

## Zasada równego traktowania w zatrudnieniu tymczasowym

### The principle of equal treatment in temporary employment

#### Streszczenie

Zasada równego traktowania pracowników tymczasowych ma swoje umocowanie w unijnej Dyrektywie 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej. Realizacja tej zasady w polskim porządku prawnym jest gwarantowana zarówno przez ogólne przepisy prawa pracy odnoszące się do równego traktowania i niedyskryminacji pracowników, jak również przepisy Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a w szczególności art. 15 ust. 1 tej ustawy. Obowiązek równego traktowania odnosi się do pracowników tymczasowych skierowanych do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika oraz pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez tego pracodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku pracy i dotyczy dwóch obszarów: „warunków pracy” i „innych warunków zatrudnienia”. Pojęcia te nie zostały wprost zdefiniowane w polskim porządku prawnym, a ich prawidłowe określenie i interpretacja stanowią podstawę właściwego rozumienia i realizacji przedmiotowej zasady.

**Słowa kluczowe:** pracownik tymczasowy, pracodawca użytkownik, równe traktowanie, niedyskryminacja, warunki pracy, warunki zatrudnienia

#### Summary

The principle of equal treatment of temporary workers is derived from the EU Directive on temporary work. The implementation of this principle in the Polish legal system is guaranteed both by general provisions of the labour law relating to equal treatment and non-discrimination of employees, as well as the provisions of the Act of July 9, 2003 on Employment of Temporary Workers, in particular Art. 15 sec. 1 of this act. The obligation of equal treatment applies to temporary employees assigned to perform work for the user employer and employees directly employed by this employer in the same or similar job position, and concerns two areas: “working conditions” and “other employment conditions”. These two terms have not been explicitly defined in the Polish legal system, while their correct definition and interpretation constitute the basis for the proper understanding and implementation of this principle.

**Keywords:** temporary employee, employer user, equal treatment, non-discrimination, working conditions, employment conditions

## 1. Wprowadzenie

Punktem wyjścia do omówienia zasady równego traktowania pracowników tymczasowych jest art. 5 ust. 1 akapit 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej

(Dz.U. UE. L 2008.327.9; dalej: Dyrektywa 2008/104/WE), który stanowi, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Wdrożenie tej zasady w zatrudnieniu tymczasowym było jednym z głównych powodów i celów przyjęcia Dyrektywy 2008/104/WE<sup>1</sup>.

Realizacja powyższej zasady w polskim porządku prawnym jest gwarantowana przez dwie grupy norm prawnych: ogólne przepisy prawa pracy odnoszące się do równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zawarte w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp; w szczególności 11<sup>2</sup> kp, art. 11<sup>3</sup> kp, art. 18<sup>3a</sup> kp i art. 18<sup>3c</sup> kp) oraz przepisy Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt), stanowiące *lex specialis* w stosunku do uregulowań zawartych w kp. Pierwsza grupa przepisów wprowadza obowiązek równego traktowania i zakaz dyskryminacji wszystkich grup pracowników ze względu na takie odrębności jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne czy przynależność związkową (11<sup>3</sup> kp, art. 11<sup>3</sup> kp, art. 18<sup>3a</sup> kp) oraz statuuje prawo pracowników „do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości” (art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp); grupa ta znajduje zastosowanie do pracowników tymczasowych wprost na podstawie art. 5 uzpt. W niniejszym artykule zostanie omówiona druga grupa przepisów dotycząca realizacji zasady równego traktowania pracowników tymczasowych na podstawie uzpt.

## **2. Istota zasady równego traktowania w Ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

Art. 15 ust. 1 uzpt stanowi, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej 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. Na pierwszy rzut oka widać podobieństwo i spójność art. 15 ust. 1 uzpt oraz art. 5 ust. 1 Dyrektywy 2008/104/WE. W największym uproszczeniu można powiedzieć, że przepis ten nakazuje, aby pracownik tymczasowy, skierowany do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, był traktowany tak samo jak pracownik tego pracodawcy. Równe traktowanie ma mieć miejsce w całym okresie wykonywania pracy tymczasowej, co należy rozumieć jako cały okres zatrudnienia

---

<sup>1</sup> Por. art. 2 Dyrektywy 2008/104/WE.

tego pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej w celu skierowania do danego pracodawcy użytkownika. Z literalnego sformułowania art. 15 ust. 1 uzpt wyraźnie wynika, że przepis ten dotyczy wyłącznie pracowników tymczasowych; nie odnosi się zaś do osób zatrudnionych na podstawie umowy prawa cywilnego, których status prawny jest także uregulowany wskazaną ustawą.

Równe traktowanie pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika ma dotyczyć pracowników na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Za „takie samo” lub „podobne” stanowisko pracy należy uznać stanowisko, w ramach którego świadczona jest praca tego samego rodzaju, z jednakowym lub zbliżonym zakresem obowiązków (zarówno co do oczekiwanego sposobu wykonania, ilości i jakości, poziomu skomplikowania i zakresu odpowiedzialności), z wykorzystaniem porównywalnych kwalifikacji oraz w takich samych lub obiektywnie porównywalnych warunkach (w szczególności co do miejsca pracy i warunków bhp). Nazwa stanowiska może mieć znaczenie pomocnicze, ale nie pierwszorzędne; jeżeli zatem pracownik tymczasowy zostanie zatrudniony na stanowisku „pomocnika magazynowego”, ale będzie wykonywał te same czynności, o takim samym stopniu skomplikowania, jakości i ilości co „pracownik magazynu”, zatrudniony bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika, to te stanowiska należy kwalifikować jako takie same, a co najmniej podobne w rozumieniu art. 15 uzpt. Z powyższym rozumieniem pojęć „takiego samego” lub „podobnego” stanowiska pracy ściśle koreluje zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków wyrażona w art. 11<sup>2</sup> kp. W odniesieniu do tego samego pracodawcy użytkownika przepisem tym objęci są wszyscy pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków; nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik jest zatrudniony bezpośrednio u tego pracodawcy, czy też jest to skierowany do tego podmiotu pracownik tymczasowy.

Jak wprost wynika z treści art. 15 ust. 1 uzpt, obowiązek równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika dotyczy dwóch obszarów: „warunków pracy” i „innych warunków zatrudnienia”. Pojęcia te nie zostały wprost zdefiniowane w polskim porządku prawnym. Istotną wskazówkę dają postanowienia Dyrektywy 2008/104/WE, zgodnie z którymi „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia” oznaczają „warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące: (i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt; (ii) wynagrodzenia”. Dyrektywa 2008/104/WE posługuje się pojęciem „podstawowe” w odniesieniu do warunków pracy i warunków zatrudnienia, możemy więc na gruncie art. 15 omawianej ustawy (która nie zawęży tych

pojęć tylko do ujęcia „podstawowego”) przyjmując za Tadeuszem Zielińskim szersze znaczenie terminu **warunki pracy**: jest to sytuacja, w której odbywa się proces pracy zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim, jeżeli pracodawca może mieć wpływ na wykonywanie przez pracownika pracy w innym miejscu niż stałe miejsce pracy (Zieliński 2001, 187).

Zdaniem wskazanego autora pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi warunki bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy, przy czym chodzi tu zarówno o środki prawne, jak i organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne i inne, służące eliminowaniu bądź maksymalnemu ograniczeniu ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników (Wyka 1999). W zakres tak rozumianych warunków pracy wejdzie zatem całe, szeroko pojęte spektrum wyżej wymienionych środków, a także zespół zachowań i postaw ludzkich, których celem lub skutkiem będzie stworzenie jednakowo bezpiecznego środowiska pracy dla pracowników tymczasowych w porównaniu do środowiska, które pracodawca użytkownik tworzy dla własnych pracowników. Będzie to np.: zapewnianie jednako- kowo bezpiecznej odzieży roboczej i obuwia roboczego; takiej samej jakości i ilości środków ochrony indywidualnej, płynów, środków czystości; tyle samo trwającego przeszkolenia z przepisów bhp i wewnętrznych procedur służących przestrzeganiu bezpieczeństwa; wkładanie takiego samego wysiłku organizacyjno-technicznego służącego zapobieganiu wypadkom przy pracy; zapewnianie równego dostępu do służb medycznych i leków znajdujących się na terenie zakładu; umożliwienie na takich samych zasadach regeneracji organizmu oraz wypełniania obowiązków rodzicielskich; i wreszcie – taka sama dbałość o zadowolenie pracownika i jego dobre samopoczucie w pracy<sup>2</sup>. W zakres równych warunków pracy wejdzie także przewidziane wprost w art. 22 uzpt uprawnienie pracowników tymczasowych do korzystania z ogólnodostępnych urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika, m.in. ze stołówki, parkingu, palarni czy pomieszczeń sanitarnych (Sobczyk 2005, 102). Pracownicy tymczasowi, przebywając na terenie zakładu pracy pracodawcy użytkownika, powinni we wszystkich powyższych obszarach być traktowani tak samo jak jego pracownicy wewnętrzni. Niedopuszczalne jest modyfikowanie jakichkolwiek zasad w tym zakresie, np. skracanie szkoleń bhp z uwagi na krótki okres pracy, przyznawanie gorszej jakości odzieży czy ograniczanie dostępu do środków ochrony indywidualnej.

Na gruncie art. 15 uzpt pojęcie **warunków zatrudnienia** powinno zostać ujęte w kontekście, w jakim przedstawia je definicja zawarta w Dyrektywie 2008/104/UE, odnosząc je w szczególności do norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt, jak również

---

<sup>2</sup> Por. także: wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 12 stycznia 2007 r. (IV SA/Wr 676/06), w którym Sąd ten uznał, że obowiązek wyposażenia pracowników tymczasowych w szafki odzieżowe przeznaczone do przechowywania odzieży roboczej i ochronnej wynika nie tylko z powołanych w decyzjach przepisów prawa materialnego, ale także z obowiązku równego traktowania pracowników (art. 18<sup>3a</sup> kp i art. 18<sup>3c</sup> kp) i art. 15 ust. 1 uzpt.

wynagrodzenia. Należy przy tym pamiętać, że to odniesienie powinno nastąpić nie tylko z uwzględnieniem – jak wskazuje Dyrektywa 2008/104/WE – przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych w lokalnym porządku prawnym, ale także układów zbiorowych pracy lub innych wiążących przepisów ogólnych obowiązujących u pracodawcy użytkownika. Realizacji tego ostatniego wymagania Dyrektywy 2008/104/WE służyć ma regulacja art. 9 ust. 2 pkt 1 uzpt, zgodnie z którym pracodawca użytkownik obowiązany jest informować agencję pracy tymczasowej na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania, obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawić do wglądu treść tych regulacji. Dodatkowo, w myśl art. 9a uzpt, pracodawca użytkownik jest obowiązany niezwłocznie poinformować na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawić także do wglądu treść zmienionych regulacji.

### 3. Warunki wynagradzania a zasada równego traktowania

W kontekście zasady równego traktowania pracowników tymczasowych na pierwszy plan w praktyce często wysuwają się **warunki wynagradzania**. Pamiętając, że jest to wyłącznie jeden z elementów równego traktowania pracowników tymczasowych, warto poświęcić tej kwestii szczególną uwagę. Zgodnie z 18<sup>3c</sup> § 2 kp wynagrodzenie obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Przez „wynagrodzenie za pracę” należy zatem rozumieć nie tylko płacę zasadniczą, ale i wszelkie inne elementy wynagrodzenia, które stanowią ekwiwalent wykonanej pracy, a więc np. premie, dodatki, świadczenia o wartości pieniężnej (np. deputaty) itp. Z kolei źródłami prawa pracy, na podstawie których pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, są nie tylko przepisy powszechnie obowiązującego prawa (rangi ustawowej i wykonawcze), ale także regulacje wewnątrzzakładowe, w tym układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy czy zarządzenia pracodawcy. Nieobjęcie pracownika tymczasowego warunkami wynagradzania wynikającymi z układu zbiorowego pracy, w którym zawarte są świadczenia, np. w postaci premii, urlopu zdrowotnego czy świadczenia urlopowego, stanowi dyskryminację pracownika tymczasowego i tym samym naruszenie art. 15 ust. 1 uzpt<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Tak: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 14 czerwca 2016 r. (VIII Pa 94/17), w którym Sąd Okręgowy stwierdził również, że układ zbiorowy pracy nie może być źródłem nierówności między pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnianymi przez pracodawcę użytkownika.

W zakresie wynagrodzenia za pracę zakaz mniej korzystnego traktowania pracownika tymczasowego należy rozumieć następująco:

- 1) Prawo pracownika tymczasowego do otrzymania wynagrodzenia zasadniczego mieszczącego się w przedziale wynagrodzenia za pracę, określonego dla takiego samego lub podobnego stanowiska pracy w przepisach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy użytkownika. O tym, w którym miejscu tego przedziału powinno mieścić się to wynagrodzenie zasadnicze, powinny decydować reguły zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp, zgodnie z którym „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości”. Przepis ten wyraża zasadę równej płacy dla wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków lub świadczenia pracy, której wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach, lub praktyki i doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Zauważyć należy, że przepis ten dopuszcza sam w sobie różnicowanie praw pracowników (w tym stałych i tymczasowych), którzy: pełnią inne obowiązki, pełnią takie same obowiązki, ale niejednakowo, mają różne kwalifikacje, w tym uprawnienia lub ukończone kursy, mają różne doświadczenie zawodowe, różny staż pracy lub praktykę. Czynniki te mogą mieć wpływ na wysokość przysługującego pracownikom tymczasowym wynagrodzenia zasadniczego (np. w ten sposób, że pracownicy o najniższych kwalifikacjach i doświadczeniu mogą rozpoczynać pracę od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska pracy w przepisach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy użytkownika). Im bardziej „jednakowy” będzie rodzaj pracy, jej ilość i jakość, im bardziej porównywalne będą kwalifikacje i doświadczenie zawodowe pracownika tymczasowego i pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, tym bardziej ich wynagrodzenie zasadnicze powinno być zbliżone do siebie. Niedopuszczalne w tym kontekście byłoby „systemowe” przyznawanie najniższej płacy z widełek obowiązujących dla danego stanowiska pracy pracownikowi tymczasowemu wyłącznie ze względu na formę jego zatrudnienia, podczas gdy pracownik wewnętrzny zatrudniony na analogicznym stanowisku otrzymywałby płacę z górnego poziomu tych widełek.
- 2) Prawo do premii regulaminowych, których przyznanie jest związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy, na analogicznych zasadach, jakie obowiązują pracowników wewnętrznych pracodawcy użytkownika. Te zasady mogą wynikać zarówno z przepisów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy użytkownika (w tym układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania), jak i indywidualnych umów o pracę. Nie powinno natomiast ulegać wątpliwości, że nagroda, czy też – jak się ją często potocznie nazywa – premia o charakterze uznaniowym, nie powinna być rozpatrywana

w kontekście zasady równego traktowania, ponieważ jej przyznanie bądź nieprzyznanie będzie zależało od uznania lub indywidualnej oceny danego pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik będzie miał zatem suwerenne prawo decydowania o przyznaniu nagrody zarówno w odniesieniu do pracowników stałych, jak i tymczasowych.

- 3) Prawo do takich samych dodatków do wynagrodzenia, jakie należą się pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika. Zasadą równego traktowania pracowników objęte będą wszystkie dodatki do wynagrodzenia wynikające zarówno z przepisów prawa (np. dodatek za pracę w nocy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych czy pracę w warunkach szkodliwych), jak i z wewnętrzzakładowych regulacji pracodawcy użytkownika (np. dodatek zmianowy, dodatek brygadzystowski, dodatek za znajomość języków, dodatek stażowy).
- 4) Prawo do innych składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, np. odprawy emerytalno-rentowej, odprawy pośmiertnej itp.

Naturalne jest natomiast, że pracownik tymczasowy z przyczyn obiektywnych może nie spełnić warunków przysługiwania danego składnika wynagrodzenia, który wynika z przepisów prawa lub regulacji wewnętrzzakładowych pracodawcy użytkownika, np. może nie nabyć prawa do określonego rodzaju premii lub dodatku, jeżeli warunkiem jest wskazany w tych aktach okres zatrudnienia, a pracownik ten tego okresu nie spełnił z uwagi na krótki staż lub limit zatrudnienia tymczasowego. W tym zakresie traktowanie pracownika tymczasowego nie będzie miało znamion nierówności, ponieważ sposób nabycia prawa do danego składnika i kryteria jego przysługiwania były równe dla obu grup pracowników. Warto także w tym miejscu zaznaczyć, że stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co wprost zostało wyrażone w 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 kp. Gdyby na przykład w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pracodawcy użytkownika obowiązywało postanowienie, że wysokość premii zależy od zakładowego stażu pracy i pracodawca zaczyna ją wypłacać po 18 miesiącach od rozpoczęcia zatrudnienia, premia taka należałaby się pracownikom stałym zatrudnionym powyżej tego okresu; nie należałaby się zaś pracownikom tymczasowym (gdyż ci nie mogą być skierowani do pracy na okres powyżej 18 miesięcy).

#### 4. Ograniczenia i wyłączenia zasady równego traktowania

Zasada równego traktowania pracowników tymczasowych podlega pewnemu ograniczeniu na gruncie samej uzpt w zależności od długości faktycznego wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Już sam art. 15 tej ustawy w ust. 2 stanowi, że w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika obowiązek równego traktowania nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni. Podobnie art. 10 ust. 2 uzpt, zgodnie z którym dopiero jeżeli okres wykonywania pracy tymczasowej przekracza 6 miesięcy, to pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu. Podobna regulacja występuje również w art. 17 ust. 2 uzpt, który przyznaje możliwość skorzystania z tzw. urlopu na żądanie tylko tym pracownikom, którzy wykonują pracę tymczasową dłużej niż 6 miesięcy. Powyższe ograniczenia mają charakter dopuszczalny i zgodny z prawem i nie można ich traktować jako naruszenie zasady równego traktowania.

Jeżeli u danego pracodawcy użytkownika nie ma analogicznego lub podobnego stanowiska pracy (np. pracodawca użytkownik nie zatrudnia informatyków i postanowił pozyskać z agencji pracy tymczasowej specjalistę z tego zakresu na określony czas), to przyjąć należy, że zainteresowane strony mogą swobodnie ustalić wysokość wynagrodzenia takiego pracownika, mając oczywiście na uwadze przepisy prawa oraz warunki rynkowe.

Na podstawie art. 15 uzpt pracownicy tymczasowi nie będą uprawnieni do świadczeń o charakterze socjalnym, wypłacanych lub przyznawanych pracownikom pracodawcy użytkownika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zasada równości związana jest bowiem ze stanowiskiem i charakterem wykonywanej pracy, a ponadto równe traktowanie ma dotyczyć warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, w zakres których nie wchodzi warunki o charakterze typowo socjalnym. Art. 15 uzpt nie rozszerza tego obowiązku na socjalne potrzeby pracowników tymczasowych. Świadczenia socjalne dla pracowników tymczasowych (np. karty sportowe, paczki świąteczne, imprezy integracyjne, bilety do kina, teatru) mogą być natomiast finansowane przez pracodawców użytkowników z innych funduszy; mogą je również zapewniać agencje pracy tymczasowej, nawet w przypadku braku tworzenia przez nie Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych.



## **Bibliografia**

- Sobczyk Arkadiusz (2005), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków.
- Wyka Teresa (1999), *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa; powołane [w:] *Komentarz do Kodeksu Pracy* (2001), red. T. Zieliński, Warszawa.
- Zieliński Tadeusz (red.) (2001), *Komentarz do Kodeksu Pracy*, Warszawa.