

Pożyczanie pracowników nie zawsze legalne

FORMY ZATRUDNIENIA | Pracodawca, który angażuje pracownika tylko po to, by go wysłać do pracy w innej firmie, często łamie prawo

**KATARZYNA
WÓJCIK-ADAMSKA**

Pracodawcy z branży informatycznej i farmaceutycznej najchętniej wysyłają swoich pracowników do innych firm i pod ich kierownictwo. Choć nie mają wpisu do rejestru agencji pracy tymczasowej, działają jak one.

- Od skończenia studiów pracowałem w pięciu firmach, które nie były agencjami pracy tymczasowej. Każda wypożyczała swoich pracowników innym firmom. Niektórzy w ogóle nie wykonywali żadnych obowiązków u swojego pracodawcy - mówi programista z Warszawy.

Takie wynajmowanie pracowników może się okazać nielegalne.

Ważne, kto wydaje polecenia

- Elementem rozstrzygającym o prawidłowości lub wadliwości jest podporządkowanie pracownika - tłumaczy Sławomir Paruch, partner kierujący Departamentem Prawa Pracy w kancelarii Sołtysiński & Szlęzak.

- Gdy praca jest świadczona pod kierownictwem i nadzo-

rem nie pracodawcy, ale firmy, na rzecz której jest świadczona usługa, mamy do czynienia z łamaniem przepisów - mówi Maria Kacprzak-Rawa, rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

W takim wypadku pracodawca powinien działać jako agencja pracy tymczasowej. - Jeśli jego działalność przybrała inną formę, pracownik może dochodzić ustalenia stosunku pracy w firmie, w której ją świadczy - mówi Grzegorz Ruszczyk, radca prawny w kancelarii **Raczkowski** i Wspólnicy.

Jest to szczególnie korzystne dla pracowników zatrudnionych w firmie, w której płace są niższe niż w tej, w której faktycznie pracują.

Państwowa Inspekcja Pracy nie zna skali zjawiska. Musi być jednak spore, skoro w tym roku znacznie wnikliwiej badać przestrzeganie prawa wobec pracowników tymczasowych.

- Taka zmiana została wprowadzona do harmonogramu działań inspekcji - zapowiedziała Maria Kacprzak-Rawa.

Pracodawcy, którzy zarabiają na permanentnym wypożyczaniu swoich pracowników bez wpisu do rejestru agencji, mogą zostać ukarani grzywną

499 tys.

pracowników tymczasowych jest zatrudnionych w Polsce

50 proc.

skontrolowanych przez PIP agencji zatrudnienia łamie prawo

od 3 do 5 tys. zł. Taka kara może być nakładana wielokrotnie.

Przyjmującego też spotka kara

Większe sankcje grożą firmie przyjmującej pracowników.

- Jeśli między nią a świadczącym pracę zostanie ustalony przez sąd stosunek pracy, będzie musiała podpisać umowę o pracę. Odpowie też za to, że nie odprowadzała składek do ZUS - mówi Grzegorz Ruszczyk.

W razie kontroli inspekcji pracy takiemu pracodawcy grozi mandat do 2 tys. zł. Jeśli inspektor skieruje sprawę do sądu, ten może nałożyć sankcję nawet do 30 tys. zł.

Jak podkreśla mecenas Paruch, ukaranie takich firm nie jest łatwe.

- Granica między tym, co legalne a tym, co nielegalne, jest tu płynna. Na pewno pracodawca, który zatrudnia pra-

owników tylko po to, by ich wypożyczyć, łamie prawo - tłumaczy radca prawny.

I dodaje, że Sąd Najwyższy zaakceptował czasowe oddanie kierownictwa nad delegowanym pracownikiem. W wyroku z 7 maja 1998 r. (I PKN 71/98) stwierdził, że w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu. Nie oznacza to jednak, że wskutek tego zatrudniony staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie. Podobnie w wyroku z 5 listopada 1999 r. (I PKN 337/99) SN stwierdził, że wykonywanie pracy w wyznaczonym przez pracodawcę zakładzie innej firmy i pod jej kierownictwem nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tą firmą. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik@rp.pl