

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W PRAKTYCE

Najważniejsza różnica między pracą tymczasową a outsourcingiem jest taka, że aby realizować usługę z zakresu pracy tymczasowej agencja powinna być zarejestrowana i posiadać stosowany certyfikat. Natomiast przy outsourcingu firmy nie mają takiego obowiązku.



Rozmowa z Krzysztofem Jakubowskim, ekspertem rynku pośrednictwa pracy, współwłaścicielem i wiceprezesem zarządu firmy InterKadra Sp. z o.o.

► Na co powinien zwrócić uwagę pracodawca przy wyborze agencji pracy tymczasowej? W jaki sposób dokonać trafnego wyboru?

– Pracodawcy korzystający z usług agencji pracy tymczasowej powinni być wyczuleni na kilka kwestii. Podstawową jest wiarygodność agencji. Każda agencja jest zobowiązana do posiadania certyfikatu o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wykaz zarejestrowanych agencji jest ogólnodostępny na stronie internetowej: <http://www.kraz.praca.gov.pl/Stro-naGlowna.aspx>.

W związku z tym, że uzyskanie takiego certyfikatu jest dla agencji stosunkowo proste, dobrze jest też zwrócić uwagę na inne dokumenty oraz aspekty przyszłej współpracy. Bardzo ważną sprawą jest np. sprawdzenie, czy dana agencja posiada aktualne ubezpieczenie. I nie chodzi tylko o samą polisę OC, ale również o zawarte w niej klauzule dodatkowe, dotyczące m.in. odpowiedzialności pracodawcy z tytułu szkód w nieruchomościach osób trzecich, wypadków przy pracy, szkód w mieniu znajdującym się w pieczy, pod kontrolą lub dozorem ubezpieczonego, szkód powstałych po przekazaniu wykonanej pracy lub usługi itd.

Druga wskazówka jest taka, że do przyszłej współpracy warto wybierać agencje, które działają na rynku przynajmniej rok i wywiązują się zarówno z zobowiązań

publicznoprawnych oraz tych wobec klienta, jak i wobec pracownika tymczasowego. Warto jest więc poprosić agencję, aby przedstawiła aktualne zaświadczenia, że nie zalega z płatnościami w ZUS i urzędzie skarbowym. Jeśli odmówi, może to być ważny sygnał dotyczący jej kondycji finansowej.

Pozostałe kryteria doboru agencji zależą od indywidualnych preferencji danego pracodawcy-użytkownika. Jedni pracodawcy wybierają agencje lokalne, znające dobrze miejscowy rynek pracy, inni ze względu na duży obszar swojej działalności (np. oddziały w całym kraju lub w wielu państwach) wybierają agencje większe, dające gwarancje obsłużenia ogólnopolskiego czy nawet ogólnoswiatowego kontraktu. Warto dodać, że w przypadku zawierania umów o znaczącej wartości pracodawcy mają możliwość wynegocjowania z agencją pracy atrakcyjnych bonusów.

► Pracodawcy często myślą outsourcing pracowników z pracą tymczasową. Na czym polegają różnice?

– Aby prawidłowo zdefiniować różnice między pracą tymczasową a outsourcingiem, trzeba sobie odpowiedzieć na pytanie o ramy prawne, w których są realizowane obie usługi. Pracę tymczasową precyzuje ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, natomiast outsourcing realizowany jest zgodnie z Kodeksem cywilnym oraz umową handlową zawartą między stronami.

Istotnych różnic między obiema usługami jest bardzo wiele. Najważniejsza jest taka, że aby realizować usługę z zakresu pracy tymczasowej, agencja powinna być zarejestrowana i posiadać stosowany certyfikat. Natomiast przy outsourcingu firmy nie mają takiego obowiązku.

W przypadku korzystania z pracowników tymczasowych agencję oraz pracodawcę-użytkownika obowiązują też pewne obostrzenia ustawowe. Pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy tymczasowej u danego pracodawcy-użytkownika dłużej niż łącznie 18 miesięcy w ciągu 3 lat, jego wynagrodzenie musi być takie samo jak wynagradzanie pracownika zatrudnionego bezpośrednio u pracodawcy-użytkownika na analogicznym lub podobnym stanowisku, nie wolno też powierzać pracownikowi tymczasowemu pracy szczególnie niebezpiecznej. Pracownik tymczasowy pracuje pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy-użytkownika, a agencja pozostaje jedynie jego formalnym pracodawcą. W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników i odpowiedzialności odszkodowawczej agencji wobec pracodawcy-użytkownika mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to, że wysokość odszkodowania jest ograniczona.

Żadne z tych obostrzeń nie obowiązuje natomiast w przypadku korzystania z usług outsourcingowych. Firma outsourcingowa ponosi pełną odpowiedzialność za wykonanie usługi. Odpowiada też w pełnej wysokości powstałej szkody.

Kolejna różnica jest taka, że w przypadku pracy tymczasowej rozliczenie między zlecającym a dostawcą usługi następuje na podstawie liczby wypracowanych przez pracowników godzin, natomiast w outsourcingu na podstawie wykonanego zakresu prac.

Praca tymczasowa głównie dotyczy też prostych prac produkcyjnych, outsourcing zaś z reguły prac specjalistycznych, w tym szczególnie niebezpiecznych.

Firma outsourcingowa jest formalnym i faktycznym pracodawcą. W czasie wykonywania prac outsourcingowych bierze pełną odpowiedzialność za swoich pracowników. Takie rozwiązanie jest oczywiście kosztowniejsze niż praca tymczasowa i skierowane do innej grupy odbiorców usług.

► **Kto, pracodawca-użytkownik czy agencja, odpowiada i zgłasza do inspekcji pracy wypadek pracownika tymczasowego w pracy i w drodze do pracy?**

– Zgodnie z nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) to pracodawca-użytkownik ustala przyczyny i okoliczności

wypadku przy pracy. Pracodawca-użytkownik przeprowadza też szkolenie w zakresie bhp.

Strony mogą jednak w umowie doprecyzować, kto sporządza protokół powypadkowy i kto informuje o zdarzeniu PIP. Do sytuacji takiej odnosi się art. 283 § 2 pkt 6 k.p.

Agencja jako formalny pracodawca ma dodatkowo obowiązek sporządzenia formularza ZUS IWA i karty zdarzenia statystycznego.

W związku z tym, że pracownik tymczasowy wykonuje swoją pracę na rzecz, pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy-użytkownika, ten jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Agencja może zastrzec w umowie o współpracy prawo do przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy tymczasowej. Na mocy tej umowy, jeśli oczywiście znajdują się w niej stosowne zapisy, agencja może też natychmiast zaprzestać wykonywania usługi dostarczania pracowników tymczasowych, jeśli w czasie takiej kontroli stwierdzi, że pracodawca-użytkownik łamie postanowienia dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy tymczasowej.

► **Kto pokrywa koszty delegacji służbowej pracownika tymczasowego oraz jak naliczane i rozliczane są jego nadgodziny?**

– Jeśli wymaga tego interes firmy, pracodawca-użytkownik może wysłać pracownika tymczasowego w delegację służbową lub zlecić mu pracę w nadgodzinach.

Wszystkie koszty wynagrodzenia pracownika tymczasowego, w tym także nadgodzin czy delegacji służbowych, pokrywa pracodawca-użytkownik w formie zapłaty za fakturę. Agencja pracy tymczasowej na podstawie dostarczonej przez pracodawcę-użytkownika ewidencji czasu pracy przygotowuje listy płac pracowników tymczasowych oraz nalicza wysokość należnej opłaty.

Pracodawca-użytkownik jest zobowiązany ustawowo do prowadzenia ewidencji czasu pracy przekazywanej następnie do agencji. Natomiast obowiązkiem agencji jest prawidłowe naliczenie i wypłata wynagrodzenia należnego pracownikowi z tytułu świadczenia pracy.

Rozmawiała Katarzyna Bartman