

„Uberyzacja” pracy tymczasowej

Choć polska ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ma już przeszło 20 lat, a jej przepisy zdają się nie nadążać za trendami rynkowymi, sam model pracy tymczasowej wciąż jest przydatnym narzędziem do zarządzania zmieniającym się zapotrzebowaniem na pracę, zwłaszcza w sektorze produkcyjnym czy logistycznym. Praca tymczasowa pozwala bowiem zaspokoić przejściowe zapotrzebowanie na pracowników bez ciążących na pracodawcy licznych obowiązków. Czy dałoby się dodatkowo usprawnić ten proces, zatrudniając pracowników tymczasowych przez aplikację?



DR SZYMON KUBIAK

radca prawny, współnik, LL.M. (Harvard)
praktyka prawa pracy



NATALIA BIGDOWSKA

radca prawny
praktyka prawa pracy

więcej artykułów na ten temat
znajdziesz na portalach Co do zasady i HRlaw:



[prawo.pracy](#)



[HRlaw.pl](#)

Praca tymczasowa pozwala szybko znaleźć dodatkowych pracowników, np. gdy rośnie zapotrzebowanie na usługi, trzeba zwiększyć produkcję albo trwa sezon urlopowy. Do jej istotnych zalet należy również ograniczenie kosztów, choćby w zakresie rekrutacji. A gdyby jeszcze dało się wszystko załatwić paroma kliknięciami w aplikacji?

W artykule rozważamy, czy możliwe jest i z czym może się wiązać zarządzanie procesem zatrudniania pracowników tymczasowych przez aplikację. A może takie rozwiązanie już istnieje, a jego popularyzacja doprowadzi do renesansu pracy tymczasowej?

Praca tymczasowa przez aplikację

W klasycznym modelu pracy tymczasowej pracownik zatrudniony jest przez agencję pracy tymczasowej (na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy prawa cywilnego), natomiast pracę świadczy na rzecz i pod kierownictwem tzw. pracodawcy użytkownika, do którego, na podstawie odrębnej umowy, kieruje go agencja.

W rozważanym przez nas modelu zakładamy wykorzystanie w tym procesie aplikacji udostępnianej przez agencję pracy tymczasowej – zarówno pracownikom tymczasowym, jak i pracodawcom użytkownikom.

W takiej aplikacji pracodawcy użytkownicy (którzy mogliby w niej mieć swoje stałe profile/konta) składaliby „zamówienia” na pracowników tymczasowych o określonych kwalifikacjach i kompetencjach. Jeżeli takie „zamówienie” dopasuje się z dostępnością pracownika tymczasowego oferowanego przez agencję na określonych warunkach, po spełnieniu wszystkich **obowiązków** (w tym informacyjnych) dochodziłoby do zawarcia umowy pomiędzy klientem (pracodawcą użytkownikiem) a agencją – i odpowiednio także umowy pomiędzy agencją a pracownikiem tymczasowym.

z ustawy z 9 lipca
2003 r. o zatrudnianiu
pracowników
tymczasowych





W aplikacji mógłby być zaszyty algorytm dynamicznie kształtujący ceny (oczywiście z uwzględnieniem ustawowych minimów), czyli wysokość marży agencji na wynagrodzeniu danego pracownika tymczasowego, np. zależnie od podstawowego mechanizmu rynkowego, tj. gry popytu i podaży, okresu w roku i szeregu innych czynników. Przykładowo koszt zatrudnienia wykwalifikowanego malarza budowlanego czy instruktora sportów wodnych jako pracownika tymczasowego byłby istotnie wyższy w sezonie budowlanym/letnim i odpowiednio niższy poza nim.

Ponadto aplikacja pozwalałaby:

- dokonywać rozliczeń pomiędzy stronami,
- spełniać wszystkie wymogi dokumentacyjne,
- składać inne oświadczenia (np. o rozwiązaniu umowy z agencją przez pracodawcę użytkownika i/lub z pracownikiem przez agencję),
- przekazywać oceny pracy poszczególnych pracowników, które mogłyby rodzić dla nich określone skutki (tak pozytywne, jak i negatywne).

Warto wspomnieć, że jeżeli funkcje aplikacji miałyby opierać się na sztucznej inteligencji, konieczne byłoby zapewnienie ich zgodności

→ rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji)

art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

z regulacjami tzw. **AI Actu** poprzedzone w szczególności analizą, czy takie funkcje nie zostaną zakwalifikowane jako systemy AI wysokiego ryzyka zgodnie z Załącznikiem III do AI Actu. Z uwagi na obszerność tego zagadnienia jest to już jednak temat na zupełnie osobny artykuł.

Czy tak funkcjonujące narzędzie spełnia ustawowe wymogi pracy tymczasowej?

W naszej praktycznej ocenie dopóki opisywane narzędzie mieści się w ramach wyznaczonych przez obowiązujące przepisy, odpowiedź na to pytanie będzie zasadniczo twierdząca. Przede wszystkim oferowane przez taką aplikację prace musiałyby się mieścić w co najmniej jednej z kategorii:

- prace o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym,
- prace, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie jest możliwe,
- prace, których wykonanie należy do obowiązków nieobecniego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Aplikacja może zatem umożliwiać przykładowo zapewnienie obsady magazynu sklepu z branży e-commerce w czasie wzmożonej sprzedaży w okresie przedświątecznym. Nie powinna zaś być wykorzystywana np. do stałej obsługi księgowej przedsiębiorstwa czy do prac wskazanych w art. 8 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (np. wymagających uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową). Chyba że aplikacja miałaby oferować nie tyle pracowników, ile usługi realizowane pod nadzorem usługodawcy. Wychodziłoby to jednak poza reżim ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i byłoby *de facto* outsourcingiem – a to już zupełnie inne zagadnienie.

→ art. 9, 9a, 11c, 18 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Aplikacja powinna również spełniać dokumentacyjne i informacyjne wymogi z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Przepisy formułują szereg **obowiązków informacyjno-konsultacyjnych** między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem.

Chodzi m.in. o kwestie dotyczące:

- rodzaju pracy powierzanej pracownikowi tymczasowemu,
- wynagrodzenia za pracę powierzaną pracownikowi tymczasowemu,
- zawiadomienia o rezygnacji z pracy pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionego z agencją.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wymaga również, by umowa o pracę pracownika tymczasowego zawarta została **w formie pisemnej**. Aby spełnić ten wymóg przy zastosowaniu aplikacji, pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogliby posłużyć się **kwalifikowanym podpisem elektronicznym (QES)**. Do tej pory taki podpis używany był głównie przez pracodawców (ze względu na jego odpłatność), zaś pracownicy przeważnie posługiwali się tradycyjnym podpisem własnoręcznym. Biorąc jednak pod uwagę niedawno udostępnioną funkcję aplikacji mObywatel, która umożliwia bezpłatne podpisanie pięciu dokumentów w miesiącu, spełnienie wymogu formy pisemnej umowy o pracę przy użyciu aplikacji nie powinno być już tak problematyczne i może przyczynić się do popularyzacji tej formy potwierdzenia oświadczenia woli.

Aby zapewnić pełną wymianę informacji, aplikacja mogłaby umożliwiać pracownikowi tymczasowemu elektroniczne przedłożenie agencji pracy świadectw pracy i innych dokumentów **potwierdzających okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika**, istotnie ułatwiając realizację tych obowiązków.

art. 13 ust. 4 ustawy
o zatrudnianiu pracow-
ników tymczasowych



art. 78¹ § 1 i § 2 k.c.



art. 11b ustawy o za-
trudnianiu pracowników
tymczasowych

Nowoczesna praca tymczasowa czy praca platformowa?

Opisywana aplikacja mogłaby zostać uznana za swego rodzaju rozwiązanie hybrydowe pomiędzy tradycyjnie rozumianą pracą tymczasową a tzw. pracą platformową. W związku z tym, rozważając takie rozwiązanie, należy się zastanowić, czy takie ukształtowanie relacji agencji pracy z pracownikami tymczasowymi i pracodawcami użytkownikami nie spowoduje zakwalifikowania agencji pracy tymczasowej jako cyfrowej platformy pracy w rozumieniu unijnej

→
dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, co zasadniczo pociągałoby za sobą domniemanie stosunku pracy, określone obowiązki informacyjne oraz nadzór człowieka nad algorytmami monitorującymi pracowników i podejmującymi dotyczące ich decyzje. Potencjalnie rozważać można również sytuację odwrotną, tj. zakwalifikowanie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform jako pracy tymczasowej. Na rynku pojawiają się już bowiem nie tylko agencje pracy tymczasowej uruchamiające platformy i aplikacje wspierające ich działalność, ale również platformy przyjmujące modele i zasady działania agencji pracy tymczasowej. W praktyce różnica między platformami a agencjami pracy tymczasowej może się zatem stopniowo zacierać.

Choć Polska nie implementowała jeszcze dyrektywy (dotychczas nie opublikowano nawet projektu odpowiednich przepisów), za granicą pojawiają się już wyroki wydawane na podobnym tle. Przykładowo niderlandzki Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawę osoby świadczącej usługi sprzątania mieszkań za pośrednictwem platformy Helpling. Aplikacja umożliwiała zarządzanie grafikiem, ustalenie oczekiwanej stawki godzinowej i przyjmowanie zleceń. Jednocześnie Helpling ułatwiał dopasowanie ofert, opracowywał ogólne warunki i organizował płatności za pośrednictwem zewnętrznego dostawcy usług płatniczych. **Sąd potwierdził, że taka praca, choć skierowana do prywatnego odbiorcy, może zostać uznana za pracę tymczasową**, a samą platformę Helpling zakwalifikował jako agencję pracy tymczasowej.

→
wyrok niderlandzkiego Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2025 r., tinyurl.com/26dyupt9

Podsumowanie

Praca tymczasowa nadal stanowi istotną część rynku usług HR. W kontekście toczących się prac legislacyjnych dotyczących **kontrowersyjnych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy** można nawet spodziewać się wzrostu zainteresowania tym modelem przez przedsiębiorców, którzy zatrudniają „pracowników” na podstawie umów cywilnoprawnych. Aplikacje wpisywałyby się też w nurt coraz powszechniejszej digitalizacji sektora HR.

Decydując się jednak na skorzystanie z aplikacji oferowanej przez agencję pracy tymczasowej (albo projektując takie rozwiązania),

→
Patrz artykuł „Ryzyko uznania umowy B2B za umowę o pracę” na str. 131.

naależy przede wszystkim zwrócić uwagę na konieczność zachowania zgodności z przepisami, w tym wymogami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W związku z coraz bardziej płynną granicą pomiędzy pracą platformową a pracą tymczasową istotne jest również uwzględnienie ryzyka, że aplikacja taka mogłaby zostać zakwalifikowana jako cyfrowa platforma pracy. Należy więc uważnie projektować funkcje takiej aplikacji i zwrócić szczególną uwagę na role, które pośrednik i usługobiorca pełnią w całym procesie.

A co najciekawsze, istnieją już rozwiązania wdrażające to, o czym piszemy w tym artykule, i zapewne będzie ich niebawem jeszcze więcej – także w Polsce.