

Trudno pozwać pracodawcę użytkownika

W jednym z ostatnich numerów opisywaliśmy wyrok krakowskiego sądu okręgowego z 23 kwietnia 2015 r., w którym orzeczono, że w przypadku odmowy zatrudnienia kandydatki do pracy z powodu jej wieku agencja pracy tymczasowej nie odpowiada za dyskryminację, nie doszło bowiem do zawarcia umowy o pracę.

W rozpatrywanej sprawie dyskryminacji dopuścił się pracodawca użytkownik i zdaniem sądu to właśnie przeciwko niemu powinno być skierowane powództwo niedoszłego pracownika. Na kanwie tego wyroku pojawia się więc pytanie, na jakiej podstawie prawnej należałoby oprzeć roszczenie odszkodowawcze skierowane

przeciwko pracodawcy użytkownikowi.

Zdania w tej materii są podzielone. Jedni twierdzą, że pozew mógłby zostać wniesiony na podstawie kodeksu pracy, inni natomiast, że wyłącznie na podstawie kodeksu cywilnego.

Pojawiają się też opinie, że – niezależnie od odpowiedzialności pracodawcy użytkownika – należałoby się zastanowić, czy agencja również nie mogłaby odpowiadać za dyskryminację i odmowę zawarcia umowy na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Trudno ustalić odpowiedzialność pracodawcy użytkownika

PROBLEM: W numerze 141 Kadr i Płac opublikowaliśmy artykuł „Agencja pracy tymczasowej nie odpowie za dyskryminację” omawiający wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z 23 kwietnia 2015 r. (sygn. akt VII Pa 383/14). Przypomnijmy, że sprawa dotyczyła odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej za dyskryminację, której de facto dopuścił się pracodawca użytkownik, nie akceptując zaproponowanej mu kandydatki z powodu jej wieku. Do zawarcia umowy o pracę z agencją w związku z tym nie doszło. Niesdoszła pracownica pozwała więc agencję, mając na uwadze zasadę wynikającą z art. 16 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. nr 166, poz. 1608 ze zm.), zgodnie z którą za dyskryminację w zatrudnieniu, której dopuścił się pracodawca użytkownik, odpowiada agencja. Sąd uznał jednak, że skoro w tej sytuacji umowa nie została zawarta, nie można mówić o naruszeniu zasad równości w zatrudnieniu, a tym samym o odpowiedzialności agencji. Sąd, oddalając powództwo przeciw agencji, zasugerował jednak, że w niniejszej sprawie powinno ono zostać skierowane bezpośrednio przeciwko pracodawcy. Nie wiadomo jednak, na jakiej podstawie powinno zostać oparte. Pojawiły się w związku z tym wątpliwości, czy niedoszły pracownik nie został w ogóle pozbawiony możliwości dochodzenia swoich praw. JS © P

OPINIE EKSPERTÓW

Niewykluczony kodeks pracy



EWELINA PIETRZAK-WOJNICZ

aplikant adwokacki w kancelarii Sadkowski i Wspólnicy

Do pracowników tymczasowych mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy (dalej: k.p.), o czym stanowi art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Należy więc przyjąć, że pracownicy ci mogą wywodzić swoje roszczenia odszkodowawcze w stosunku do agencji pracy tymczasowej jako pracodawcy z art. 18^{3a} i nast. k.p. Wątpliwości pojawiają się natomiast odnośnie do możliwości oparcia na przepisach k.p. roszczenia z tytułu dyskryminacji skierowanego przez pracownika tymczasowego wobec pracodawcy użytkownika. Za zastosowaniem w takich wypadkach podstawy sformułowanej w kodeksie pracy mogłoby przemawiać to, że na pracodawcy użytkownika – pomimo braku łączącego go bezpośrednio z pracownikiem tymczasowego stosunku pracy ciąży część obowiązków pracodawcy, takich jak np. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy czy też ustalenie okoliczności związanych z wypadkiem przy pracy. Ponadto pracodawca użytkownik jest zobowiązany poinformować agencję o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika. Dodatkowo coraz częściej wśród komentatorów pojawiają się głosy, że aktualne rozwiązania legislacyjne dotyczące trójstronnej konstrukcji prawnej między agencją pracy tymczasowej, pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym są nieracjonalne i prowadzą do rozmycia odpowiedzialności pomiędzy poszczególnymi podmiotami. Niemniej obecny stan prawny i dotychczasowa praktyka wskazują, że w przypadku roszczeń pracowników tymczasowych skierowanych do pracodawców użytkowników opartych na nierównym traktowaniu z przyczyn określanych w k.p. jako kryteria dyskryminacyjne, podstawę prawną stanowią przepisy kodeksu cywilnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się jednak, że mimo zastosowania jako podstawy roszczenia ustawy cywilnej sprawa pracownika tymczasowego, który dochodzi swoich praw przed sądem, powinna być procedowana zgodnie z przepisami dotyczącymi postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy. Jest to znaczne udogodnienie dla pracowników tymczasowych, choćby ze względu na preferencyjne przepisy dotyczące wnoszenia opłat sądowych.

Może jednak agencja



ŁUKASZ KUCZKOWSKI

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch

Trudno się nie zgodzić z wyrokiem Sądu Okręgowego w Krakowie we wskazanym przez sąd zakresie. Artykuł 16 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych odwołuje się bowiem wyłącznie do przypadków naruszenia przez pracodawcę użytkownika warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Co więcej, zgodnie z art. 15 powyższej ustawy przypadki naruszenia muszą mieć miejsce w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Wykładnia językowa tych przepisów nie nastręcza jakichkolwiek wątpliwości, co z założenia wyklucza konieczność odwoływania się do wykładni systemowej czy funkcjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2001 r., sygn. akt I CKN 1405/98). Przepisy te mogą być zatem podstawą odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej wobec pracownika tymczasowego wyłącznie wtedy, gdy praca jest już wykonywana na rzecz pracodawcy użytkownika, pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, jednocześnie warunki pracy są mniej korzystne dla pracownika tymczasowego w porównaniu do pracownika bezpośrednio zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Nie znam szczegółów stanu faktycznego będącego podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w Krakowie, ale wygląda na to, że takie okoliczności rzeczywiście nie wystąpiły. W takim przypadku rozstrzygnięcie sądu w Krakowie było jak najbardziej zasadne i agencja pracy tymczasowej nie mogła ponosić odpowiedzialności na podstawie art. 15–16 ww. ustawy. Jednak można postawić pytanie, czy agencja pracy tymczasowej nie odpowiada za działanie wobec pracownika tymczasowego (odmowa zatrudnienia) na podstawie art. 18^{3a} kodeksu pracy w związku z art. 5 ustawy. Co do zasady bowiem, w zakresie nieuregulowanym w ustawie, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Skoro zatem ustawa nie reguluje kwestii dyskryminacji w innych okolicznościach niż te wskazane w art. 15 i 16 ustawy, to do takich przypadków mogą mieć zastosowanie inne przepisy kodeksu pracy dotyczące dyskryminacji. Tym bardziej że na podstawie art. 19c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149) agencje pracy tymczasowej nie mogą dyskryminować m.in. ze względu na wiek osób poszukujących zatrudnienia. W pierwszej kolejności należałoby się zatem zastanowić, czy agencja pracy tymczasowej, odmawiając zatrudnienia pracownika tymczasowego, dopuściła się wobec niego dyskryminacji, nie zawierając z nim umowy o pracę z powodu wieku czy charakteru pracy. Powoływanie się na decyzję pracodawcy użytkownika może nie mieć znaczenia dla takiej odpowiedzialności agencji – co najwyżej może być podstawą do regresu agencji wobec pracodawcy użytkownika.

Raczej kodeks cywilny



DR MAGDALENA ZWOLIŃSKA

adwokat w kancelarii DLA Piper Wiater sp. k.

W sprawie na uwagę zasługują dwa aspekty. Po pierwsze kwestia podstaw prawnych, na jakich niedoszła dyskryminowana pracownica mogła opierać swoje roszczenie. Z dostępnych informacji prasowych wynika, że zarówno sąd I, jak i II instancji rozważały odpowiedzialność agencji na podstawie przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych (tj. art. 15 i 16 tej ustawy). Tymczasem odpowiedzialność agencji za dyskryminację na etapie rekrutacji uregulowana została w art. 19c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.). Zgodnie z jego treścią agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W tym zakresie jednak pracownica musiałaby udowodnić, że do jej dyskryminacji doszło ze strony agencji. Trudności dowodowe są drugim istotnym aspektem analizowanego przypadku. Jeśli pracownica nie była w stanie choćby uprawdopodobnić, że odpowiedzialność za dyskryminację można przypisać agencji, podstaw do ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy użytkownika mogłaby poszukiwać jedynie na gruncie kodeksu cywilnego. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 10 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I PK 243/13), w którym stwierdził, że w stosunku do pracownika tymczasowego rolę pracodawcy pełni jedynie agencja pracy tymczasowej. Zdaniem SN nie oznacza to jednak, że pracodawca użytkownik nie odpowiada za szkody poniesione przez pracownika tymczasowego. Taka bezpośrednia odpowiedzialność jest możliwa, ale tylko na zasadzie odpowiedzialności deliktowej, bo między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem nie ma stosunku zobowiązaniowego. Analizowana sytuacja po raz kolejny wskazuje na mankamenty ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która nie zawsze jest racjonalna, często budzi kontrowersje i prowadzi do niekorzystnego dla pracowników rozmycia odpowiedzialności i niejasności kompetencji.