https://doi.org/10.18778/8220-963-1.15

Mec. Wojciech Bigaj
Senior Partner, Radca prawny
Kancelaria Baran, Książek, Bigaj Sp.k.
wojciechbigaj@ksiazeklegal.pl

Pracownik tymczasowy a ZFŚS pracodawcy użytkownika i równe traktowanie w zatrudnieniu – uwagi *de lege ferenda*

Temporary employee and Company Social Benefits Fund of the employer-user and equal treatment in employment – *de lege ferenda* remarks

Streszczenie

Autor w artykule analizuje aktualny stan prawny dotyczący możliwości korzystania przez pracowników tymczasowych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w przypadkach, jeżeli u pracodawcy użytkownika taki fundusz został utworzony. Przedstawiono również praktykę postępowania u pracodawców użytkowników w tym zakresie oraz propozycje zmian legislacyjnych, które zwiększają poziom równego traktowania pracowników i pracowników tymczasowych świadczących pracę na rzecz tego samego pracodawcy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie tymczasowe, równe traktowanie w zatrudnieniu tymczasowym, pracodawca użytkownik, ZFŚS, świadczenia socjalne

Summary

The author analyses the current legal status concerning the possibility for temporary employees to use the Company Social Benefits Fund in cases where such a fund has been created by the employer-user. It also presents the practice of employer-users in this field and proposes legislative changes to increase the level of equal treatment of employees and temporary workers providing work for the same employer.

Keywords: temporary employment, equal treatment in temporary employment, employer user, social fund, social benefits

1. Wstęp

W przypadku pracy tymczasowej „W 1997 roku MOP usankcjonowała funkcjonowanie prywatnych agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej. We Włoszech pracę tymczasową wprowadzono do systemu prawnego dopiero w 1997 roku, a w Grecji w 2001. Obecnie zatrudnienie tymczasowe stało się stałym elementem europejskiego rynku pracy, gdyż wszystkie kraje Wspólnoty dopuszczają możliwość korzystania z tej formy zatrudnienia" (Berezka 2012, 105). Prawo unijne reguluje przedmiotową kwestię w Dyrektywie 2008/104/WE

z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE. L 2008.327.9; dalej: Dyrektywa 2008/104/WE). Z kolei w Polsce zatrudnienie tymczasowe pojawiło się w praktyce na początku XXI w., głównie jako odmiana tzw. leasingu pracowniczego[1], czyli podnajmu pracowników innemu pracodawcy przez firmy specjalizujące się w tego typu usługach. Często takie zatrudnienie oparte było na postanowieniach art. 174[1] Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp). Znaczny wzrost popytu na tego rodzaju usługi, zwłaszcza u przedsiębiorców działających w sektorze produkcyjnym oraz w usługach (szczególnie handlowe sieci wielkopowierzchniowe, przedstawiciele handlowi lub medyczni), a także perspektywa członkostwa Polski w Unii Europejskiej doprowadziły do uchwalenia Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

2. Dotychczasowa regulacja równego traktowania pracowników w przypadku pracy tymczasowej

Przepisy Dyrektywy 2008/104/WE stawiają zagadnienie równego traktowania jako problem zapewnienia przez państwa członkowskie takich praw, aby można było przyjąć, że „Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkowniku odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku" (art. 5 ust. 1 Dyrektywy 2008/104/WE). Jak wskazuje się w nauce prawa pracy, „Fundamentalne znaczenie zasady równego traktowania pracowników tymczasowych, jak również pracowników zatrudnionych w innych nietypowych formach zatrudnienia, jest niekwestionowane. Nie ulega wątpliwości, że to właśnie zasada równego traktowania w zasadniczym stopniu determinuje (powinna determinować) regulacje określające sytuację prawną pracownika tymczasowego. Trzeba przypomnieć, że na gruncie Dyrektywy 2008/104/WE zasada równego traktowania pracowników tymczasowych uznana została za kluczową dla realizacji celów Dyrektywy, do których należy zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej" (Sobczyk i in. 2017).

Regulacja ta ma zatem odpowiadać celom stawianym przed Dyrektywą 2008/104/WE w jej preambule, a konkretnie w punktach:

– (2) „Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników w pkt 7 stanowi między innymi, że utworzenie rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie

[1] Na temat tzw. leasingu pracowniczego i tego pojęcia patrz: Świątkowski 2018, komentarz do art. 174[1] kp.

Europejskiej; cel ten zostanie osiągnięty dzięki zharmonizowanej poprawie tych warunków, zwłaszcza w odniesieniu do takich form zatrudnienia, jak: praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze, praca tymczasowa i praca sezonowa".

– (14) „Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, które stosowano by do takich pracowników, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku".

Przepisy uzpt regulują kwestię wystąpienia przy pracy tymczasowej problemów związanych z nierównym traktowaniem pracowników tymczasowych względem pracowników pracodawcy użytkownika, jednak nie jest to regulacja w pełni kompleksowa (Sobczyk i in. 2017). Ponadto należy mieć na uwadze, że regulacja art. 15 uzpt nie posługuje się także nomenklaturą kodeksową, ale statuuje, iż pracownik tymczasowy „w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy". Natomiast przepisy kp posługują się pojęciem nierównego traktowania i dyskryminacji. Z tej różnicy można wyprowadzić wniosek, że na gruncie uzpt ustalono wyłącznie minimalny poziom ochrony w zakresie warunków pracy i zatrudnienia, który nie może być gorszy niż warunki oferowane pracownikom pracodawcy użytkownika, a zatem dla ustawodawcy istotne jest, aby warunki zatrudnienia dla pracowników pracodawcy użytkownika i pracowników tymczasowych były co najmniej tak samo korzystne.

W aspekcie warunków zatrudnienia przywołać należy jeszcze przepis art. 22 uzpt, który umożliwia pracownikom tymczasowym korzystanie z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na analogicznych zasadach jak pracownicy pracodawcy użytkownika. Należy uznać, iż jest to właśnie przejaw szerszego ujęcia zakresu pojęć „warunki pracy i inne warunki zatrudnienia", nieograniczającego się do kwestii czysto płacowych. Regulacja ta nie dotyczy jednak i nie obejmuje kwestii możliwości korzystania przez pracowników tymczasowych ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS) pracodawcy użytkownika (por. Reda-Ciszewska 2012, kom. do art. 22; Raczkowski 2012, kom. do art. 22; Sobczyk 2005). Podzielić należy pogląd, że „Biorąc to pod uwagę, przyjmuję za jednoznaczne, iż w pojęciu urządzenia socjalnego nie mieszczą się świadczenia socjalne. To z kolei implikuje wniosek, że pracownik tymczasowy nie korzysta ze świadczeń socjalnych określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pracodawcy użytkownika ani innych świadczeń socjalnych. Takie świadczenia powinien otrzymywać od agencji pracy tymczasowej" (Sobczyk 2005).

3. Regulacje ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 923; dalej: uzfśs) określa zakres podmiotowy swojego zastosowania w art. 2 ust. 5. Przepis ten wskazuje, że osobami uprawnionymi do korzystania ze środków ZFŚS są:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny
- oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie ZFŚS prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Ustawa wprost przewiduje więc możliwość wskazania w regulaminie ZFŚS innych osób, którym pracodawca, w uzgodnieniu z przedstawicielem pracowników lub zakładowymi organizacjami związkowymi, może przyznać prawo do korzystania ze świadczeń i środków ZFŚS. Rozwiązanie to może być więc stosowane przez pracodawców użytkowników w stosunku do kierowanych do pracy u nich pracowników tymczasowych, co znajduje potwierdzenie w literaturze prawa pracy: „Wśród tych innych osób w praktyce może się znaleźć każda osoba fizyczna, np. zleceniobiorca, osoba wykonująca pracę nakładczą lub umowę o dzieło, pracownik tymczasowy, emeryt i rencista uprawniony do świadczeń od innego pracodawcy, osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem, emerytem i rencistą, które nie są jego rodziną" (Chruściel 2015).

4. Analiza obecnego stanu prawnego i wnioski *de lege ferenda*

Aktualna regulacja pracy tymczasowej oraz przyjęte regulacje dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu w Polsce nie są rozwiązaniem kompleksowym i oddającym w pełni cele przyświecające Dyrektywie 2008/104/WE. Oprócz zastrzeżeń dotyczących poziomu ochrony pracowników tymczasowych przyjętego w polskiej regulacji (Sobczyk i in. 2017) można także postawić zarzut braku po stronie pracodawcy użytkownika obowiązku objęcia zakładowym funduszem świadczeń socjalnych pracowników tymczasowych i umożliwienia im dostępu do świadczeń w nim przewidzianych. Wprawdzie przepisy uzfśs umożliwiają już obecnie objęcie przez pracodawcę użytkownika pracowników tymczasowych regulaminem ZFŚS i możliwością korzystania ze świadczeń w nim przewidzianych, jednak w praktyce nie spotyka się takich rozwiązań. Analiza rozwiązań spotykanych w regulaminach ZFŚS pracodawców, w szczególności pracodawców użytkowników, pokazuje, że generalnie regulacje te zazwyczaj nie poszerzają kręgu osób uprawnionych do korzystania ze środków i świadczeń ZFŚS, ograniczając się ewentualnie do doprecyzowania lub poszerzenia pojęcia członków rodziny wskazanych kategorii osób uprawnionych.

Ponadto, w praktyce funkcjonowania grup kapitałowych (grup spółek powiązanych kapitałowo) obecnie powszechnie spotkać można regulacje tzw. kodeksów postępowania, kodeksów etyki, zasad wartości firmowych, w których niezwykle istotny akcent stawiany jest na określenie wartości i zasad postępowania, jakimi chce kierować się pracodawca, a także doprecyzowanie, czego wymaga on w tym zakresie od pracowników. Należy zgodzić się z charakterystyką takich aktów prezentowaną w literaturze, że: „Punktem wyjścia jest zdefiniowanie wartości uznawanych za fundamentalne w organizacji. Dokumentem, w którym dokonuje się tego w sposób formalny, jest kodeks etyki (można się spotkać z różnymi nazwami: code of conduct, code of ethics, business conduct guidelines, kodeks wartości, kodeks etyki biznesu i in.). Jest to odrębny dokument wewnętrzny, podpisany przez najwyższe kierownictwo organizacji, który definiuje i czyni widocznymi wartości, na których opiera się funkcjonowanie organizacji" (Jagura 2020). Dokumenty takie bardzo często nakazują stosowanie polityki inkluzji i opierania relacji interpersonalnych w zakładzie pracy na wzajemnym szacunku, pomocy, bez zgody na jakiekolwiek przejawy nierównego traktowania, dyskryminowania czy też po prostu naruszania zasad współżycia społecznego, a nawet zasad dobrego wychowania i kultury osobistej.

Przejawem stosowania się kadry menedżerskiej zakładu pracy do takich wytycznych i wymogów jest dążenie do takiego samego traktowania, bez różnicowania sytuacji prawnej, wszystkich osób podległych konkretnemu menedżerowi, które składają się na zespół przez niego zarządzany. Na gruncie przywołanych regulacji jest to praktyka pożądana, jednak nie uwzględnia ona szczególnych regulacji prawnych i w pewnych zakresach powodować może wzrost ryzyka prawnego, w szczególności w zakresie różnic w zatrudnieniu prawnopracowniczym i cywilnoprawnym (zwłaszcza w zakresie pozostawania pod kierownictwem pracodawcy – takie samo komunikowanie oczekiwań i poleceń do obu kategorii osób świadczących pracę).

Problematyka ta występuje szczególnie wyraziście w sytuacji przyznawania pracownikom (a w zasadzie szerzej: osobom uprawnionym) świadczeń z ZFŚS kierowanych do ogółu pracowników na równych zasadach. Tego typu podejście do konstruowania świadczeń socjalnych w ramach działalności socjalnej pracodawcy i braku konieczności stosowania kryteriów socjalnych wynikających z przepisów uzfśs zapoczątkowane zostało przez wyrok Sądu Najwyższego (dalej: SN) (wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. II UK 472/13, OSNP 2015 nr 11, s. 1453), w którym stwierdził on, iż „Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych". Stanowisko to zostało potwierdzone kolejnymi orzeczeniami SN, a pogląd ten znajduje coraz szerszy odzew w orzecznictwie sądów powszechnych (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 22 czerwca 2018 r., sygn. III AUa 237/18, Legalis nr 1852236; wyrok SA

w Poznaniu z dnia 25 kwietnia 2013 r., sygn. III AUa 906/12, Legalis nr 744800). W praktyce zakładowej kadra menedżerska domyślnie (często oczywiście nie znając tej linii orzeczniczej) stara się traktować cały swój zespół równo, w potocznym znaczeniu tego słowa. Zwłaszcza przy świadczeniach z ZFŚS, kierowanych do ogółu uprawnionych, powoduje to poczucie naruszania tych zasad poprzez wyłączanie pracowników tymczasowych czy też osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych z możliwości skorzystania z takich świadczeń. Odczucia takie potęguje fakt, iż wielu pracodawców użytkowników korzysta z usług tych samych pracowników tymczasowych przez długi, zbliżony do maksymalnego okres, obejmujący okres nawet 1,5 roku wspólnego zatrudnienia (art. 20 uzpt).

Przedstawiony kierunek traktowania całego zespołu osób świadczących pracę i usługi na rzecz pracodawcy ocenić należy – w zakresie ZFŚS – jako korzystny dla pracowników tymczasowych i zwiększający poziom zrównania warunków pracy i płacy (czyli warunków zatrudnienia *sensu largo*) pracowników i pracowników tymczasowych w konkretnym zakładzie pracy, często świadczących pracę na tych samych lub zbliżonych warunkach i stanowiskach pracy.

W ocenie autora w ślad za powyższymi przykładami praktyki ustawodawca powinien dokonać odpowiednich zmian w aktualnej regulacji uzfśs poprzez wprowadzenie do katalogu osób ustawowo uprawnionych do korzystania z ZFŚS pracowników tymczasowych świadczących pracę tymczasową na rzecz danego pracodawcy. Zmiana taka pozwoli na przyspieszenie procesów zrównywania warunków pracy i płacy osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie różnych form zatrudnienia: od stosunku pracy, poprzez pracę tymczasową, być może także do stosunków cywilnoprawnych (w tym osób kierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego; art. 1, w zw. z art. 25a uzpt), choć ta ostatnia konstatacja może budzić istotne wątpliwości natury systemowej. Niewątpliwie jednak stosunek pracy tymczasowej wykazuje – zarówno w warstwie teoretycznoprawnej, jak i praktycznej – pewne podobieństwa do standardowego stosunku pracy, co tym bardziej uwypukla ewentualne różnice w traktowaniu pracowników i pracowników tymczasowych przez tego samego pracodawcę.

Rozszerzenie możliwości korzystania ze środków i świadczeń ZFŚS danego pracodawcy na pracowników tymczasowych świadczących pracę na jego rzecz wymaga także rozważenia konieczności wprowadzenia ewentualnego minimalnego okresu świadczenia pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy (np. co najmniej 3 miesiące kalendarzowe), tak aby regulacją objąć pracowników długotrwale świadczących pracę tymczasową na równi z pracownikami danego zakładu. W przypadku bowiem krótkotrwałego zatrudnienia tymczasowego (*ad hoc*, np. w celu zastępstwa nagle nieobecnego pracownika, czy też w okresie zwiększonego natężenia pracy) wysoki poziom rotacji pracowników tymczasowych oraz okres trwania procedury przyznawania świadczeń z ZFŚS, od momentu

złożenia wniosku do momentu wypłaty lub przekazania danego świadczenia na rzecz uprawnionej osoby, może powodować, moim zdaniem, istotne problemy praktyczne w zakresie rozpatrywania takich wniosków i przyznawania świadczeń (zbyt krótki okres zatrudnienia, niemożność rozpatrzenia wniosku przed zakończeniem pracy tymczasowej). Niemniej jednak trzeba mieć na uwadze okoliczność, że sytuacja pracowników tymczasowych zatrudnianych w takim trybie *ad hoc* jest zbliżona do sytuacji pracowników zatrudnianych na czas określony obejmujący okres nieobecności pracownika w pracy (umowy na zastępstwo), którzy takie prawo posiadają. Zatem ustawodawca, wprowadzając ewentualne zmiany w sygnalizowanym kierunku, musi wziąć pod uwagę także te okoliczności.

5. Podsumowanie

Praca tymczasowa w okresie dwóch dekad jej praktycznego występowania w Polsce stała się niezwykle popularnym sposobem okresowego zwiększania liczby pracowników, zgodnie z fluktuującymi potrzebami pracodawcy. W wielu firmach produkcyjnych lub usługowych zatrudnienie tymczasowe z biegiem lat stosowania pracy tymczasowej zaczęło być etapem weryfikacji i wyszkolenia pracowników przed ich bezpośrednim zatrudnieniem przez pracodawcę użytkownika. Zatrudnienie takie często trwa wtedy przez maksymalny okres 18 miesięcy i po jego zakończeniu osoba jest zatrudniana bezpośrednio przez byłego pracodawcę użytkownika. Nie jest to z pewnością oczekiwana i pożądana funkcja instytucji pracy tymczasowej, jednak w efekcie często prowadzi do zatrudnienia stałego, co należy ocenić jako pozytywny aspekt tego rozwiązania.

Zasygnalizowane podejście niektórych pracodawców do pracy tymczasowej oraz stosowana, w szczególności przez korporacje, polityka pożądanych stosunków interpersonalnych i tworzenia inkluzywnego miejsca pracy generują w praktyce poczucie nierównego traktowania takich długotrwale zatrudnionych pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników pracodawcy użytkownika. Odczucie to występuje nie tylko u samych pracowników tymczasowych, ale także u ich przełożonych, kierujących takimi zespołami pracowników. Szczególnie widoczne jest to w okresach okołoświątecznych i wakacyjnych, kiedy wsparcie ze środków ZFŚS może być dla konkretnych pracowników niezwykle istotne i z pewnością poprawia ich warunki życiowe i socjalne.

Niewątpliwie więc problematyka dotycząca możliwości korzystania przez pracowników tymczasowych (a przynajmniej ich części świadczącej pracę tymczasową przez dłuższy okres na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika) ze świadczeń ZFŚS, prowadzonego przez pracodawcę użytkownika, wymaga w mojej ocenie gruntownej analizy i podjęcia ewentualnych inicjatyw ustawodawczych. Zarówno bowiem dynamiczny rozwój zatrudnienia tymczasowego, jak i faktyczna sytuacja świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych w sposób zbliżony

do świadczenia pracy przez pracowników pracodawcy użytkownika niewątpliwie wymagają takiego rozwiązania. Jest to także kolejny krok w celu zwiększenia poziomu bezpieczeństwa socjalnego pracowników w szerokim znaczeniu tego pojęcia.

Bibliografia

Berezka Anna (2012), *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania", nr 28, s. 97–115.

Chruściel Łukasz (2015), *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa.

Jagura Bartosz (2020), *5.2.1. Zbiór reguł*, [w:] *Systemy zarządzania zgodnością. Compliance w praktyce*, red. B. Jagura, B. Makowicz, Warszawa.

Raczkowski Michał (2012), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa.

Reda-Ciszewska Anna, Rycak Magdalena (2012), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa.

Sobczyk Arkadiusz (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków.

Sobczyk Arkadiusz, Musiała Anna, Makowski Dariusz (2017), *14.2.5. Zasada równego traktowania pracowników tymczasowych*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa.

Świątkowski Andrzej Marian (2018), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.