

ZATRUDNIANIE TYMCZASOWE ZMIANY

adw. PIOTR WOJCIECHOWSKI

DEFINICJE STARE BRZMIENIE

Art. 2 [Objaśnienia] Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) pracodawca użytkownik - pracodawcę lub **podmiot niebędący pracodawcą** w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie;
- 2) pracownik tymczasowy - pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;
- 3) 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.



STARE BRZMIENIA

Art. 4 [Rozwinięcie] Pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy.

Art. 5 [Stosowanie przepisów prawa pracy] W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z uwzględnieniem art. 6.

Art. 6 [Wyłączenie stosowania] Do pracowników tymczasowych nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192, 1220 i 1268).



TYTUŁ ROZDZIAŁU

ROZDZIAŁ II

Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych oraz kierowania takich pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej - zmieniony

Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej – skreślony.



NOWE ZASADY ZATRUDNIANIA

Art. 7.

1. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.
2. Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej.”

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony – skreślony.



OGRANICZENIA PRACY TYMCZASOWEJ

Art. 8. Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237(15) Kodeksu pracy;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;



OGRANICZENIA PRACY TYMCZASOWEJ

3) tego samego rodzaju jak 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 jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;”, dodany.

3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - skreślony



BROŃ

- 4) 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 późn. zm.).” dodany



STARE BRZMIENIE

Art. 9. 1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:

- 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- 4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.



INFORMACJA WYNAGRODZENIU I GRUPOWE ZWOLNIENIA

2. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej **na piśmie** o:

- 1) wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji - dodany
- 1) *wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika – skreślony.*



INFORMACJA WYNAGRODZENIU I GRUPOWE ZWOLNIENIA

- 2) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.
 - 3) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.”;
- GRUPOWE ZWOLENIENIA - dodany



STARE BRZMIENIE

- 2a. Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.
- 2b. Do sposobu i terminów przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisy Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie:
- 1) zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika;
 - 2) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w ust. 2a;
 - 3) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.



ZMIANY U UŻYTKOWNIKA

Art. 9a. Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej, przedstawia do wglądu treść zmienionych regulacji.

dodany



INFORMACJA DLA PRACOWNIKA

Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę - zmieniony.

Art. 11. O uzgodnieniach, o których mowa w art. 9 i 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę skreślony.



USTALENIE ŁĄCZNEGO OKRESU ZATRUDNIENIA

Art. 11a. W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej,

agencja pracy tymczasowej ustala łączny okres pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego – dodany.



PRZEDŁOŻENIE DOKUMENTÓW

Art. 11b.

Osoba, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę

oraz

składa pisemne oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego, o których mowa w art. 25a ust. 2 - z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika – dodany.



CIAŻA

3. Do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy.”,

c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Łączny co najmniej 2-miesięczny okres, o którym mowa w ust. 3, obejmuje:

1) okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, lub

2) okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę, o której mowa w pkt 1, do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.”;



PRZYKŁAD

PKT 1

Pracownica tymczasowa zatrudniona od 1 stycznia 2021 r.

Okres 36 miesięcy poprzedzający okres zatrudnienia to okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

W tym okresie pracownica wykonywała pracę tymczasową przez okres 1 miesiąca w 2018 r. oraz jednego miesiąca w 2020 r. Miała zatem łączny okres dwóch miesięcy.

W dniu zatrudnienia tj. w dniu 1 stycznia była w czwartym miesiącu ciąży.

Jej umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu.



PRZYKŁAD

PKT 2

Pracownica nie była poprzednio zatrudniona w agencji pracy tymczasowej. W dniu zatrudnienia jest w drugim miesiącu ciąży. Zatrudniona została na cztery miesiące. Po dwóch miesiącach zatrudnienia w agencji będąc w czwartym miesiącu ciąży jej umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu.



KONTAKT

Art. 13. 1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy, rodzaj umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

- 1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;
- 2) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.



STARE BRZMIENIE

2. W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:
- 1) za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
 - 2) za jednotygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.



KONTAKT

2a. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacje umożliwiające mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, w których możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodany

2b. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o każdej zmianie informacji, o których mowa w ust. 1a, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany; przepis ust. 1a zdanie drugie stosuje się, dodany



STARE BRZMIENIE

4. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.

Art. 14. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

2. Pracodawca użytkownik:

- 1) jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;
- 2) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- 3) nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.



EWIDENCJA TYMCZASOWYCH

Art. 14a. Dodany

1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.
2. Ewidencję, o której mowa w ust. 1, prowadzi się odrębnie dla każdej osoby; ewidencję prowadzi się w postaci papierowej lub elektronicznej.”;



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

Art. 17. 1. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika; urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów.

2. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. W przypadku określonym w art. 10 ust. 2 do pracownika tymczasowego stosuje się przepisy art. 167(2) Kodeksu pracy.

3. W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część.

3a. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 3, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z taką agencją – dodany.



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy, a następnie;
- 2) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. **dodany.**



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu; bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

6. Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.

7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5.

dodany



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

Przykład:

wynagrodzenie **brutto** 3000 PLN

wynagrodzenie za ostatnie 3 miesiące $3 \times 3000 = 9000$ PLN

liczba godzin przepracowanych w okresie ostatnich trzech miesięcy – 496 godzin.

$9000 : 496 = 19$ zł.

urlop na 3 dni po 8 godzin = $24 \times 19 = 456$ PLN brutto



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

PRZYKŁAD

Pracownik złożył wniosek o urlop w lipcu na 36 godzin tj. 3 dni pracy po 12 godzin zgodnie z grafikiem i w ten sposób uzyskał tydzień wolnego.

Na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracował:
w kwietniu 30 dni,
w lutym 30 dni,
w poprzednim roku w marcu 30 dni.



WYNAGRODZENIE ZA URLOP

Do podstawy wymiaru wejdzie tylko 60 dni w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik przebywał na urlopie czyli kwiecień i luty.

w lutym przepracował 160 godzin i otrzymał 3000 PLN brutto

w kwietniu przepracował 184 godziny i otrzymał 5000 PLN brutto

$3000 + 5000$ daje 8000 podzielone przez 344
przepracowane godziny = 24 PLN



EKWIWALENT

8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:

- 1) w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom;
- 2) w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.

9. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 stosuje się odpowiednio.



EKWIWALENT

10. Ekwiwalent pieniężny ustala się:

- 1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu, a następnie;
- 2) dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1, a następnie;
- 3) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8.

11. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego przepisy ust. 5-7 stosuje się odpowiednio.



ŚWIADECTWO

Art. 18a. 1. Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika, z uwzględnieniem art. 13 ust. 2.

1a. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.”; **dodany**

2. Pracodawca użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej, zawiadamia agencję pracy tymczasowej na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy.

3. W razie faktycznego zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z powodu niestawienia się do pracy, bez usprawiedliwienia przyczyn nieobecności w pracy, albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz, pracodawca użytkownik zawiadamia niezwłocznie agencję pracy tymczasowej o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego.



ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

Art. 20.

1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.
2. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy.
3. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 2, na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy. *skreślony*



ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

Art. 20. 1. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

2. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

zmieniony



ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

3. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

4. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. *zmieniony*



ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

5. Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania w sposób ciągły pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego - przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy.

6. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 5, pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz - nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy. zmieniony



ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

7. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania w sposób ciągły pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a taki pracodawca może korzystać z pracy skierowanej do niego osoby - przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy.

8. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 7, dana osoba może być skierowana przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęta przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz - nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

9. Przepisów ust. 1, 3 i 5 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy dodany



SĄD WŁAŚCIWY

Art. 24

Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.
skreślony



UMOWY PRAWA CYWILNEGO

Art. 25a. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 i art. 23.

dodany



UMOWY PRAWA CYWILNEGO

Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy

art. 8 – zakaz wykonywania określonych prac,

art. 9 ust. 1 - uzgodnienia na piśmie w zakresie powierzanej pracy,

art. 12 – zakaz powierzania innej pracy,

art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 - łączny okres zatrudnienia

art. 23 – współpraca z organizacją związkową.



UMOWY PRAWA CYWILNEGO

2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej na piśmie do odebrania takiego zaświadczenia.

dodany



UMOWY PRAWA CYWILNEGO

Art. 25 b

Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, ponadto stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe



SKREŚLONY

Rozdział III.

Kierowanie do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej.

Art. 26 [Zatrudnianie uczniów]

1. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

2. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy [art. 8](#), [9 ust. 1](#) i [art. 23](#).

skreślony



SANKCJE

Art. 27a. Kto, *będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu*, kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania:

1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy;



SANKCJE

2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;



SANKCJE

3) pracy *tego samego rodzaju* jak 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 jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;



SANKCJE

*4) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy
użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18
miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;*



SANKCJE

5) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika



SANKCJE

podlega karze grzywny

od 1 000 do 30 000 zł.



SANKCJE

Art. 27b.

1. Kto, **będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu**, korzysta z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie:
 - 1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy;



SANKCJE

2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;



SANKCJE

3) pracy tego samego rodzaju jak 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 jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik



SANKCJE

podlega karze grzywny

od 1 000 do 30 000 zł.



SANKCJE

2. Tej samej karze podlega, kto będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:
 - 1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;



SANKCJE

- 2) *korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika;*



SANKCJE

3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;



SANKCJE

4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 7. Do umów o pracę i umów prawa cywilnego, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 8 pkt 3 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu. *zwolnienia grupowe*



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 8. Do umów o pracę, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 9a ustawy zmienianej w art. 1. *zmiana regulaminu wynagradzania*



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 9. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, którego umowa o pracę na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa trwa w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, informacje, o których mowa w art. 13 ust. 1a ustawy zmienianej w art. 1; informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej **w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.** KONTAKT Z AGENCJĄ



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 10. 1. Przy ustalaniu łącznego co najmniej 2-miesięcznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w art. 13 ust. 3 i 3a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, uwzględnia się okres takiego skierowania przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Bieg okresu obejmującego 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 3a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą rozpoczyna się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.



PRZYKŁAD

Pracownica tymczasowa w dniu 1 czerwca 2017 r. jest w czwartym miesiącu ciąży.

Umowa o pracę tymczasową u danego pracodawcy użytkownika kończy się w dniu 30 czerwca 2017 r.

Umowa nie zostanie przedłużona do dnia porodu, nie upłynęły dwa miesiące od dnia wejścia w życie przepisów ustawy.



PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona jest u danego pracodawcy użytkownika od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 28 lutego 2017 r. a następnie od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. Stan ciąży został potwierdzony przez lekarza od dnia 1 marca 2017 r. Z dniem 30 czerwca pracownica będzie w piątym miesiącu ciąży. Pomimo, że pracownica jest zatrudniona u danego pracodawca użytkownika również z upływem 3 miesiąca ciąży ze względu na nieprzepracowanie 2 miesięcy w 36 miesiącach liczonych od dnia 1 czerwca umowa nie ulegnie przedłużeniu od dnia porodu.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 11. Do umowy o pracę, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy przepis art. 177 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60) stosuje się od dnia przypadającego bezpośrednio po osiągnięciu przez pracownicę tymczasową łącznego co najmniej 2-miesięcznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takiej umowy liczonego od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 12. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego, **trwający w dniu wejścia** w życie niniejszej ustawy, ustala się stosując art. 17 ust. 4-7 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 13. W świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej, obejmującym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, podaje się także informacje, o których mowa w art. 18a ust. 1a ustawy zmienianej w art. 1,

przy czym dodatkowo podaje się informację o okresie wykonywania pracy tymczasowej przypadającym od dnia wejścia w życie ustawy do dnia rozwiązania umowy o pracę.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 14. 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przypadający od tego dnia, wlicza się do łącznego okresu wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo korzystania z takiej pracy na podstawie umowy o pracę, o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 1, 3 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 1 i 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 15. Przepisy art. 14 stosuje się odpowiednio do umów prawa cywilnego, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 16. 1. Okresy wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę albo umów prawa cywilnego, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, **przypadające od tego dnia wlicza** się do łącznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej i łącznego okresu korzystania z takiej pracy, o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 2 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 2 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **rozpoczyna się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.**



PRZYKŁAD

Pracownik tymczasowy był zatrudniony u danego pracodawcy użytkownika przez daną agencję pracy tymczasowej od 1 stycznia 2014 r. do 30 grudnia 2015 r. na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Następnie od dnia 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. na podstawie umowy o pracę tymczasową. W dniu 30 czerwca kończy się 18 miesięczny okres łącznego zatrudnienia, przy czym ostatni miesiąc przypada na okres po wejściu w życie przepisów ustawy.

Nie ma przeszkód prawnych, aby współpraca pomiędzy tymi samymi stronami trwała przez kolejne 17 miesięcy na podstawie umów prawa cywilnego i prawa pracy stosowanych przemiennie w zależności od potrzeb stron zatrudnienia.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 17. W zaświadczeniu, o którym mowa w art. 25a ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1, potwierdzającym okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego **trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy**, zamieszcza się informację o okresie wykonywania takiej pracy przypadającym od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia zakończenia wykonywania takiej pracy.



PRZEJŚCIÓWKI

Art. 18. Do spraw dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych, wszczętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie właściwości sądu pracy stosuje się przepisy dotychczasowe.



WEJŚCIE W ŻYCIE

Art. 25.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy zmienianej w art. 4, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

