

# Leasing pracowniczy, czyli pracownik do wynajęcia

2014-02-13 10:41

Co do zasady w polskim systemie prawnym pojęcie leasingu zostało zastrzeżone dla korzystania z rzeczy, niemniej (może niezbyt elegancko) w praktyce funkcjonuje już jako pojęcie związane z trójstronnym charakterem zatrudnienia: podmiot użyczający- pracownik-podmiot korzystający. Konieczność redukcji własnych etatów przez pracodawców, nagłe zwiększenie liczby zamówień czy wreszcie absencyjność pracowników (urlopy wychowawcze, bezpłatne itp.) powodują, że korzystanie z usług tzw. „pracowników zewnętrznych” jest coraz popularniejszą formą stosowaną przez polskich przedsiębiorców.

Za stosowaniem leasingu pracowniczego przemawia znaczne ograniczenie biurokracji po stronie podmiotu korzystającego z tychże usług. Jego obowiązki w praktyce sprowadzają się do zorganizowania pracy pracowników zewnętrznych oraz podjęcia działań organizacyjno-technicznych (w szczególności w zakresie bhp). Czynności związane z rekrutacją, zawarciem i rozwiązaniem umowy o pracę oraz przede wszystkim wypłatą wynagrodzeń obciążają wyłącznie podmiot użyczający pracownika (jako jego rzeczywistego pracodawcę). Przyczynia się to do znacznej oszczędności kosztów i czasu po stronie pracodawców korzystających z usług leasingu.

Zalety leasingu widać również po stronie samych pracowników. Z jednej strony uzyskują oni zatrudnienie w podmiocie użyczającym, z drugiej zaś w perspektywie czasu otrzymują również szansę na etat u pracodawcy, u którego wykonują swoje zadania (stosowanie leasingu może być również jedną z form swoistej rekrutacji, umożliwiającej uprzednie zweryfikowanie umiejętności konkretnej osoby w określonym środowisku pracy).

Niestety, pomimo niepewnej sytuacji na rynku pracy oraz zmian gospodarczych, polski ustawodawca wciąż nie podejmuje odpowiednich działań zmierzających do uelastycznienia form zatrudnienia. W obecnym stanie prawnym zagadnienie leasingu pracowniczego jest regulowane wyłącznie ustawą z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dalej: Ustawa), która jest lakoniczna w swej treści i nie wyczerpuje wielu istotnych zagadnień związanych z tą problematyką. W szczególności Ustawa przewiduje istotne ograniczenia zatrudnienia tymczasowego, zarówno czasowe (co do zasady 18 miesięcy), jak i odnoszące się do charakteru wykonywanej pracy (przede wszystkim zadania o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym względnie zastępstwo nieobecnych pracowników). Nie do końca wiadomo, jakie są konsekwencje powierzenia pracownikom zewnętrznym innych prac, bądź przekroczenia ww. terminów zatrudnienia. W skrajnym przypadku nie można wykluczyć ryzyka uznania przez sąd, że praca nie miała charakteru tymczasowego, co z kolei może prowadzić do ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem tymczasowym, a pracodawcą-użytkownikiem.

Problem w tym, że przedsiębiorcom coraz częściej zależy na powierzeniu podmiotom zewnętrznym kompleksowej obsługi całej sfery prowadzonej przez siebie działalności (np. księgowości czy obsługi IT) i to na czas nieokreślony. Pomimo inicjatyw wysuwanych ze strony pracodawców zainteresowanych takimi rozwiązaniami, ustawodawca w dalszym ciągu nie stworzył odpowiednich regulacji prawnych w tym zakresie.



fot. Coloures-Pic - Fotolia.com

### **Leasing pracowniczy korzystny dla pracodawcy**

Za stosowaniem leasingu pracowniczego przemawia znaczne ograniczenie biurokracji po stronie podmiotu korzystającego z tychże usług. Jego obowiązki w praktyce sprowadzają się do zorganizowania pracy pracowników zewnętrznych oraz podjęcia działań organizacyjno-technicznych.

W obecnej sytuacji rozwiązaniem zastępczym w praktyce staje się odpowiednie ukształtowanie umowy z podmiotem użyczającym, jako dotyczącej stricte nabycia określonych usług np. księgowych, informatycznych itp., niezależnie od tego, kto personalnie będzie je wykonywał. Strony takich umów najczęściej dopuszczają wprost w umowie możliwość rotacji pracowników podmiotu użyczającego (celem jest tu wykonanej określonej ilości pracy), mając na względzie wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r. (I PKN 416/98), zgodnie z którym, „brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania danego stosunku jako umowy o pracę”.

Nie można co prawda całkowicie wyeliminować ryzyka, że taka umowa zostanie przez sąd uznana za zawartą w celu obejścia przepisów Ustawy, niemniej ryzyko to jest niewielkie z innej jeszcze przyczyny tj. braku podmiotów zainteresowanych ewentualnym procesem sądowym. Umowa taka (przynajmniej w teorii) jest bowiem korzystna dla obu jej stron, a ponadto może również wiązać się z profitami dla osób wykonujących pracę na jej podstawie. Skoro bowiem zamawiający daną usługę może być zainteresowany jej świadczeniem w długiej, nawet wieloletniej perspektywie, to podmiot użyczający może pozwolić sobie na zatrudnienie pracowników „tymczasowych” na podstawie umów bezterminowych (podczas, gdy zgodnie z Ustawą dopuszczalne są wyłącznie umowy terminowe).

Obecna sytuacja powinna jednak ulec zmianie, skoro zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a Państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Mając na uwadze istotność przedmiotowej kwestii, konieczne wydaje się zatem jak najszybsze uregulowanie przez ustawodawcę warunków świadczenia pracy w ramach różnych form leasingu pracowniczego, tym bardziej, że w praktyce rozwiązanie to już funkcjonuje, przynosząc wymierne korzyści dla przedsiębiorców oraz samych pracowników. Do tego czasu najbezpieczniejszym rozwiązaniem pozostaje zasięgnięcie opinii prawnika specjalizującego się w prawie pracy oraz odpowiednie ukształtowanie umowy.

**oprac. : Maciej Pietrzycki / KSP Legal & Tax Advice**