...*, s. 28.

<sup>15</sup> A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 93.

<sup>16</sup> M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2010, wyd. I, s. 55.

wcześniej wspomniano, w sprawach nieuregulowanych szczegółowo w ustawie, należy stosować bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy, który taką możliwość przewiduje. Oznacza to więc, iż istnieje możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w trybie art. 52 i 53 k.p. oraz przez pracownika w trybie art. 55 k.p. Zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem tymczasowym wiąże się jednak z pewnymi wątpliwościami, które wynikają przede wszystkim ze szczególnego, trójstronnego stosunku pracy. Obowiązki pracownika tymczasowego odnoszą się w tym przypadku do dwóch podmiotów, czyli do agencji pracy tymczasowej oraz do pracodawcy użytkownika<sup>17</sup>.

W mojej ocenie, agencji pracy tymczasowej, jako stronie stosunku pracy tymczasowej, przysługuje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę tymczasową zarówno na podstawie art. 52 k.p. jak i 53 k.p. Kodeks pracy w art. 52 wskazuje przesłanki, w wyniku których pracodawca może rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym, z winy pracownika. Będą to więc: ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w trakcie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwi dalsze zatrudnienie go na danym stanowisku oraz zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na danym stanowisku. Na początku rozważań należy zastanowić się, w stosunku do kogo pracownik tymczasowy może naruszyć podstawowe obowiązki pracownicze i czy przesłanką zastosowania tej instytucji będzie rażące naruszenie wobec agencji pracy tymczasowej czy także wobec pracodawcy użytkownika<sup>18</sup>. W moim odczuciu, większa część zdarzeń będzie miała miejsce w stosunku do pracodawcy użytkownika, gdyż naruszenie obowiązków pracowniczych ma w przeważającej części związek z wykonywaniem pracy. W takiej sytuacji pracodawca użytkownik nie będzie miał możliwości samodzielnego wyciągnięcia konsekwencji wobec pracownika tymczasowego, gdyż to agencja pracy tymczasowej, jako strona stosunku pracy, ma prawo zastosowania art. 52 k.p. W tym miejscu nasuwa się więc wątpliwość, czy rażące naruszenie obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy użytkownika można utożsamiać z naruszeniem takich obowiązków wobec agencji pracy tymczasowej. Wydaje się uzasadnione przyjęcie stanowiska, iż podstawowym obowiązkiem pracownika tymczasowego wobec agencji pracy tymczasowej jest wypełnianie obowiązków wobec pracodawcy użytkownika. Takie stanowisko w pełni uzasadnia możliwość zastosowania art. 52 k.p. w stosunku do pracownika tymczasowego, ze względu na fakt, iż pracownik tymczasowy „czyni

---

<sup>17</sup> A. Sobczyk, *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11, s. 303.

<sup>18</sup> K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym...*, s. 26.

zobowiązanie osobiste i ponosi konsekwencje swojego zawinonego działania lub zaniechania”<sup>19</sup>.

Zgodnie z art. 18 ust. 3 uoZPT, w razie faktycznego zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z powodu niestawienia się do pracy, bez usprawiedliwienia przyczyn nieobecności w pracy albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz, pracodawca użytkownik zawiadamia niezwłocznie agencję pracy tymczasowej o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. Z całą pewnością można więc stwierdzić, iż w sytuacji zaistnienia powyższych okoliczności, agencja pracy tymczasowej może rozwiązać z pracownikiem tymczasowym umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego<sup>20</sup>. Co więcej, agencja pracy tymczasowej może również rozwiązać umowę o pracę bez zachowania terminów wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, oraz zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zawsze zależy od indywidualnego przypadku. Należy brać przy tym pod uwagę całokształt postępowania pracownika tymczasowego a nie wyłącznie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono jasnego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Przykładem zachowania będzie m.in. odmowa wykonania ważnego polecenia lub zniewaga przełożonego, naruszająca porządek pracy<sup>21</sup>.

Powyższe rozważania i odwołanie do regulacji Kodeksu pracy prowadzą do wniosku, iż agencja pracy tymczasowej może rozwiązać umowę o pracę tymczasową z pracownikiem tymczasowym bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące (gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy) lub dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub

<sup>19</sup> A. Sobczyk, *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym...*, s. 303.

<sup>20</sup> A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005, s. 32-33.

<sup>21</sup> L. Florek, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 290.

jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową, albo w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. W sytuacji faktycznego zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego z powodu nieusprawiedliwionego niestawienia się do pracy, pracodawca użytkownik powinien zawiadomić agencję pracy tymczasowej o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy. Wówczas agencja pracy tymczasowej, jako strona umowy o pracę tymczasową, może, na zasadach określonych w Kodeksie pracy, rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia<sup>22</sup>. Należy mieć jednak na uwadze specyfikę pracy tymczasowej, gdzie umowy o pracę są przeważnie zawierane na dość krótkie okresy czasu, a więc stosowanie takiego rozwiązania może być ograniczone<sup>23</sup>.

### **5. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę tymczasową bez wypowiedzenia z organizacją związkową**

Ważną kwestię stanowi w tym przypadku również konieczność konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym bez wypowiedzenia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawierają regulacji dotyczących tej kwestii, stąd więc wniosek, iż – zgodnie z art. 5 ustawy – zastosowanie będą tu miały przepisy Kodeksu pracy jak i ustawy o związkach zawodowych<sup>24</sup>. Zgodnie z art. 52 §3 k.p. i 53 §4 k.p. pracodawca, czyli w tym wypadku agencja pracy tymczasowej, podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Artykuł 15 uozpt stanowi, że 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. W związku z tym, na podstawie art. 2 ustawy o związkach zawodowych, który przyznaje prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wszystkim pracownikom, bez względu na podstawę stosunku pracy, prawo tworzenia i wstępowania do

<sup>22</sup> E. Drzewiecka, *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia...*, s. 47.

<sup>23</sup> K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym...*, s. 27.

<sup>24</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.

związków zawodowych mają też pracownicy tymczasowi. Niewątpliwie jednak realizacja tej swobody może napotkać wiele problemów, zwłaszcza natury praktycznej. Limitowany czas zatrudnienia pracowników tymczasowych sprawia, że pracownicy tymczasowi mogą raczej wstępować do związków zawodowych działających u pracodawcy użytkownika, jednak i wtedy działanie to może zostać uznane za bezcelowe<sup>25</sup>. Nie należy jednak ograniczać takiej możliwości ze względu na, po pierwsze, prawo pracownika do przynależności do dowolnej liczby organizacji związkowych i, po drugie, w związku z faktem, że wiele uprawnień organizacji związkowych wiąże się ze sferą organizacji pracy (m. in. regulamin pracy, który obowiązuje również pracowników tymczasowych)<sup>26</sup>. Ze względu na ograniczony czas pracy tymczasowej chodzi tu więc przede wszystkim o związki zawodowe powstające lub działające w agencjach pracy tymczasowej. Możliwe jest, że dana organizacja związkowa będzie zrzeszała pracowników tymczasowych jednej lub kilku agencji<sup>27</sup>.

## **6. Możliwość rozwiązania umowy o pracę tymczasową bez wypowiedzenia przez pracownika tymczasowego**

Odwołanie do regulacji powszechnego prawa pracy prowadzi do wniosku, że na podstawie art. 55 §1 k.p. pracownik tymczasowy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Oznacza to więc, iż jeśli w wyniku standardowych okresowych badań lekarskich zostanie wydane orzeczenie o szkodliwym wpływie pracy wykonywanej dotychczas u pracodawcy użytkownika na zdrowie pracownika tymczasowego, może on rozwiązać umowę o pracę z agencją pracy tymczasowej. Należy mieć jednak na uwadze, że pracownik tymczasowy, zgodnie z postanowieniami ustawy, jest zatrudniany przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Przedmiotowe orzeczenie lekarskie obowiązuje agencję pracy tymczasowej, ale czy można uznać, że pracodawca użytkownik także powinien się do niego stosować. W tej sytuacji należy stwierdzić, że w stosunkach zatrudnienia tymczasowego występowanie dwóch podmiotów po stronie pracodawcy, a więc i podział obowiązków pomiędzy tymi dwoma podmiotami, implikuje stwierdzenie, iż zarówno

---

<sup>25</sup> B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4, s. 93-94.

<sup>26</sup> M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 25.

<sup>27</sup> A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych...*, s. 39-40.



agencja jak i pracodawca użytkownik są zobowiązani do respektowania orzeczenia lekarskiego. Co ważne, pierwszeństwo ochrony w stosunkach pracy mają takie wartości jak zdrowie i życie pracownika tymczasowego<sup>28</sup>.

Możliwość rozwiązania umowy przez pracownika tymczasowego istnieje również, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, zgodnie z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Obowiązki pracodawcy w stosunku pracy tymczasowej odnoszą się zaś do dwóch podmiotów, czyli agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika. W związku z tym w tym przypadku pojawia się problem, czyje zachowanie należałoby kwalifikować za zawinione po stronie pracodawcy. Bez wątpienia zobowiązania agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika tworzą pewną całość w odniesieniu do pracownika tymczasowego. Należy przyjąć, iż skoro obowiązki pracodawcy są realizowane przez dwa podmioty, to zawinione naruszenia obowiązków zarówno pracodawcy użytkownika jak i agencji pracy tymczasowej będą stanowiły samodzielne podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika tymczasowego w niniejszym trybie<sup>29</sup>. Właściwe oświadczenie w tym zakresie pracownik tymczasowy składa natomiast agencji pracy tymczasowej, z którą to zawarł umowę o pracę tymczasową.

W doktrynie często podnosi się, że zachowanie pracodawcy musi charakteryzować się winą umyślną lub też przynajmniej rażącym niedbalstwem<sup>30</sup>. Mowa tu o naruszeniu obowiązków podstawowych (a więc nie jakichkolwiek obowiązków), do których można zaliczyć m.in. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem<sup>31</sup>.

Zastosowanie omawianego trybu skutkuje nabyciem prawa do odprawy przez pracownika tymczasowego. Artykuł 55 §1<sup>1</sup> k.p. przewiduje w przypadku umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

## 7. Podsumowanie

Reasumując, należy z całą pewnością stwierdzić, że w obecnej sytuacji ekonomiczno – społecznej praca tymczasowa wychodzi naprzeciw potrzebom pracodawców. Jest to doskonała forma wprowadzenia pracowników do stałego zatrudnienia. Co więcej, praca

---

<sup>28</sup> K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym ...*, s. 28.

<sup>29</sup> A. Sobczyk, *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym...*, s. 303.

<sup>30</sup> M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6, s. 37.

<sup>31</sup> W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 387.

tymczasowa przyczynia się do zmniejszenia kosztów pracy i może wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, nie tylko na rynku polskim, ale i międzynarodowym, a tym samym na zwiększenie zatrudnienia.

Z powyższych rozważań wynika, że pracownik tymczasowy ma właściwie identyczne prawa i obowiązki jak pracownicy zatrudniani na podstawie umów o pracę, o których mowa w kodeksie pracy. Podstawową różnicę stanowi jednak trójstronny charakter stosunku pracy, z trzema, nie zaś dwoma, zaangażowanymi podmiotami. Taka sytuacja niejednokrotnie wprowadza pewne wątpliwości, zwłaszcza w zakresie składania oświadczeń woli pomiędzy pracownikiem tymczasowym a pracodawcą – w tym przypadku agencją pracy tymczasowej jako „pracodawcą formalnym” oraz pracodawcą użytkownikiem jako „pracodawcą rzeczywistym”. Mając na uwadze powyższe rozważania, należy stwierdzić, że pracownikowi tymczasowemu, pomimo braku regulacji takiej możliwości w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę tymczasową bez wypowiedzenia. Takie samo uprawnienie ma również agencja pracy tymczasowej, jako podmiot, z którym pracownik tymczasowy zawiera umowę o pracę tymczasową. Możliwość taka istnieje ze względu na art. 5 uozpt, który pozwala na stosowanie przepisów prawa pracy dotyczących odpowiednio pracodawcy i pracownika do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi. W mojej ocenie, szczególny charakter stosunku pracy pracownika tymczasowego nie przesądza o braku możliwości takiego rozwiązania.

#### **Bibliografia:**

- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006
- Chobot A., Pachciarek K., *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1
- Cudowski B., *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4
- Drzewiecka E., *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy 2004”, nr 2
- Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6
- Hajn Z., *Regulacja prawna funkcjonowania prywatnych agencji zatrudnienia w prawie międzynarodowym i europejskim*, „Studia Prawno-Europejskie” 2001, nr 5
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011
- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2009
- Makowski D., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 12

- Paluszkiewicz M., *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011
- Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013
- Raczkowski M., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013
- Rotkiewicz M., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2010
- Sobczyk A., *Interesy pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11
- Sobczyk A., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005
- Sobczyk A., *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009