

**Praca tymczasowa, a nietypowe formy zatrudnienia:
outsourcing pracowniczy oraz leasing pracowniczy.**

Konstrukcje i regulacje prawne.

**Kiedy outsourcing pracowniczy może zostać uznany
za sprzeczny z przepisami prawa.**

Izabela Struczyńska

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy
Sekcja Prawna

Definicja – problem brak zapisów ustawowych

- **Outsourcing** (skrót z [ang.](#) *outside-resource-using*) – wydzielenie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym [podmiotom](#).
- **Outsourcing** – funkcjonująca definicja w doktrynie: świadoma rezygnacja przedsiębiorstwa z jednego lub więcej rodzajów działalności wewnętrznej na rzecz korzystania z usług innych przedsiębiorstw.

Geneza

- Pojęcie to po raz pierwszy zostało użyte w 1979 r. i odnosiło się do kupowania [niemieckich](#) projektów przez [brytyjski przemysł motoryzacyjny](#). Sama koncepcja biznesowa powstała jednak wcześniej.
- Już w 1923 r. [Henry Ford](#) stwierdził, że:
„Jeśli jest coś, czego nie potrafimy zrobić wydajniej, taniej i lepiej niż konkurenci, nie ma sensu, żebyśmy to robili i powinniśmy zatrudnić do wykonania tej pracy kogoś, kto robi to lepiej niż my”

Geneza

- Pierwotnie outsourcing rozumiany był jako [strategia](#) zaopatrzenia stosowana przez przedsiębiorstwa [produkcyjne](#), głównie motoryzacyjne, polegająca na rezygnacji z wytwarzania wszystkich [prefabrykatów](#) niezbędnych do produkcji, na rzecz pozyskiwania ich od innych producentów.
 - Pod koniec XX wieku termin outsourcing zaczął być stosowany ogólnie do opisu strategii powierzania operacji wspierających główną działalność [przedsiębiorstwa](#) podmiotom zewnętrznym, specjalizującym się w [zarządzaniu](#) nimi.
 - Obecnie outsourcing traktowany jest jako nowoczesna strategia zarządzania, polegająca na oddaniu innemu przedsiębiorstwu zadań niezwiązanych bezpośrednio z podstawową działalnością przedsiębiorstwa, dzięki czemu może ona skupić swoje zasoby i [środki finansowe](#) na tych obszarach, które stanowią podstawę jej działań i w których osiąga [przewagę konkurencyjną](#)
- Wyjątek: **Polska. Podstawowy cel: omijanie przepisów o pracy tymczasowej.**

Doktryna

- Wśród definicji występujących w literaturze przedmiotu, w których akcentowane są cechy charakterystyczne outsourcingu można przedstawić propozycję P. Bendora-Samuela, jednego z uznanych międzynarodowych [autorytetów](#) w tej dziedzinie.

Autor określa outsourcing jako **powierzenie przez organizację realizacji określonego [procesu](#) (własności procesu - process ownership) usługodawcy określając szczegółowo efekty, jakie zleceniodawca zamierza uzyskać, ale bez instrukcji dotyczących sposobu wykonywania poszczególnych zadań, pozostawiając inicjatywę w tym zakresie zleceniobiorcy** [www.outsourcing-faq.com, 2005].

Doktryna – c.d.

- Powierzenie usługodawcy kompetencji decyzyjnych w zakresie sposobów realizacji zleconych zadań to warunek zastosowania outsourcingu, który został podkreślony również w definicji zaproponowanej przez innego specjalistę w tej dziedzinie Maurice'a F. Greavera Juniora.

Według tego autora outsourcing **polega na przekazaniu zewnętrznym usługodawcom zgodnie z postanowieniami w umowie (kontrakcie) powtarzających się wewnętrznych zadań organizacji, związanych z ich realizacją pracowników, maszyn, urządzeń, wyposażenia, technologii i innych zasobów oraz kompetencji decyzyjnych dotyczących ich wykorzystania [M. F. Greaver II, 1999, s. 3].**

Charakter i cele procesu

- Outsourcing jest procesem o charakterze strategicznym, przebudowującym struktury organizacyjne w przedsiębiorstwie, mającym wpływ na funkcjonowanie procesów w nim zachodzących.
- W przypadku podziału procesu ze względu na [cele](#), wyróżnia się **outsourcing naprawczy** (mający na celu wyjście przedsiębiorstwa z konkretnej, niekorzystnej sytuacji), **dostosowawczy** (zmiana struktury firmy dla lepszego dopasowania do nowych warunków rynkowych) oraz **rozwojowy** (zmiany prowadzące do efektywnego funkcjonowania w przyszłości, wynikające z odczytywania trendów rynkowych).

Charakter i cele procesu – c.d.

- Najczęściej przekazywana jest działalność związana z posiadaniem wiedzy specjalistycznej (np. księgowość) lub też zleca się pewne komponenty swojej działalności (np. zamiast samodzielnej produkcji podzespołów, firma zleca to zadanie specjalistom z zewnątrz).
- PEYROLL jako szczególna odmiana outsourcingu:
 - tzw. „outsourcing płacowy”;
 - zlecenie na zewnątrz tworzenia list płac i dokonywanie rozliczeń z urzędami;
 - upoważnienie jednej osoby w firmie do przekazywania danych na zewnątrz podmiotowi w ustalonym terminie i zakresie.

Korzyści z outsourcingu

- umożliwia koncentrację na podstawowych celach działalności;
- pozwala utrzymać zdecydowanie niższy poziom zatrudnienia, zapewniając jednocześnie wykwalifikowany personel dla zadań podstawowych;
- zapewnia najwyższą jakość usług w oparciu o doświadczenia oraz specjalizację firm je świadczących;
- zmniejsza nakłady inwestycyjne na utrzymywanie bazy technicznej i organizacyjnej powierzonych działalności;
- odciąża różne działy firmy, np. zaopatrzenie, rekrutację, itd.

Wady z outsourcingu

- **Wybór nieodpowiedniej firmy.** Wybór firmy niedoświadczonej lub niedysponującej wykwalifikowanymi kadrami może sprawić, że jakość usług będzie niższa, niż zakładano. A konieczność zmiany firmy outsourcingowej narazi firmę na dodatkowe koszty.
- **Nadmierna chęć obniżenia kosztów.** Redukcja kosztów jest jedną z głównych zalet outsourcingu, ale przesadne dążenie do obniżenia kosztów często odbija się na jakości ich wykonania.
- **Utrata kontroli nad realizacją zadań.**
- **Brak znajomości funkcjonowania firmy przez zewnętrznego wykonawcę.**
- **Wyciek poufnych danych.**

Outsourcing, a inne formy współpracy, np. praca tymczasowa

- Zasadnicza różnica pomiędzy outsourcingiem, a innymi formami współpracy z przedsiębiorstwami, w tym pracą tymczasową, związana jest z zakresem kompetencji decyzyjnych dotyczących możliwości wprowadzenia zmian w zakresie zleconych zadań.
- W przypadku outsourcingu tzw. własność zleconych zadań jest przekazywana zleceniobiorcy, a zleceniodawca określa tylko oczekiwania dotyczące efektów działania zleceniodawcy.
- Przy tej formie współpracy nie przekazuje się zleceniobiorcy żadnych instrukcji dotyczących sposobów realizacji zadań. Zleceniodawca nie kontroluje w żaden sposób zleceniodawcy, jedynie interesuje go efekt końcowy.

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**
 - Realizowany jest zgodnie z Kodeksem cywilnym oraz umową handlową zawartą między stronami (swoboda zawierania umów – brak elementów obowiązkowych)
 - Działalność nie jest regulowana – brak obowiązku uzyskania certyfikatu itp.
- **Praca tymczasowa**
 - Ramy prawne określa ustawa z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (umowa o współpracy na podstawie ww. przepisów – elementy obowiązkowe)
 - Działalność regulowana – agencja musi posiadać certyfikat

- **Outsourcing**

- Konieczne jest przeanalizowanie umowy o współpracy, w aspekcie faktycznego sposobu wykonywania pracy przez osoby je wykonujące
- Pomocniczo faktura jako podstawa rozliczenia między firmami

(PODTSAWOWE ZNACZENIE:
SPOSÓB WYKONYWANIA USŁUGI).

Istotnym elementem jest ustalenie na czyją rzecz jest wykonywana praca.

- **Praca tymczasowa**

- Szczególny cel: zatrudnienie pracownika tymczasowego wyłącznie na potrzeby pracodawcy użytkownika (wynajem pracownika)

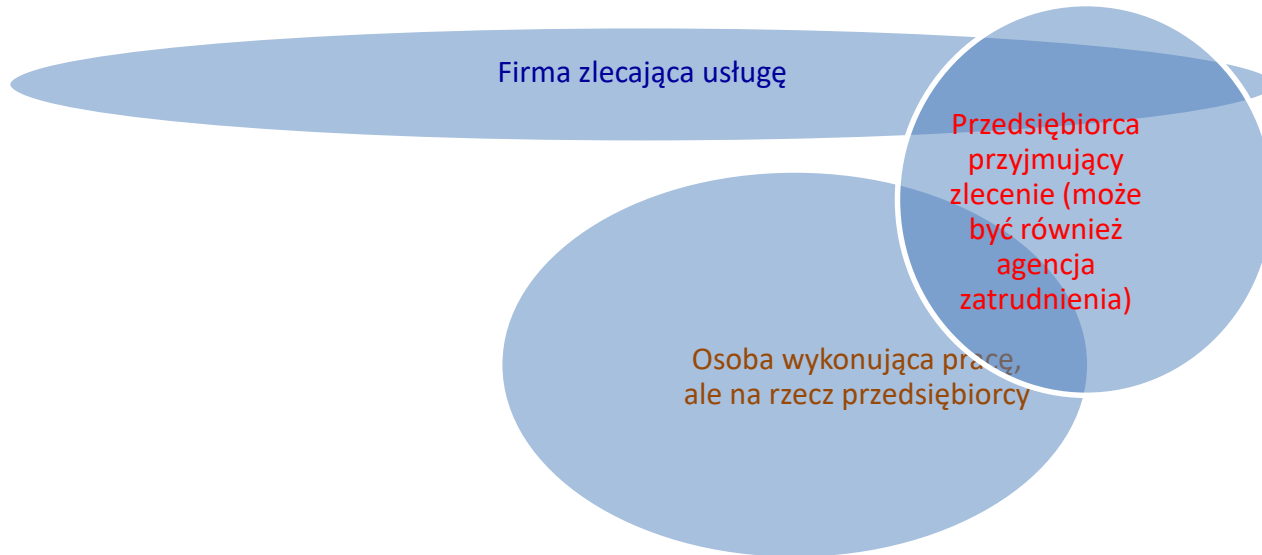
• Outsourcing

- Niezbędna jest kontrola u obu przedsiębiorców i ustalenie wspólnych relacji, np. mistrz/brygadzista, a osoby wykonujące pracę. Ustalenie kto bezpośrednio nadzoruje wykonywanie pracy.
- Przesłuchania w charakterze świadka jako jedyny środek umożliwiający ustalenie stanu faktycznego
- Częstym sposobem jest korzystanie z pracowników pracodawcy, w ramach zawartych umów zlecenia, celem ominięcia godz. nadl.

• Praca tymczasowa

- Nowe zjawisko: agencje zatrudnienia, posiadające certyfikat, prowadzą działalność dwutorowo jako agencja pracy tymczasowej i firma outsourcingowa
- Nadzór pracodawcy użytkownika jako element podstawowy

Stosunek dwustronny, wynikający z zasad dotyczących outsourcingu



Stosunek trójstronny, wynikający z postanowień ww. ustawy o zpt



www.pip.gov.pl

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**

- Forma zatrudnienia:
umowa o pracę oraz
umowy cywilnoprawne
(swoboda zawierania umów)

- Firma outsourcingowa
jest formalnym i faktycznym
pracodawcą (podmiotem
zlecającym umowę cywilnoprawną)

- **Praca tymczasowa**

- Forma zatrudnienia:
umowa o pracę oraz
umowy cywilnoprawne
(determinowane ustawą)

- Agencja jako faktyczny
pracodawca, natomiast
podmiot wyznaczający
zadania i kontrolujący
ich wykonanie to
pracodawca użytkownik

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**
 - Osoby wykonujące usługę outsourcingową mogą wykonywać każdy rodzaj pracy – brak ograniczeń
- **Praca tymczasowa**
 - Wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:
 - a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
 - b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
 - c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Outsourcing, a praca tymczasowa

- Outsourcing

- jw

- Praca tymczasowa

- W stosunku do pracowników tymczasowych następują wyłączenia dotyczące prac, które mogą oni wykonywać na rzecz pracodawcy użytkownika ([art. 8](#) ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).
- szczególnie niebezpieczne w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie [art. 237\[15\]](#) ustawy Kodeks pracy. Zostały one określone w rozdziale 6 działu IV rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. ...

Outsourcing, a praca tymczasowa

- Outsourcing

- jw

- Praca tymczasowa

- - wykonywane na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest pracownik pracodawcy użytkownika, uczestniczący w strajku. Chodzi o strajk legalny na gruncie [ustawy](#) z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zmianami) Udział w akcji strajkowej nielegalnej lub strajku, którego rodzaj nie jest wymieniony we wskazanej ustawie, upoważnia pracodawcę do zaangażowania pracownika tymczasowego w pracę pracownika uczestniczącego w takim strajku;

Outsourcing, a praca tymczasowa

- Outsourcing

- jw

- Praca tymczasowa

- tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;

Outsourcing, a praca tymczasowa

- Outsourcing

- jw

- Praca tymczasowa

- wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z 2013 r. poz. 829, z 2014 r. poz. 295, z 2015 r. poz. 1505 oraz z 2016 r. poz. 1948 i 1954).

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**
 - Brak ograniczenia czasowego – istotny jest czas wykonania danej usługi - liczy się efekt
 - Swoboda w ustalaniu wynagrodzenia za pracę, pomiędzy stronami
- **Praca tymczasowa**
 - Ograniczenie czasowe wynikające z ustawy o zpt (art. 20)
 - Wynagrodzenie pracownika tymczasowego musi być analogiczne do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u pracodawcy użytkownika

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**
 - W przypadku zatrudnienia na umowę o pracę – urlop wypoczynkowy zgodnie z ustawą Kodeks pracy
- **Praca tymczasowa**
 - W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową – urlop wypoczynkowy zgodnie z ustawą o zpt

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**

- Samodzielne wykonywanie prac objętych usługą, brak elementu kierowniczego ze strony zleceniodawcy usługi, jego interesuje efekt
Istotne, na kim spoczywa ryzyko realizacji usługi:
 - Logistyka,
 - Dostarczenie materiałów,
 - Pilnowanie terenów wykonywania prac.
- Rozliczenie między zlecającym, a dostawcą usługi następuje na podstawie wykonanego zakresu pracy

- **Praca tymczasowa**

- Pracownicy tymczasowi pracują pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy użytkownika
- Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do prowadzenia kart ewidencji czasu pracy oraz przekazania informacji, mających wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego

Outsourcing, a praca tymczasowa

- **Outsourcing**
 - Firma outsourcingowa (zleceniobiorca) ponosi pełną odpowiedzialność za wykonanie usługi zgodnie z Kodeksem cywilnym – w pełnej wysokości powstałej szkody
- **Praca tymczasowa**
 - W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników tymczasowych i odpowiedzialności odszkodowawczej agencji wobec pracodawcy mają zastosowanie przepisy ustawy o zpt i Kodeksu pracy

SN - wyrok

- Wobec braku prawnej regulacji konstrukcji outsourcingu pracowniczego, warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. (sygn. akt I PK 21/15, opubl. MoPr 2016/4/203), w którym wskazuje on: outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym.

Podsumowanie

- Podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane.

Podsumowanie

- W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy.
- Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23[1] KP, jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość. Na skutek tego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku insourcera.

Leasing pracowniczy

- Leasing pracowniczy jest coraz częściej stosowany przez firmy szukające oszczędności.
- W skrócie leasing pracowniczy polega na wykonywaniu przez pracownika pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w porozumieniu zawartym pomiędzy stronami.

Leasing pracowniczy

- W ramach oszczędności w firmach coraz częściej praktykuje się „wynajmowanie” pracowników innym pracodawcom - jest to zjawisko tzw. leasingu pracowniczego.
- *Na jakich zasadach ono funkcjonuje i jakie możliwości stwarza stronom stosunku pracy?*

Leasing pracowniczy – ciekawostka definicja z wikipedii

- **Leasing pracowniczy** – wynajem [pracowników](#), z którymi został zawarty [stosunek pracy](#) na rzecz innych podmiotów gospodarczych. Pracownicy pracują zgodnie z ustawą o [pracy tymczasowej](#). Podmiot zatrudniający pracownika nazywany jest [agencją pracy tymczasowej](#), pracownik oddelegowany do innego [pracodawcy](#) nazywany jest pracownikiem tymczasowym, natomiast pracodawca, na rzecz którego i pod którego kierownictwem świadczona jest praca zwany jest pracodawcą-użytkownikiem.

Leasing pracowniczy

- Podstawą leasingu pracowniczego są trzy czynności prawne:
 - porozumienie między pracodawcami przekazującym (A) i przyjmującym (B),

Pierwsze z porozumień zawiera zobowiązanie pracodawcy B do zatrudnienia pracownika przez określony czas oraz zobowiązanie pracodawcy A do udzielenia pracownikowi na ten okres urlopu bezpłatnego.

Leasing pracowniczy

- Podstawą leasingu pracowniczego są trzy czynności prawne:
 - porozumienie pracodawcy A z „wypożyczanym” pracownikiem,

W drugim porozumieniu, zawieranym przez pracodawcę A ze swoim pracownikiem, określony jest przede wszystkim okres udzielenia urlopu bezpłatnego oraz pracodawca przyjmujący.

Leasing pracowniczy

- Podstawą leasingu pracowniczego są trzy czynności prawne:
 - Umowa o pracę między pracownikiem, a pracodawcą B.

Umowa o pracę zawarta między pracownikiem wypożyczanym a pracodawcą B, jest zazwyczaj umową terminową. Stosuje się do niej przepisy Kodeksu pracy. W okresie wypożyczenia pracownik pozostaje zatem w dwóch stosunkach pracy: z pracodawcą A (u którego korzysta z urlopu bezpłatnego) oraz z pracodawcą B (u którego świadczy pracę).

Leasing pracowniczy

- Przed podjęciem działania w celu „wynajęcia” pracownika, pracodawca musi uzyskać od niego pisemną zgodę na wykonywanie pracy w innej firmie.
- Porozumienie zawarte między pracodawcami powinno zawierać określenie okresu, na jaki podwładny zostaje „wypożyczony”. Należy w nim również zawrzeć rodzaj pracy, który pracownik ma wykonywać na rzecz innego pracodawcy oraz ewentualnie jego wynagrodzenie.

Leasing pracowniczy

- Istotne, że treścią takiego porozumienia jest wykonywanie pracy przez zatrudnionego, zatem do tego stosunku pracy zastosowanie znajdują również **przepisy** Kodeksu pracy.

„Dotychczasowy stosunek pracy ulega zawieszeniu.”
Podwładny nawiązuje z nowym pracodawcą kolejny stosunek pracy, zatem powinna też zostać zawarta między nimi umowa o pracę. Może mieć ona charakter terminowy, co oznacza, że obowiązuje przez określony czas, który odpowiada długości udzielonego urlopu bezpłatnego.

Leasing pracowniczy – niebezpieczeństwo naruszeń

- Element nowy - korzystanie z pracy cudzoziemców.
- Należy pamiętać, iż taki nowy pracodawca musi legitymować się legalnym zatrudnieniem.
- Oświadczenie czy zezwolenie na pracę jest ważne tylko dla przedsiębiorcy, który je zarejestrował czy uzyskał, przy zezwoleniu jednolitym obowiązek po stronie cudzoziemca.

Leasing pracowniczy – niebezpieczeństwo naruszeń

- W karcie pobytu, wydanej w związku z udzieleniem cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy, zamieszczana jest adnotacja „dostęp do rynku pracy”.
Uwaga: Jeśli w decyzji wydanej cudzoziemcowi zostały określone warunki wykonywania pracy:
 - zmiana podmiotu powierzającego wykonywanie pracy (pracodawcy) wskazanego w tym zezwoleniu **wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę;**
 - wykonywanie pracy u innego pracodawcy użytkownika (w przypadku pracy tymczasowej) lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu (tj. na innym stanowisku, z niższym wynagrodzeniem, w razie zmiany wymiaru czasu pracy lub rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy) **wymaga zmiany udzielonego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.**
- *nie ma przeciwwskazań do uzyskania oświadczenia czy zezwolenia na pracę.

- Należy zapamiętać, iż zgodnie z postanowieniami art. 174¹ § 2 ustawy Kodeks pracy, okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Leasing pracowniczy

- Innym stosowanym rozwiązaniem jest umowa bezterminowa - w sytuacji, gdy urlop został udzielony na czas nieokreślony.
- Wątpliwości może budzić zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy, bowiem w takim przypadku trudno jest wyznaczyć jej końcową datę.
- Strony mają prawo autonomicznie ustalić jej treść, ta zaś może różnić się od poprzedniego zatrudnienia, a nawet być mniej korzystna dla pracownika.
- Należy pamiętać jedynie o generalnej zasadzie, zgodnie z którą nowa **umowa** o pracę nie może naruszać obowiązujących, minimalnych standardów prawa pracy.

Leasing pracowniczy - przepis

- Na gruncie ustawy Kodeks pracy „najem pracy”, bo z takim określeniem również można się spotkać, znajduje oparcie w art. 174¹ k.p. Umożliwia on pracodawcy, za pisemną zgodą pracownika, udzielenie mu **bezpłatnego** urlopu w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcami.
- Pyt. Czy zawarcie z pracownikiem stałej umowy o pracę, wyłącznie po to, aby następnie „wynajmować” go innym podmiotom, może być uznane za sprzeczne z przepisami prawa pracy?

Leasing pracowniczy, a praca tymczasowa

- Zasadniczą różnicą między tymi dwoma formami zatrudnienia jest to, że w przypadku pracy tymczasowej pracownik otrzymuje wynagrodzenie od agencji pracy tymczasowej, a w leasingu pracowniczym od firmy „wypożyczającej”.
- Ponadto jak wynika z odpowiedniej ustawy, pracownicy tymczasowi nie mogą być zatrudnieni na rzecz jednego pracodawcy użytkownika dłużej niż 18 miesięcy oraz muszą mieć zapewnione takie same warunki pracy i wynagrodzenie jak pracownik etatowy w tej firmie.
- Organizacje wykorzystujące leasing pracowniczy nie mają takich obostrzeń i pracodawcy mają w tym względzie większą swobodę.

Dziękuję za uwagę!

Izabela Struczyńska

**Okręgowy Inspektorat Pracy
w Gdańsku**

Sekcja Prawna

e-mail: izabela.struczynska@gdansk.pip.gov.pl