

dr BARBARA KRZYŚKÓW
 Centralny Instytut Ochrony Pracy
 – Państwowy Instytut Badawczy

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników tymczasowych

– uwagi *de lege ferenda*

W artykule przedstawiono niektóre aspekty organizacji pracy tymczasowej, koncentrując się przede wszystkim na tych, które wymagają zmian w przepisach lub podjęcia dyskusji na temat ewentualnych zmian (łac. *de lege ferenda* – dosł. „o ustawie, która ma być uchwalona”). Przedstawione wnioski w zakresie zmian w regulacjach dotyczących pracy tymczasowej jedynie w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy pozwalają zwrócić uwagę na fakt, że również w innych obszarach będą dokonywane zmiany zmierzające do udoskonalenia tej formy zatrudnienia w kierunku zapewnienia lepszej ochrony pracownikom tymczasowym.

Occupational Safety and Health of temporary workers – *de lege ferenda* remarks

This article describes some aspects of temporary work organization, covering first and foremost the ones requiring changes in the rules of law or a discussion of such changes (*Latin de lege ferenda* – “on the bill of law that is about to be passed”). The conclusions on changes in acts of law related to temporary occupation, in connection with occupational safety and health only, prove that some changes will be made in other areas of law to improve such employment to provide better security to workers.

Wstęp

Na podstawie przeprowadzonych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym badań dotyczących ochrony pracowników tymczasowych sformułowano wnioski i uwagi w odniesieniu do zmian w obowiązujących przepisach, dotyczących zapewnienia tym pracownikom bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. W artykule przedstawiono niektóre aspekty organizacji pracy tymczasowej, koncentrując się przede wszystkim na tych, które wymagają zmian w przepisach lub podjęcia dyskusji na temat ewentualnych zmian.

Ewolucja form zatrudnienia w UE

Zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce można zauważyć nasilenie się zjawiska wykonywania pracy w innych formach, niż tradycyjne zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Wynika to przede wszystkim z potrzeb restrukturyzacyjnych w gospodarce, dążenia do zmniejszenia bezpośrednich i pośrednich

kosztów pracy oraz bardziej elastycznego zarządzania zasobami w odpowiedzi na nieprzewidywalne warunki ekonomiczne. Przykładem zmian na rynku pracy jest rosnąca liczba prac wykonywanych w ramach pracy tymczasowej, w niepełnym wymiarze czasu czy też na czas określony.

O rozmiarach tych zmian świadczyć może fakt, że agencje pracy tymczasowej zatrudniają obecnie 3 miliony pracowników w całej UE [1]. Deregulacja tradycyjnej umowy o pracę jest procesem powiązaniem z popytem na pracę. Proces ten rozpoczął się w latach 80. ubiegłego wieku na rynkach pracy krajów rozwiniętych i doprowadził do upowszechnienia wielu nowych form zatrudnienia, nazywanych „elastycznymi” lub „nietypowymi”. Początkowo pojawiło się zatrudnienie na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, a z czasem coraz częściej spotykaliśmy się z takimi nietypowymi formami, jak zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej, praca na zastępstwo, praca na wezwanie (*on-call work*), praca w różnych systemach czasu

(wieczorami, w weekendy), a także wprowadzone w ostatnich latach wypożyczanie pracowników, współdzielenie pracy i zadań (*job-sharing*) oraz telepraca.

Ewolucja form zatrudnienia pracowniczego wpływa niewątpliwie nie tylko na mobilność pracowników i konieczność przystosowania się do ciągłych zmian, ale też na osłabienie lub brak więzi pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem, zatrudnionym czasowo czy bez pewności przedłużenia umowy. Na brak bezpieczeństwa zatrudnienia przy nietypowych (elastycznych) jego formach zwraca uwagę Unia Europejska w preambułach regulujących je dyrektyw. Właśnie ustanowienie tych dyrektyw, wprowadzających porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi, ma zapewnić równe traktowanie pracowników, a w ten sposób również jednakowe dla wszystkich gwarancje bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Obok aspektów socjalnych istotne są również aspekty prawne, a przede wszystkim objęcie legislacją nietypowych form zatrudnienia i zagwarantowanie niedyskryminacji

Fot. Tanya Harding / Stock.XCHNG

pracowników. Dotyczy to również zagwarantowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników pracujących w nietypowych stosunkach pracy. A jednym z nietypowych stosunków w zatrudnieniu, który stosunkowo niedawno zaistniał na polskim rynku pracy¹, jest praca tymczasowa.

Pracownicy tymczasowi

Nietypowość tej formy zatrudnienia polega przede wszystkim na tym, że z jednej strony występuje pracodawca zatrudniający pracownika tymczasowego – agencja pracy tymczasowej, z drugiej zaś pracodawca, u którego wykonywana jest praca – pracodawca użytkownik. Ta konstrukcja prowadzi do wyłomu w wieloletniej tradycji polskiego prawa pracy, stanowiącej, że pracownik przy wykonywaniu pracy podporządkowany jest tylko swojemu pracodawcy [2]. Ów wyłom jest skutkiem definicji pracownika tymczasowego, zawartej w ustawie z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [3]. Zgodnie z nią pracownik tymczasowy jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Ta trójstronność w stosunku pracy tymczasowej rodzi skutki w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych. Wspomniana ustawa przewidywała wprawdzie obowiązek zapewnienia przez pracodawcę użytkownika bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale przejęcie określonych w jej art. 9. ust. 2. pkt. 3. obowiązków, a przede wszystkim wskazanie strony, która obowiązek takie będzie realizowała, pozostawiono do uzgodnienia pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją.

Rodzilo to szereg wątpliwości przy stosowaniu tej ustawy, w szczególności w świetle brzmienia art. 14. ust. 2. pkt. 1., który nakładał na pracodawcę użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej [4]. Na zastrzeżenia ustawodawca zareagował w 2007 r. zmianą ustawy [5], określając obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie z mocy ustawy musi przejąć pracodawca użytkownik. Dotyczy to przede wszystkim dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenia szkolenia bhp, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracownika tymczasowego. Zakres przejęcia innych niewymie-

nionych w ustawie obowiązków w zakresie bhp, strony – agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik – określają na piśmie przed zawarciem umowy o pracę.

Mimo sprecyzowania w ustawie obowiązków ciążących na pracodawcy użytkownika, w dalszym ciągu przy interpretacji przepisów dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników tymczasowych pojawia się wiele wątpliwości. Dotyczy to przede wszystkim sprecyzowanego w cytowanym art. 14 ust. 2 ustawy obowiązku zapewnienia przez pracodawcę użytkownika pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z brzmienia tego przepisu wynikałoby, że obowiązek ten obejmuje wszystkie wymagania w zakresie bhp zawarte w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych. Wątpliwości nasuwają się jednak w związku z brzmieniem art. 9. ust. 2. pkt. 2a. Przy interpretacji obu tych przepisów należy przyjąć, że wymienienie przez ustawodawcę w przepisie art. 9. ust. 2. pkt. 2a ustawy *expressis verbis* niektórych obowiązków pracodawcy użytkownika nie oznacza, że tylko te oraz nałożone w drodze umowy pomiędzy pracodawcą – agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem na tego ostatniego obowiązki powinny być realizowane przez pracodawcę użytkownika w ramach zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przepis ten należy interpretować w ten sposób, że skonkretyzowane zostały obowiązki indywidualne w zakresie bhp (szkolenie, profilaktyczna opieka zdrowotna, ubranie robocze, środki ochrony indywidualnej, posiłki i napoje profilaktyczne). Natomiast obowiązek realizacji wymagań związanych z materialnym środowiskiem pracy, takich jak wymagania dotyczące obiektów budowlanych, w których usytuowane są stanowiska pracy, stosowanych

w procesie pracy maszyn i urządzeń, procesów technologicznych czy też używanych w toku produkcji materiałów, substancji czy czynników obowiązuje na podstawie art. 14. ust. 2. pkt. 1. Rządziej będą to zagrożenia wynikające z czynników niematerialnych, takich jak organizacja pracy czy stres [6].

Mimo dokonania istotnych zmian w kształtowaniu warunków pracy tymczasowej należy liczyć się z tym, że proces kształtowania się przepisów regulujących zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia tych pracowników będzie kontynuowany. Wpływ na to mają przede wszystkim: dość krótki okres (8 lat) obowiązywania na polskim rynku pracy tej formy zatrudnienia, a co za tym idzie krótki okres stosowania tego prawa i jego konfrontacji z praktyką; dynamika przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia wszystkich pracowników uzależniona od postępu naukowo-technicznego, ale też ustawodawstwa Unii Europejskiej; analiza stosowania prawa w praktyce i proponowanie rozwiązań zapewniających uproszczenie niektórych rozwiązań bez narażania pracowników tymczasowych na obniżenie poziomu ochrony.

Badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 229 § 4 Kp.) pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nakładają na stronę wskazaną w umowie pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem obowiązek skierowania pracownika na badania lekarskie w zakresie profilaktycznej



Fot. Endmotion/Bigstockphoto

¹ Pierwsza ustawa regulująca zasady pracy tymczasowej została uchwalona w Polsce w 2002 r.

opieki zdrowotnej. Na podstawie art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych na badanie takie pracownik tymczasowy powinien być skierowany każdorazowo przed przystąpieniem do pracy u nowego pracodawcy użytkownika. W odniesieniu do zakresu badań istotne jest, czy w danej pracy występują te same lub takie same zagrożenia.

Wskazują na to wyraźnie przepisy regulujące przeprowadzanie badań lekarskich pracowników [7], zgodnie z którymi badanie wykonywane jest na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W skierowaniu określony zostaje rodzaj badania (wstępne, okresowe, kontrolne), stanowisko, na którym ma być wykonywana praca oraz występowanie na nim czynników szkodliwych lub warunków uciążliwych² oraz aktualne wyniki badań i pomiarów tych czynników, wykonanych na tym stanowisku. Zakres badań zależy więc od rodzaju czynników, na które narażony będzie pracownik lub sposobu wykonywania pracy. Jeżeli zatem na stanowisku pracy będą występowały takie same czynniki, jak w poprzednio wykonywanej pracy, a tym bardziej, gdy praca ponownie wykonywana jest na tym samym stanowisku w kontakcie z tymi samymi czynnikami, należy rozważyć, czy konieczne jest ponowne kierowanie na badania, zwłaszcza gdy pracownik ma aktualne badania (zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca – w tym przypadku pracodawca użytkownik – nie może go dopuścić bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku). Bowiernie jeżeli je ma, to w praktyce będą powtarzane te same badania, jak przed przystąpieniem do poprzedniej pracy tymczasowej. Nie są istotne różnice w zakresie technologii czy też organizacji produkcji lub pracy, skoro podstawowym kryterium zakresu badań są czynniki ryzyka występujące na określonym stanowisku pracy.

Jeżeli przyjmiemy zatem rozwiązanie, że pracownik tymczasowy przy skierowaniu go do takiej samej pracy na takim samym stanowisku nie będzie musiał znowu przechodzić wstępnych badań lekarskich, to należałoby skonkretyzować w przepisach, na kim ciąży obowiązek kierowania na nie lub rezygnacji. Właściwe – biorąc pod uwagę wykładnię celowościową przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich oraz ich zakres – byłoby, aby obowiązek skierowania na takie badania został nałożony na pracodawcę użytkownika. Również z punktu widzenia ochrony zdrowia i życia pracownika tymczasowego wydaje się, że celowe byłoby skierowanie wystawiane przez pracodawcę użytkownika. Tym bardziej, że w przypadku występowa-



Fot. Richard Dudley/Stock-XCHNG

nia czynników szkodliwych na stanowisku pracy, oprócz ich wskazania, pracodawca powinien dostarczyć aktualne wyniki ich badań i pomiarów³. Natomiast strony (agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik) w umowie powinny określać, kto ponosi koszty takich badań.

Z drugiej jednak strony w literaturze pojawia się pogląd, że w przypadku kierowania na badania przez pracodawcę użytkownika i stwierdzenia przez lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami przeciwwskazań do wykonywania pracy tymczasowej, agencji pracy tymczasowej może być postawiony zarzut o niewłaściwe wykonanie obowiązku skierowania do pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania [8]. W takim przypadku pracodawca użytkownik nie może dopuścić do pracy pracownika tymczasowego.

Z przeprowadzonych przez CIOP-PIB badań wynika, że przyjęcie tego obowiązku przez obie strony rozkłada się prawie w równych proporcjach – pracodawcy użytkownicy kierują na badania w 42% przypadków, zaś agencja pracy tymczasowej – w 52%. Jednakże pozostawienie stronom decyzji o tym, kto będzie kierował na badania lekarskie powoduje, że 6% pracowników nie jest w ogóle na nie kierowanych, a 25% nie ma badań przeprowadzanych każdorazowo przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.

Mimo że przyjęcie rozwiązania, aby pracownik tymczasowy, w przypadku kierowania na takie samo lub to samo stanowisko pracy przechodził jedno badanie wstępne wydaje się

racjonalne, to jednak wprowadzenie go może napotkać na znaczne trudności. Problemem byłoby rozstrzygnięcie, która ze stron ma decydować o odstąpieniu od badań – jeżeli agencja pracy tymczasowej, to ona ponosiłaby odpowiedzialność w razie wydania błędnej decyzji. Ponadto decyzja ta musiałaby opierać się na dokładnych informacjach od pracodawcy użytkownika o zagrożeniach lub sposobie wykonywania pracy, do jakiej pracownik tymczasowy zostanie skierowany⁴. Jeżeli zaś decyzję taką podejmowałby pracodawca użytkownik (co przy przyjęciu rozwiązania, że to on kieruje na badania w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wydaje się bardziej racjonalne), to on z kolei musiałby otrzymać od agencji bardzo dokładne informacje na temat zagrożeń występujących w poprzedniej pracy tymczasowej. On też ponosiłby w takim przypadku odpowiedzialność za podjęcie niewłaściwej decyzji, o ile u jej źródła nie występowałyby nieprawidłowości w informacji uzyskanej od agencji.

Informacje dotyczące czasu pracy pracownika tymczasowego

Z analizy obowiązujących przepisów wynika również, że nie są one jednoznaczne w kwestii regulacji obowiązków dotyczących czasu pracy pracownika tymczasowego. Generalnie, na podstawie Kodeksu pracy obowiązki pracodawcy w zakresie czasu pracy można sklasyfikować jako dotyczące: ustalenia w regulaminie pracy systemu i rozkładu czasu pracy, informowania o tym pracownika, ewi-

² Czynniki szkodliwe są czynnikami stwarzającymi zagrożenia, których miarą jest ryzyko, w związku z czym w dalszej części artykułu są nazwane skrótowo „czynnikami ryzyka”.

³ Zgodnie z art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych należy w tym przypadku stosować przepisy cytowanego rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej (przyłp. 8).

⁴ Zresztą informacje takie musiałaby agencja uzyskać również w przypadku, gdyby to na niej ciążył obowiązek skierowania na badania.

dencjonowania czasu pracy i rozliczania go. Przepis art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy zobowiązuje pracodawcę użytkownika do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników. Ograniczenie tego przepisu do prowadzenia ewidencji powoduje niejasność co do tego, kto ma informować pracownika tymczasowego o systemie i rozkładzie czasu pracy u pracodawcy użytkownika. Wprawdzie zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy określenie wymiaru czasu pracy musi być zawarte w umowie pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, ale pojęcie wymiaru czasu pracy odnosi się do określenia w umowie, czy praca wykonywana będzie w pełnym, czy też w części wymiaru czasu.

Nie dotyczy to określenia szczegółów związanych z systemem i rozkładem czasu pracy [9]. Z badań wynika, że w większości przypadków informacje dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy pracownik tymczasowy otrzymuje od agencji pracy tymczasowej (46%), zaś informacje od pracodawcy użytkownika otrzymuje 42% pracowników. Może jednak zaistnieć sytuacja, w której pracownik tymczasowy będzie miał określone wymagania co do systemu i rozkładu czasu pracy i wówczas powinien wcześniej (przed przystąpieniem do pracy u pracodawcy użytkownika) uzyskać potrzebne informacje, aby mógł podjąć decyzję co do wykonywania pracy tymczasowej z uwzględnieniem wszystkich istotnych elementów, w tym również systemu i rozkładu czasu pracy.

Z analizy umowy wzorcowej jednej z największych agencji pracy tymczasowej działającej w Polsce, zawieranej pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem wynika, że ograniczenie obowiązków pracodawcy użytkownika do prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje, że strony odnoszą to jedynie do prowadzenia ewidencji zgodnie z wymaganiami zawartymi w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.). Zgodnie z tymi przepisami pracodawca użytkownik musi ewidencjonować pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy oraz w stosunku do pracowników młodocianych ewidencję czasu pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wyko-

nywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. Natomiast dwa z poprzednio wymienionych obowiązków związanych z ustaleniem czasu pracy, tj. informowanie pracownika o przyjętej u pracodawcy użytkownika organizacji czasu pracy oraz rozliczenie czasu pracy nie są oczywiste. Według wzorcowej umowy rozliczenie czasu pracy następuje według regulaminu obowiązującego w agencji pracy tymczasowej. Brak konkretyzacji obowiązków dotyczących czasu pracy nie oznacza, że nie są one realizowane, jednak należy podkreślić, że są one realizowane co do informacji o systemie i rozkładzie czasu pracy i rozliczania czasu pracy w sposób mało przejrzysty i nie zawsze korzystny dla pracownika tymczasowego.

Z tego względu *de lege ferenda* należałoby skonkretyzować, na kim ciążyą pozostałe (poza ewidencją czasu pracy) obowiązki dotyczące informowania o systemie i rozkładzie czasu pracy (te powinny należeć do obowiązków agencji) i rozliczania czasu pracy. Rozliczenia czasu pracy powinien dokonywać pracodawca użytkownik, bo może to zrobić na podstawie prowadzonej ewidencji czasu pracy. Jednak o wynikach takiego rozliczenia – pracy w niedziele, święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych – powinien informować agencję pracy tymczasowej, która na podstawie tych informacji wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie. Jest to o tyle istotne, że za nieprawidłowe rozliczenie czasu pracy pracownika odpowiedzialność w obecnym stanie prawnym ponosi pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej nawet wtedy, jeżeli błąd wynikł z niewiedzy tej agencji na skutek nieprawidłowego informowania przez pracodawcę użytkownika o czasie pracy [10]. Takie wnioski znajdują również potwierdzenie w badaniach ankietowych, z których wynika, że 12% pracowników tymczasowych nie otrzymuje wcale informacji o obowiązującym u pracodawcy użytkownika systemie i rozkładzie czasu pracy.

Wypadki podczas pracy tymczasowej

Kwestią, która również zasługuje na uwagę z punktu widzenia prawidłowości rozłożenia obowiązków pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownika są wypadki przy pracy. Nie powinna budzić wątpliwości kwestia ustalania ich okoliczności i przyczyn wypadku, gdyż przepisem art. 9 ust. 2a obowiązek ten nałożony został na pracodawcę użytkownika. W zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku pracownika tymczasowego pracodawca użytkownik powinien stosować, na podstawie art. 5 ustawy, przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (DzU nr 105, poz. 870). Wydaje się również oczywiste, że po spo-



Fot.: Jean-Frédéric/Stock

rządzeniu karty wypadku powinien przekazać ją niezwłocznie nie tylko poszkodowanemu, ale też agencji pracy tymczasowej, która jako pracodawca pracownika tymczasowego ma obowiązek prowadzić rejestr wypadków przy pracy i informować GUS.

Pracownika tymczasowego do ubezpieczenia społecznego, również w zakresie ubezpieczenia od wypadków przy pracy i chorób zawodowych zgłasza płatnik składki – w tym przypadku agencja pracy tymczasowej. Zgodnie z art. 31 ust. 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. DzU z 2009 r. nr 167, poz. 1322) płatnik składek (agencja pracy tymczasowej) przekazuje również dane stanowiące podstawę ustalania wysokości składki na ubezpieczenie.

Dane te to: poszkodowani w wypadkach ogółem, w tym poszkodowani w wypadkach śmiertelnych i ciężkich oraz pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia⁵. Wskaźniki częstości wypadków i zatrudnionych w warunkach zagrożenia wpływają na wysokość ustalonej składki na ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Podstawowym uzasadnieniem wprowadzenia zróżnicowanej składki na to ubezpieczenie było stworzenie stymulacji ekonomicznej do poprawy warunków pracy [11].

W przypadku agencji pracy tymczasowej podniesienie stopy procentowej składki nie ma żadnego przełożenia na warunki pracy pracownika tymczasowego, gdyż *de facto* nie świadczy on pracy w agencji. Wskaźniki mające wpływ na wysokość składki są generowane u pracodawcy użytkownika, zaś skutki nieprawidłowych warunków pracy w postaci podwyższonej składki ponosi agencja pracy tymczasowej. Przyjęcie takiego rozwiązania prowadzi do wniosku, że różnicowanie składki w tym przypadku nie ma żadnego przełożenia na poprawę warunków pracy, skoro agencja pracy tymczasowej ma na nie dość ograniczony wpływ.

⁵ Należy podkreślić, że praca w warunkach zagrożenia nie jest jednoznaczna z pracą szczególnie niebezpieczną, o której mowa w art. 8 pkt 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Prawidłowe z punktu widzenia celu ustalenia różnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest w tym przypadku zobowiązanie do składania informacji stanowiących podstawę ustalenia tej składki przez pracodawcę użytkownika, gdyż to on powinien ponosić konsekwencje w postaci podniesienia składki na ubezpieczenie wypadkowe wynikające z niewłaściwych warunków pracy.

Na uwagę zasługuje również fakt, że na podstawie przeprowadzonych w CIOPIB badań ankietowych stwierdzono istotne nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników tymczasowych w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (29% pracowników tymczasowych zadeklarowało nieprzydzielenie tych środków), jak też braku informacji o ryzyku zawodowym oraz zagrożeniach i ryzyku związanych z pracą (nie uzyskało ich 18% pracowników). Przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych w sposób jednoznaczny nakładają jednak ten obowiązek na pracodawcę użytkownika.

Praca tymczasowa a *outsourcing*

Po przeanalizowaniu przepisów, wzorców umów pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem, jak też przeprowadzeniu rozmów z przedstawicielami związków zawodowych działających w sklepach wielkopowierzchniowych należy zwrócić uwagę na brak wyraźnej granicy pomiędzy pracą tymczasową a pracą w ramach *outsourcingu*⁶. Początkowo praca taka polegała na świadczeniu przez firmy zewnętrzne usług w zakresie obsługi księgowej, prawnej, sprzętania czy cateringu. Jednakże, wobec braku uregulowania zasad działania tych firm nie stoi na przeszkodzie, aby firmy świadczące usługi w formie *outsourcingu* zatrudniały pracownika na czas określony i kierowały go do pracy u innego pracodawcy (taki przypadek ma miejsce w służbie zdrowia przy kierowaniu do pracy w charakterze salowych pracownic zatrudnionych na czas określony przez firmę *outsourcingową*). W takim przypadku skierowanie do pracy w ramach

outsourcingu nie różni się niczym od pracy tymczasowej, jednak nie obowiązują tu żadne ograniczenia i uregulowania jak w przypadku pracy tymczasowej. Może to być podstawą do obejścia wymagań zawartych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, szczególnie w zakresie ograniczeń czasowych wykonywania tej pracy⁷.

Również w takim przypadku wszelkie zobowiązania w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywają na pracodawcy. Często przy wykonywaniu pracy u innego podmiotu nie będzie on w stanie zrealizować i zapewnić bezpieczeństwa i higieny pracy. W celu zapewnienia ochrony pracowników tymczasowych należałoby rozważyć wprowadzenie zakazu wykonywania pracy w ramach *outsourcingu* u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego wcześniej pracownik był zatrudniony w ramach pracy tymczasowej.

Podsumowanie

Przeprowadzone analizy i badania ochrony pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują, że pracodawca powinien w dalszym ciągu dążyć do ograniczenia występowania nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Dotyczy to przede wszystkim określenia w ustawie, na kim ciąży obowiązek związane z kierowaniem na badania lekarskie i informowaniem o systemie i rozkładzie czasu pracy u pracodawcy użytkownika. Dodatkowo w przypadku kierowania na badania wstępne należy rozważyć, czy rzeczywiście uzasadnione jest każdorazowe kierowanie na takie badania, zwłaszcza w przypadku, gdy praca będzie wykonywana u tego samego pracodawcy użytkownika lub w kontakcie z takimi samymi czynnikami ryzyka, jak u poprzedniego pracodawcy użytkownika, a przerwa w wykonywaniu pracy przez pracownika tymczasowego jest krótka (np. nie więcej niż 3 miesiące).

Konieczne jest również zastanowienie się nad wprowadzeniem zmian w odniesieniu do zasad ponoszenia konsekwencji wypadku przy pracy pracownika tymczasowego u pracodawcy użytkownika. Dotychczas takie zdarzenie powodowało podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe agencji pracy tymczasowej. Wydaje się to nieuzasadnione z punktu widzenia roli różnicowanej składki jako ekonomicznego stymulatora poprawy warunków pracy.

Niepokojąca musi wydawać się także możliwość dość łatwego omijania przepisów

dotyczących pracy tymczasowej dzięki zatrudnianiu pracowników w ramach *outsourcingu*, co powoduje zdjęcie wszelkich obowiązków dotyczących bezpieczeństwa pracy z pracodawcy użytkownika, jako że przejmuje je pracodawca.

Jakkolwiek w artykule przedstawiono wnioski w zakresie zmian w regulacjach dotyczących pracy tymczasowej jedynie w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy, to należy również zwrócić uwagę na inne obszary, w których będą dokonywane zmiany zmierzające do udoskonalenia tej formy zatrudnienia w kierunku zapewnienia lepszej ochrony pracownikom tymczasowym. O stałym procesie doskonalenia przepisów dotyczących zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej świadczy fakt, że w trakcie siedmioletniego obowiązywania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadzone zostały już cztery jej nowelizacje.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Wypowiedź posła – sprawozdawcy, Harlem Desira podczas posiedzenia Parlamentu Europejskiego przyjmującego projekt dyrektywy w sprawie warunków pracy tymczasowej: <http://e-prawnik.pl>
- [2] A. Sobczyk *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*. Oficyna Wolters Kluwer Business, 2009, s. 20
- [3] Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. DzU nr 166, poz. 1608 ze zm.
- [4] Zastrzeżenia co do tej regulacji *vide*: D. Makowski *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu tymczasowym – wybrane problemy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4/2006, s. 27–31
- [5] Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (DzU nr 89, poz. 589)
- [6] *Rozróżnienie na czynniki materialne i niematerialne* *vide*: T. Wyka *Ochrona zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Difin, Warszawa 2003, s. 18 i nast.
- [7] Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskiej wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332 ze zm.)
- [8] A. Sobczyk, *op.cit.*, s. 56. Zob. też A. Chrobot, K. Pachciarek *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2005
- [9] A. Sobczyk, *op.cit.*, s. 65
- [10] R. Młyński *Roszczenia przysługujące pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 7/2010
- [11] J. Rzepecki *Oddziaływanie motywacyjne systemu różnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe*. „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 3 (462)2010

Publikacja opracowana na podstawie wyników I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowanego w latach 2008–2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

⁶ Termin *outsourcing* jest angielskim skrótem od *outside-resource-using*, oznaczającym korzystanie z zasobów zewnętrznych. Pierwotnie *outsourcing* rozumiany był jako strategia zaopatrzenia, stosowana przez firmy produkcyjne, głównie motoryzacyjne, polegająca na rezygnacji z wytwarzania wszystkich prefabrykatów niezbędnych do produkcji, na rzecz pozyskiwania ich od innych producentów. Pod koniec XX w. termin ten zaczął być stosowany ogólnie do opisu strategii powierzenia operacji wspierających główną działalność przedsiębiorstwa podmiotom zewnętrznym, specjalizującym się w zarządzaniu nimi. Obecnie *outsourcing* traktowany jest jako nowoczesna strategia zarządzania, polegająca na oddaniu innemu przedsiębiorstwu zadań niezwiązanych bezpośrednio z podstawową działalnością firmy, dzięki czemu może ona skupić swoje zasoby i środki finansowe na tych obszarach, które stanowią podstawę jej działań i w których osiąga przewagę konkurencyjną.

⁷ Na tę formę obchodzenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych skarżyli się w rozmowie przedstawiciele związków zawodowych, gdzie pracownicy ci wykonują pracę w sklepach wielkopowierzchniowych nawet przez kilka lat.