

Wątpliwości wokół podziału obowiązków bhp w zatrudnieniu tymczasowym

Doubts around the division of occupational health and safety responsibilities in temporary employment

Streszczenie

Autorka porusza zagadnienie bezpieczeństwa pracy w zatrudnieniu tymczasowym. Omawia kwestie odpowiedzialności stron, m.in. dotyczące wypadku w pracy i chorób zawodowych. W praktyce zagadnienia te budzą liczne wątpliwości, ale także powstaje pytanie, czy podział obowiązków między dwa podmioty nie powoduje obniżenia poziomu bezpieczeństwa osób zatrudnionych.

Słowa kluczowe: zatrudnienie tymczasowe, bezpieczeństwo i higiena pracy, wypadek przy pracy, agencja pracy tymczasowej

Summary

The publication addresses the issue of occupational safety in temporary employment. It discusses the liability of the parties, including issues of accidents at work and occupational diseases. In practice, these issues raise numerous doubts, but also the question arises as to whether the division of duties between two entities does not reduce the level of safety of the employed.

Keywords: temporary employment, occupational health and safety, accident at work, temporary employment agency

Skutki ekonomiczne będące wynikiem epidemii COVID-19, które dotyczą rynek pracy, powodują obniżenie poziomu stabilizacji zatrudnienia. Wzrasta liczba osób świadczących pracę w formach elastycznych, w tym na podstawie zatrudnienia tymczasowego. Pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej, a część zadań jest ustawowo, a także na podstawie dokonanych ustaleń stron, przypisana pracodawcy użytkownikowi. Oznacza to, że w zatrudnieniu tymczasowym prawa i obowiązki pracodawcy są podzielone między dwa podmioty (Patulski 2011). Istotny obszar stanowią zadania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dbłość o bezpieczne warunki pracy to najważniejszy obowiązek pracodawcy, podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa

pracy. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących regulacji w sferze (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80, Legalis). Dodatkowo badania wskazują, że pracownicy zatrudnieni w tymczasowych stosunkach pracy mogą być bardziej narażeni na ryzyko związane z wypadkami przy pracy czy chorobami zawodowymi (Dyrektywa Rady z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, z dnia 29 lipca 1991 r., Dz.U. UE. L 91/383/EWG). Stąd tak istotne jest zwrócenie uwagi na zapewnianie bezpiecznych warunków zatrudnienia.

Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z przysługujących mu praw w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego, w tym do zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu jej świadczenia (art. 14 pkt 2 ust. 1 Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt). Ustawa nakłada na niego szczegółowe obowiązki w zakresie dostarczania pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenia szkolenia bhp, ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o tym ryzyku (art. 9 ust. 2a uzpt). Dodatkowo strony mogą również ustalić w formie pisemnej zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków agencji pracy tymczasowej z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, innych niż te określone w ustawie. Takie działanie skutkuje w przypadku niewywiązywania się z przejętych od agencji obowiązków odpowiedzialnością karną pracodawcy użytkownika (por. Sobczyk 2004).

Agencja jest zobowiązana do przekazania informacji pracownikowi o dokonanych uzgodnieniach, tak by wiedział, od którego podmiotu może domagać się realizacji świadczeń w zakresie bhp (art. 11 uzpt). Przepisy nakazują zachowanie formy pisemnej, co należy ocenić pozytywnie – jest to forma pewna, bardziej zrozumiała dla pracownika oraz wymagająca poświęcenia większej uwagi przez zainteresowanych, co dla kwestii bezpieczeństwa pracy ma zasadnicze znaczenie. Zatrudnienie tymczasowe, jak wskazuje Teresa Wyka, tworzy wyjątek od zasady niepodzielności odpowiedzialności pracodawcy, jako konsekwencja dokonanego podziału obowiązków z zakresu bhp między dwa podmioty (Wyka 2018). Nie oznacza to jednak, że w praktyce nie powstają wątpliwości dotyczące rozdziału zadań i kompetencji. W konsekwencji nasuwa się pytanie o poziom dbałości w sferze bhp oraz o to, czy w wyniku przeprowadzonego podziału zadań między dwa podmioty nie jest on obniżony. Bardzo istotnym elementem w tym zakresie są kwestie związane z wypadkami przy pracy oraz zapobieganiem chorobom zawodowym i pracowniczym.

Na pracodawcę użytkownika, jak już zauważono, został nałożony obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy. Pracodawca użytkownik, ponieważ to na jego terenie doszło do wypadku, powinien podjąć niezwłocznie czynności powypadkowe, w tym udzielić pierwszej pomocy poszkodowanemu, zabezpieczyć miejsce wypadku oraz zawiadomić pracodawcę, czyli agencję. Postępowanie powypadkowe ma na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku i jest prowadzone przez zespół powypadkowy (§ 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. z 2009 r., Nr 105, poz. 870). Zespół jest powoływany przez pracodawcę użytkownika, w dwuosobowym składzie złożonym z pracownika służby bhp oraz społecznego inspektora pracy (§ 4–6 Rozporządzenia). Możliwa jest również sytuacja, gdy w skład zespołu wejdzie pracodawca (tu: pracodawca użytkownik) oraz specjalista spoza zakładu pracy. Nasuwają się wówczas wątpliwości dotyczące bezstronności zespołu powołanego przez pracodawcę użytkownika i transparentności prowadzonego postępowania. W praktyce może powstać ryzyko przeniesienia winy za wypadek na pracownika lub na agencję. Przepisy stanowią o potrzebie ustalenia m.in., czy doszło do „nieprzestrzegania przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia” (pkt 5 wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określonego w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, poz. 1071). Dodatkowo zespół po sporządzeniu protokołu powypadkowego przekazuje dokumentację powypadkową do agencji, jako pracodawcy poszkodowanego pracownika. Rolą agencji pracy tymczasowej jest zatwierdzenie protokołu powypadkowego i umieszczenie go w rejestrze wypadków przy pracy (art. 234 Kodeksu pracy, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp).

Nie oznacza to, że takie rozwiązanie nie budzi pytań w praktyce. Pracodawca ma prawo zwrócenia zespołowi powypadkowemu niezatwierdzonego protokołu, w przypadku gdy pracownik lub członkowie jego rodziny (w razie wypadku śmiertelnego) zgłoszą zastrzeżenia do jego treści lub gdy nie odpowiada on wymogom przepisów prawa (§ 13 ust. 2 Rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy). Przepisy nie regulują możliwości wniesienia uwag do protokołu powypadkowego przez pracodawcę, który zatwierdza go po otrzymaniu, co zdaniem Sądu Najwyższego stanowi jego obowiązek (wyrok SN z dnia 25 października 2016 r., I PK 270/15, Legalis). Sąd wskazał, że pracodawcy nie przysługuje roszczenie o sprostowanie protokołu powypadkowego, ponieważ jest on sporządzany przez zespół powypadkowy, powołany przez pracodawcę i przez niego zatwierdzany. W przypadku zatrudnienia tymczasowego reguła ta zostaje zmodyfikowana, bo zespół jest powoływany przez pracodawcę użytkownika, a protokół zatwierdzany przez agencję.

W związku z powyższymi wątpliwościami do rozważenia w praktyce, na podstawie obowiązujących regulacji, jest możliwość uczestniczenia w pracach zespołu przedstawiciela agencji pracy tymczasowej jako eksperta czy zewnętrznego specjalisty. Nasuwa się również wniosek *de lege ferenda* o rozszerzenie składu zespołu (zresztą tylko dwuosobowego) o przedstawiciela agencji występującego w roli członka w zespole powypadkowym. Takie rozwiązanie umożliwiłoby agencji udział w badaniu przyczyn wypadku, dokonania oceny konkretnego zdarzenia, zrozumienia przedkładanych do podpisania dokumentów czy prowadzenia działań powypadkowych, np. współpracy z instytucjami zewnętrznymi. Za udziałem przedstawiciela agencji przemawia również potrzeba wyciągnięcia wniosków z przyczyn wypadku i podjęcia działań zapobiegawczych na przyszłość. Należy również podkreślić, że ewentualne roszczenia ze strony poszkodowanego pracownika będą kierowane do agencji. Dlatego też bardzo istotne jest pokreślenie wagi dokładnego zbadania przyczyn wypadku, szczegółowego zebrania danych i umieszczenia ich w dokumentacji.

W praktyce zdarza się, że postępowanie powypadkowe jest prowadzone zbyt pobieżnie czy wskazuje tylko ogólnie przyczyny wypadku. Agencja jako pracodawca i płatnik składek z tytułu ubezpieczeń społecznych powinna być zainteresowana rzetelnym wyjaśnieniem zdarzenia i otrzymaniem jak najpełniejszej dokumentacji. To ona jest zobowiązana do pokrywania szkód wynikających z roszczeń pracownika tymczasowego, nawet tych spowodowanych działaniem pracodawcy użytkownika (wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, Legalis). Powyższe nie wyklucza możliwości kierowania do pracodawcy użytkownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych z tytułu wypadku przy pracy, opartych na zasadach odpowiedzialności deliktowej (wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, Legalis). Może on jednocześnie odpowiadać z tytułu szkody kontraktowej i deliktowej, z tytułu niewywiązania się z przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia oraz z tytułu niewypełnienia obowiązku nałożonego w art. 207 § 2 kp (Sobczyk, Musiała, Makowski 2017). Dlatego też w interesie pracodawcy użytkownika powinno być przeprowadzenie dokładnej analizy przyczyn wypadku. Wyniki prac powinny zostać uwzględnione podczas przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego i działań prewencyjnych w stosunku do osób pracujących na jego terenie. Działania są istotnym elementem zapewniania bezpiecznego środowiska pracy.

Kolejnym aspektem w praktyce zatrudnienia tymczasowego, który budzi wątpliwości, jest fakt, że zespół powypadkowy dokonuje kwalifikacji wypadku. Ostatecznie uznanie bądź nieuznanie konkretnego zdarzenia za wypadek przy pracy czy wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy w protokole powypadkowym jest wyrazem stanowiska pracodawcy (wyrok WSA w Poznaniu z dnia 7 lutego 2018 r., IV SA/Po 682/17). W przypadku zatrudnienia tymczasowego jest stanowiskiem zespołu powypadkowego pracodawcy użytkownika, które nie musi pokrywać się ze stanowiskiem pracodawcy, czyli agencji. Byłby to kolejny

argument za przyjęciem rozwiązania umożliwiającego udział przedstawiciela agencji w zespole powypadkowym.

Agencja pracy tymczasowej przechowuje dokumentację powypadkową, prowadzi rejestr wypadków przy pracy oraz tworzy statystyczną kartę wypadku. I tu również pojawia się kilka refleksji. Rekomendacje zespołu powypadkowego są istotne dla obydwu podmiotów i powinny zostać przeanalizowane przez agencję oraz przez pracodawcę tymczasowego celem określenia środków profilaktycznych oraz wniosków w zakresie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek. Z kolei dane umieszczone w rejestrze wypadków przy pracy mają pomóc w analizie stanu bezpieczeństwa. W zatrudnieniu tymczasowym dane ze względu na miejsce ich gromadzenia mogą służyć poprawie warunków pracy w samej agencji, a nie u pracodawcy użytkownika, u którego miał miejsce wypadek. Pracodawca użytkownik powinien być zobowiązany do rejestrowania oraz analizowania przyczyn braków i nieprawidłowości, które doprowadziły do wypadku pracownika tymczasowego, a nie tylko własnych. Warunki pracy na terenie pracodawcy użytkownika mogą powodować zwiększone ryzyko zagrożenia życia i zdrowia, ale wobec braku obowiązku rejestrowania informacji o wypadkach pracowników tymczasowych dane nie będą na to wskazywały.

Kolejnym istotnym elementem, który należałoby tu poruszyć, jest wzrost wysokości składki na ubezpieczenia wypadkowe z tytułu wypadku, będący sankcją prawa ubezpieczeń społecznych. Podniesienie stopy procentowej składki na ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych będzie dotyczyło agencji. W literaturze uznaje się, że powyższy mechanizm nie ma przełożenia na warunki pracy pracownika tymczasowego, ponieważ czynniki, które powodują podwyższenie wysokości składki, występują po stronie pracodawcy użytkownika (Krzyśków 2011). Dlatego też uznaje się, że to on powinien ponosić finansowe skutki wypadku przy pracy w postaci podwyższonej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Obowiązujący mechanizm powiązania wypadku przy pracy ze wzrostem składki może jednak stymulować zwiększenie zainteresowania agencji pracy tymczasowej sferą bhp i troską o zdrowie zatrudnianych pracowników. Agencja jako pracodawca powinna starać się zapewnić bezpieczne miejsce pracy, którą oferuje używanym pracownikom, tym samym wypełniając obowiązek o charakterze publicznoprawnym. Jednocześnie nie powinno to wykluczać wprowadzenia finansowego stymulatora oddziałującego na tworzenie przez pracodawcę użytkownika bezpiecznego środowiska pracy. Uzasadnieniem powyższego jest fakt, że to pracodawca użytkownik jest organizatorem pracy i większość zadań z zakresu bhp spoczywa na nim. W zakresie płacenia składki na ubezpieczenie wypadkowe nie jest zauważalny fakt podziału zadań między dwa podmioty. Należy pamiętać, że to agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą i przeprowadza proces rekrutacji pracowników, znając potrzeby pracodawcy tymczasowego

i wskazane przez niego okoliczności pracy. Przedstawiane informacje mogą być lakoniczne, a agencja nie zawsze ma możliwość ich sprawdzenia czy też przewidzenia istniejących uwarunkowań. Agencja, jako podmiot zatrudniający, powinna zadbać o dostęp do informacji o środowisku pracy oraz zagwarantować istnienie określonych standardów pracy. Robi to w interesie swoim oraz zatrudnianych pracowników. Dbałość o bezpieczne warunki pracy uzasadnia interes agencji we wprowadzeniu kar umownych w umowie z pracodawcą użytkownikiem, w przypadku niewywiązywania się przez niego z określonych wymagań. Dbałość o bezpieczne środowisko pracy poprzez zwracanie uwagi na znaczenie sfery bhp pokazuje jednocześnie pracodawcy tymczasowemu oraz pracownikowi wagę tego zagadnienia oraz wspiera realizację obowiązków pracodawcy w zakresie bhp. Dlatego agencja pracy tymczasowej powinna również zawrzeć w umowie, o której mowa w art. 25 uzpł, prawa do przeprowadzania kontroli warunków zatrudnienia oraz realnie to prawo wykonywać.

Nałożony na pracodawcę nakaz ochrony zdrowia i życia pracowników jest złożony, składają się na niego liczne konkretne obowiązki (Wyka 2022). Pracodawca jest zobowiązany do dokonywania systematycznej analizy przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób pracowniczych i na podstawie wyników tych analiz powinien stosować właściwe środki zapobiegawcze. Działania prewencyjne są istotnym elementem dbania o bezpieczne środowisko pracy. Jak podkreśla Wyka, szeroki zakres odpowiedzialności pracodawcy za wypadki przy pracy i choroby zawodowe wymusza na nim prowadzenie odpowiednich działań prewencyjnych. Pracodawca użytkownik ma za zadanie zorganizowanie stanowiska pracy, które spełnia wymogi prawne dotyczące wyposażenia i ochrony przed zagrożeniami. Dlatego powinien podejmować działania w zakresie dbałości o warunki techniczne pracy oraz jest zobowiązany do zlecania przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w zakładzie pracy (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, Dz.U. z 2011 r., Nr 33, poz. 166 ze zm.).

Zgodnie z treścią rozporządzenia pracodawca jest zobowiązany prowadzić w tym zakresie stosowną dokumentację, tj. rejestr czynników szkodliwych oraz kartę badań i pomiarów tych czynników. Wskazane informacje o warunkach pracy mają znaczenie dla prewencji w zakresie chorób zawodowych czy wypadków przy pracy i wskazują na niezbędne badania pracowników pod kątem zagrożeń w środowisku pracy. Artykuł 235 § 4 kp zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia rejestru zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby. Rejestr służy do ewidencjonowania pracowników, którzy zachorowali lub u których istnieje podejrzenie choroby zawodowej, gromadzi też wszelkie informacje związane z ich chorobą. Stąd też postulowane jest w doktrynie dokonanie uzgodnień w zakresie przejścia powinności na okoliczność wystąpienia lub podejrzenia u pracownika tymczasowego przypadku choroby zawodowej (Spytek-Bandurska

2018). Powstanie danego schorzenia jest ściśle związane ze środowiskiem pracy i sposobem wykonywania powierzonych zadań, które organizuje pracodawca użytkownik.

Ponieważ większość tych obowiązków powinna być realizowana przez pracodawcę użytkownika, a dokumentacja jest przechowywana przez agencję, to niezbędna jest bliska współpraca podmiotów w tym zakresie. Skoncentrowanie się jedynie na przekazywaniu dokumentacji do akt i prowadzeniu rejestrów po pierwsze nie wyczerpuje realnego obowiązku prewencji i podejmowania działań wynikających z przepisów bhp, ale również może powodować dalsze narażanie zdrowia pracownika.

W doktrynie wskazuje się, że zakres odpowiedzialności pracodawcy użytkownika nie jest ograniczony treścią art. 9 ust. 2a uzpt oraz zawartą umową z agencją, lecz ma zobowiązanie do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, co wynika z treści art. 14 uzpt (Reda-Ciszewska 2017). Problemy praktyczne powoduje fakt, że pracodawca użytkownik nie musi być pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp i w związku z tym nie wykonuje wielu czynności. Takie uznanie powoduje zróżnicowanie sytuacji pracowników tymczasowych w zależności od wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika o statusie pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp lub też nieposiadających takiego statusu.

Istotne jest również prowadzenie działań komunikacyjnych wśród pracowników, w tym zwrócenie uwagi na kluczowe elementy z zakresu bhp oraz przekazanie informacji, co pracownik tymczasowy powinien zgłaszać i do kogo się zwrócić, szczególnie mając na uwadze fakt, że jest on „na obcym terenie”. Agencja powinna pouczyć pracowników o ich prawach i obowiązkach, także tych określonych w art. 211 i 210 kp, tak aby aktywnie dbali o bezpieczne warunki pracy i swoje zdrowie. Jest to dodatkowe działanie, oprócz obowiązkowych szkoleń bhp prowadzonych przez pracodawcę użytkownika, podczas którego powinni oni otrzymać informację, gdzie zgłaszać zdarzenia potencjalnie niebezpieczne, awarie czy drobne urazy itp.

Kwestia bezpieczeństwa pracy ma szczególne znaczenie w zatrudnieniu tymczasowym, gdzie pracownicy nie są zżyci ze środowiskiem pracy, z zespołem współpracowników, panującymi warunkami i z reguły nie mają wiele czasu na wdrożenie na stanowisku pracy. Zarówno agencja, jak i pracodawca użytkownik mają możliwość kształtowania oferowanych warunków pracy i wpływania na ich jakość, a także dobór i właściwe przygotowanie pracowników. Podział obowiązków w sferze bhp na dwa podmioty skutkuje koniecznością ich współpracy, dokonywania uzgodnień i wymiany istotnych informacji ze sfery bhp przez cały okres trwania zatrudnienia. W innym przypadku podział zadań może prowadzić do poczucia, że danym zagadnieniem zajmuje się druga strona, co może powodować luki w realizacji obowiązków bhp.

Agencja nie w każdym przypadku jest w stanie określić szczegóły dotyczące panujących warunków pracy. W praktyce może to zależeć od wielu czynników:

czy zna miejsce pracy, czy jest ono odległe, czy ma swoją własną służbę bhp, czy współpracuje z pracodawcą użytkownikiem stale czy incydentalnie. Nie oznacza to jednak zwolnienia jej z obowiązku dbania o bezpieczne środowisko pracy. Bezpieczeństwo pracy zasługuje na szczególną ochronę, a dbałość o odpowiednie warunki pracy ogranicza koszty ekonomiczne i społeczne. Stosowanie właściwych środków zapobiegawczych, analiza procesów pracy i zdarzeń niebezpiecznych prowadzi do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy, w czym powinny uczestniczyć wszystkie strony zaangażowane w formę zatrudnienia tymczasowego.

Bibliografia

- Krzyśków Barbara (2011), *Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników tymczasowych – uwagi de lege ferenda*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, nr 7–8, s. 27–31, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=10118&html_tresc_id=10282&html_klucz=19558 [dostęp 21.03.2022].
- Patulski Andrzej (2011), *Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty)*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa.
- Reda-Ciszewska Anna, Rycak Magdalena (2017), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa.
- Sobczyk Arkadiusz (2004), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4, s. 35–39.
- Sobczyk Arkadiusz, Musiała Anna, Makowski Dariusz (2017), *14.2.3. Podział funkcji pracodawcy w zatrudnieniu tymczasowym*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa.
- Spytek-Bandurska Grażyna (2018), *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa.
- Wyka Teresa (2018), [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, red. K.W. Baran, Warszawa, art. 207.
- Wyka Teresa (2022), [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2. Art. 94–304(5), wyd. VI, red. K.W. Baran, Warszawa, art. 207.