

# poradnik aptekarSKI

październik  
2008 #8 (26)

OGÓLNOPOLSKI MAGAZYN BRANŻY FARMACEUTYCZNEJ



## FAŁSZOWANIE leków

str. 6

**BEZPIECZEŃSTWO**  
leczenia cukrzycy

**NIEDOŻYWIENIE**  
pacjentów

**CALL**  
center

# PRACA tymczasowa

Okiem prawnika

Coraz bardziej popularną formą świadczenia pracy w Polsce i Europie staje się praca czasowa, zwana również leasingiem pracowniczym.



Zgodnie z definicją zawartą w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, praca tymczasowa polega na wykonywaniu na rzecz pracodawcy zadań z zakresu pracy sezonowej, okresowej, doraźnej pracy zastępczej za nieobecnego pracownika, bądź na wykonywaniu zadań terminowych, których nie mogliby wykonywać pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę.

Zatrudnianiem pracowników tymczasowych zajmują się agencje pracy tymczasowej, których działalność polega na oddelegowaniu osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia do pracy w firmie klienta, który zleca agencji rekrutację. Pracownik tymczasowy to pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w celu wykonywania pracy tymczasowej, który jest objęty takimi samymi ubezpieczeniami jak pracownik stały, podpisuje umowę z agencją na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Pracownik agencji pozostaje pracownikiem agencji bez względu na firmę, w której aktualnie pracuje. Oznacza to, że agencja wykonuje wszystkie czynności związane z rekrutacją, zatrudnieniem, wypłatą wynagrodzeń dla pracowników, odprowadzaniem podatku i składek ZUS oraz prowadzi dokumentację pracowniczą zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Praca tymczasowa jest często idealnym rozwiązaniem dla firm w momencie, gdy stały pracownik tymczasowo nie może wykonywać swojej pracy, jest nieobecny, bądź gdy utrzymanie stanowiska pracy na stałe jest nieopłacalne. Znacznie lepiej i wygodniej jest zatrudnić pracownika tymczasowego niż dzielić obowiązki nieobecnego pracownika pomiędzy pozostałych pracowników. Taka forma pracy czasowej dotyczy szczególnie sezonów rozliczeniowych, produkcyjnych, projektów marketingowych i akcji promocyjnych np. w sektorze rolniczym, sektorze turystycznym, handlu. Warto zatrudnić pracowników tymczasowych w okresach wahań produkcji, sezonowości produkcji, absencjach chorobowych i urlopowych pracowników etatowych, a także przy jednorazowych projektach.

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby po zakończeniu pracy tymczasowej na danym stanowisku pracodawca mógł

zatrudnić pracownika na stałe, jeżeli spełnił on oczekiwania pracodawcy. Praca tymczasowa jest więc formą sprawdzenia faktycznych umiejętności i predyspozycji pracownika do pracy na danym stanowisku, jak również czymś w rodzaju wprowadzenia do zatrudnienia stałego. Taka forma zatrudnienia daje możliwość

**znacznie lepiej i wygodniej jest zatrudnić pracownika tymczasowego niż dzielić obowiązki nieobecnego pracownika pomiędzy pozostałych pracowników**

zaprezentowania swoich zdolności, talentów oraz wiedzy, daje możliwość dodatkowych zarobków, zdobywania nowych doświadczeń, co jest szczególnie korzystne dla ludzi młodych i studentów. Pracownik taki to również szansa dla firmy na nowy

kompetentny potencjał przedsiębiorstwa. Praca tymczasowa jest optymalną formą zatrudnienia, gdyż nie trzeba ponosić kosztów utrzymania stałego miejsca pracy. Ma to ogromne znaczenie zwłaszcza dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich firm. Pracodawca płaci za czas, który został faktycznie poświęcony na wykonywanie pracy pracownika czasowego. Utrzymywanie pracownika na stałe w warunkach, gdy dane stanowisko pracy ma rację bytu jedynie przez czas określony jest nieoptyczne.

Obecnie funkcjonuje już dość dużo agencji pracy tymczasowej i korzystając z ich usług każdy zainteresowany powinien zwrócić szczególną uwagę na to, czy dana agencja pracy tymczasowej sporządza i wydaje niezbędne dokumenty oraz czy są one w języku polskim. W szczególności istotne są zapisy umowy, które regulują obowiązki pracodawcy oraz tryb zakończenia stosunku pracy. Najlepszym sposobem na zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia byłoby zasięgnięcie

informacji od osób, które już korzystały z danej agencji pracy tymczasowej. Powstają, bowiem agencje pracy tymczasowej, które nagminnie nie przestrzegają przepisów prawa, łamią prawa pracowni-  
cze, po czym przekształcają się w kolejne agencje funkcjonujące pod nową nazwą, gdzie kontynuują ten proceder.

Podsumowując należy stwierdzić, że praca tymczasowa daje możliwość elastycznego dostosowania wielkości zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb organizacyjnych przedsiębiorstwa i jest jednym z narzędzi wspomagających efektywne zarządzanie kadrami nowoczesnego przedsiębiorstwa.

adwokat Sebastian Kamiński  
www.naszprawnik.pl