

Wakacyjne oszustwo

13 maja 2016

Zbliżający się okres wakacyjny sprzyja zapotrzebowaniu na krótkie i elastyczne zatrudnienie. Oferują je agencje pracy tymczasowej, często jednak naginając prawo i zatrudniając wyłącznie na umowy cywilnoprawne.

Jak pisze portal Pulshr.pl, z danych Polskiego Forum HR wynika, że na początku 2015 roku w Polsce działało ponad 5200 agencji pracy tymczasowej (APT). Ich liczba stale rośnie. Według Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, w 2015 r. jedynie 55 proc. pracowników tymczasowych zostało zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony.

Specyfiką zatrudnienia tymczasowego jest trójstronny stosunek prawny, powstający między APT, pracownikiem tymczasowym oraz pracodawcą-użytkownikiem. W tym modelu współpracy APT jest formalnym pracodawcą, który zatrudnia pracownika tymczasowego i kieruje go do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika. APT jest więc podmiotem, z którym pracownik podpisuje umowę i odpowiada ona za obsługę kadrowo-płacową, wypłaca wynagrodzenie, odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne, udziela urlopu wypoczynkowego itp.

„Kiedy agencja pracy tymczasowej oferuje zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną, np. o dzieło, należy zachować szczególną czujność, gdyż może to służyć obchodzeniu prawa pracy” – mówi Monika Kolasińska, radczyni prawna. „Choć w wielu sytuacjach taka forma zatrudnienia jest prawnie dopuszczalna, nieuczciwie działające agencje świadomie jej nadużywają, omijając w ten sposób wymóg zawarcia umowy o pracę. Dzieje się tak np. wtedy, gdy między pracodawcą-użytkownikiem a zleceniobiorcą występuje podległość służbowa, a zleceniobiorcy przysługują uprawnienia właściwe dla stosunku pracowniczego, np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo umowy cywilnoprawne mogą w różny

sposób kształtować prawa i obowiązki pracownika tymczasowego, nie tyle odpowiadając faktycznemu rodzajowi pracy, ale potrzebie szukania oszczędności w zatrudnieniu. Jeśli pracownik tymczasowy miałby wykonywać pracę polegającą na stałym wykonywaniu powtarzalnych czynności, niemających charakteru twórczego, które oceniane będą według kryterium jego starannego działania, a nie oceny rezultatu jego pracy, wówczas nie powinien się godzić na podpisanie umowy o dzieło” – dodaje.

Osoba zawierająca umowę cywilnoprawną z agencją pracy tymczasowej nie będzie zabezpieczona regulacjami wynikającymi z „Kodeksu pracy”, a więc np., można będzie na nią nałożyć obowiązek zapłaty kary umownej czy dokonać z jej wynagrodzenia potrąceń w wysokości wyższej niż przewidziana w Kodeksie. Po wprowadzonych w styczniu 2016 r. zmianach związanych z oskładkowaniem umów zleceń wśród nieuczciwie działających agencji znacznie wzrosła liczba nadużyć w zakresie stosowania umów o dzieło, których koszty są znacznie niższe dla podmiotu zatrudniającego.

Źródło: NowyObywatel.pl