



# Umowa o pracę tymczasową

## Uwagi ogólne

### Zatrudnienie tymczasowe

Pracodawca, chcąc się uwolnić od uciążliwości licznych obowiązków wobec zatrudnianych pracowników, może rozważyć alternatywę „wypożyczenia” pracownika od agencji pracy tymczasowej. Jest to dogodny sposób na uzupełnienie załogi pracowniczej w okresie wzmożonej pracy, ale i w normalnym rytmie pracy może być dobrym rozwiązaniem dla tych pracodawców, którzy nie chcą tracić czasu na załatwianie formalności związanych z przyjmowaniem do pracy nowych pracowników. Większość tych powinności spoczywa bowiem na agencji pracy tymczasowej.

### Pracodawca zatrudniający pracowników tymczasowych nie musi:

- **zajmować się rekrutacją pracowników,**
- **przygotowywać i przechowywać dokumentacji pracowniczej związanej ze stosunkiem pracy,**
- **zglaszać takich pracowników do ubezpieczenia społecznego,**
- **dokonywać rozliczeń płacowych (naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę),**
- **odprowadzać składek na ubezpieczenia i zaliczek na podatek dochodowy,**
- **kierować kandydatów do pracy na wstępne badania lekarskie.**

To, czy jest to forma atrakcyjniejsza od klasycznego zatrudnienia także pod względem kosztowym, zależy już od konkretnej sytuacji. W interesie pracodawcy jest zatem dokonanie kalkulacji kosztów jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji co do wyboru formy zatrudnienia pracowników.

## **WAŻNE**

**Praca tymczasowa to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:**

- **charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub**
- **których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub**
- **których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.**

## **Wymogi formalne**

### **Konieczne uzgodnienia**

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania tej pracy,
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej,

- wymiar czasu pracy pracownika,
- miejsce wykonywania pracy.

Pracodawca użytkownik informuje także agencję na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w obowiązujących u niego przepisach o wynagrodzeniu oraz o warunkach wykonywania pracy w zakresie dotyczącym bhp. Poza tym konieczne są uzgodnienia dotyczące zakresu:

- informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę zatrudnionego pracownika,
- przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązku dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej, ustalając zarazem tryb udzielenia tego urlopu.

### **Uprawnienia urlopowe pracowników tymczasowych:**

- pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika,
- urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów,
- urlopu udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy,

gdyby nie korzystał z tego urlopu,

- w razie niewykorzystania urlopu w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część,
- jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikowi wykorzystanie w tym okresie urlopu, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

### **Forma umowy**

Pracowników tymczasowych zatrudnia się na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.

### **Treść umowy**

Umowa powinna określać strony umowy, rodzaj umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, a w szczególności:

- rodzaj powierzonej pracy,
- wymiar czasu pracy,
- miejsce wykonywania pracy,

- wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni oraz za jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

## **WAŻNE**

Stronami takiej umowy są agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy, tj. pracownik zatrudniony przez tę agencję wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

### **Ograniczenia**

Pracodawcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego wypowiedział pracownikom własnym stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych z przyczyn nie dotyczących pracowników.

**Pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, jeżeli:**

- **pozostaje jednocześnie w stosunku pracy z pracodawcą użytkownikiem,**
- **przedmiotem umowy są prace szczególnie niebezpieczne w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie kodeksu pracy,**
- **praca dotyczy stanowiska pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia przez niego w strajku,**

- **praca ma się odbywać na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.**

#### **Obowiązki pracodawcy użytkownika**

Większość obowiązków wobec pracowników tymczasowych spoczywa na agencji, ale kilka istotnych powinności musi spełnić także pracodawca użytkownik. Dotyczy to w szczególności sfery związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy. W tym zakresie na pracodawcy „wypożyczającym” pracowników spoczywa szereg powinności doskonale znanych mu z kodeksu pracy. Wobec pracowników tymczasowych pracodawca jest bowiem zobowiązany:

- dostarczyć odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jeżeli charakter pracy tego wymaga,
- zapewnić napoje i posiłki profilaktyczne,
- zapewnić przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy oraz szkolenie okresowe,
- zapewnić ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy,
- informować o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- przestrzegać zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> k.p.

Pracodawca użytkownik ma obowiązek:

- **zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej,**
- **prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników,**
- **nie powierzać pracownikowi innej pracy niż umówiona ani też wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu,**
- **informować pracowników tymczasowych, w sposób przyjęty u tego pracodawcy, o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników,**
- **traktować pracownika tymczasowego nie mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku pracy,**
- **wypełniać inne obowiązki uzgodnione z agencją pracy tymczasowej.**

#### **PODSTAWA PRAWNA**

- **Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).**