



DZIENNIK USTAW

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 22 marca 2018 r.

Poz. 594

OBWIESZCZENIE MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 1 marca 2018 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

1. Na podstawie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1523) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 962) oraz zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem 27 lutego 2018 r.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity ustawy nie obejmuje art. 7–18 i art. 25 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 962), które stanowią:

„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 przepis art. 8 pkt 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 8. Do umów o pracę, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepis art. 9a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

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. 2a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

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.

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 i 962) 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.

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

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 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, przy czym dodatkowo podaje się informację o okresie wykonywania pracy tymczasowej przypadającym od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Art. 14. 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przypadający od tego dnia, wlicza się do łącznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i łącznego okresu korzystania z takiej pracy, 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.

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.

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.

Art. 17. W zaświadczeniu, o którym mowa w art. 25a ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, 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.

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.”

„Art. 25. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem art. 5 pkt 9 w zakresie art. 18o ust. 2 i pkt 14, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.”.

Marszałek Sejmu: *M. Kuchciński*

Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej
Polskiej z dnia 1 marca 2018 r. (poz. 594)

USTAWA

z dnia 9 lipca 2003 r.

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹⁾

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika.

Art. 2. 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.

Art. 3. (uchylony)

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

Art. 5. 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. 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 2016 r. poz. 1474 oraz z 2017 r. poz. 2181).

Rozdział II

Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych oraz kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej²⁾

Art. 7. 1.³⁾ Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

2.⁴⁾ Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej.

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

²⁾ Tytuł rozdziału w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 962), która weszła w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.

³⁾ Oznaczenie ust. 1 nadane przez art. 1 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

⁴⁾ Dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

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

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- 3)⁵⁾ 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;
- 4)⁶⁾ 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 2017 r. poz. 1839 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138).

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.

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

- 1)⁷⁾ wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie 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;
- 2) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3)⁸⁾ niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.

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.

⁵⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

⁶⁾ Dodany przez art. 1 pkt 3 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

⁷⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

⁸⁾ Dodany przez art. 1 pkt 4 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

Art. 9a.⁹⁾ 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.

Art. 10. 1. Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielenia tego urlopu.

2. Jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

Art. 11.¹⁰⁾ O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.

Art. 11a.¹¹⁾ W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między 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.

Art. 11b.¹¹⁾ 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.

Art. 12. Ustalenie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne.

Art. 13. 1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony 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.

2. W umowie o pracę 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 jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

2a.¹²⁾ Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 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, kiedy możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej.

2b.¹²⁾ O każdej zmianie informacji, o których mowa w ust. 2a, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego nie później niż w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany, w sposób określony w ust. 2a zdanie drugie.

3.¹³⁾ 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.

⁹⁾ Dodany przez art. 1 pkt 5 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹⁰⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 6 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹¹⁾ Dodany przez art. 1 pkt 7 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹²⁾ Dodany przez art. 1 pkt 8 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹³⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 8 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

3a.¹⁴⁾ 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 miałyby 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.

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 warunki zawartej umowy o pracę, 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.

Art. 14a.¹⁵⁾ 1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i dacie 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 i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby.

Art. 15. 1. Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

2. W zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika przepis ust. 1 nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

Art. 16. 1. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 15, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

2. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.

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. 167²⁾ 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.

¹⁴⁾ Dodany przez art. 1 pkt 8 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹⁵⁾ Dodany przez art. 1 pkt 9 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

3a.¹⁶⁾ 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 tą agencją.

4.¹⁷⁾ 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;
- 2) a następnie 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.

5.¹⁸⁾ 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 kalendarzowy, 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.

6.¹⁸⁾ 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.

7.¹⁸⁾ 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.

8.¹⁸⁾ 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, przy czym niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.

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

10.¹⁸⁾ Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) sumując kwoty 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;
- 2) a następnie dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1;
- 3) a następnie 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.

11.¹⁸⁾ Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przepisy ust. 5–7 stosuje się odpowiednio.

¹⁶⁾ Dodany przez art. 1 pkt 10 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹⁷⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 10 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

¹⁸⁾ Dodany przez art. 1 pkt 10 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

Art. 18. 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.

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.

Art. 18a. 1. Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.

1a.¹⁹⁾ 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.

2. Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w ust. 1. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 12 kolejnych miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.

3. Jeżeli wydanie świadectwa pracy w terminach określonych w ust. 2 nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.

Art. 18b. 1. Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

2. Świadectwo pracy dotyczy okresu zatrudnienia na podstawie każdej kolejnej umowy o pracę lub łącznego okresu zatrudnienia objętego kolejnymi umowami o pracę.

3. Świadectwo pracy wydaje się w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania, a jeżeli jego wydanie w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.

Art. 19. 1. Agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej – na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników.

2. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi.

Art. 20.²⁰⁾ 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 oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

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 oraz umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

5. Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania w sposób ciągły, przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, 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 taki okres.

¹⁹⁾ Dodany przez art. 1 pkt 11 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

²⁰⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 12 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

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.

7. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania w sposób ciągły, przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego 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 takiej osoby przez taki okres.

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.

Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.

Art. 22. Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika.

Art. 23. 1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

2. Pracodawca użytkownik jest obowiązany przekazać organizacjom związkowym, o których mowa w ust. 1, informacje określone w art. 9 ust. 1. Pracodawca użytkownik i reprezentatywne organizacje związkowe mogą ustalić szerszy zakres informacji, które mają być przekazane tym organizacjom związkowym.

3. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować pracowników tymczasowych, w sposób przyjęty u tego pracodawcy użytkownika, o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników.

Art. 24. (uchylony)²¹⁾

Art. 25. Prawa i obowiązki pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej w zakresie nieuregulowanym w ustawie określa zawarta między nimi umowa.

Art. 25a.²²⁾ 1. Do osób skierowanych do wykonywania 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 oraz art. 23.

2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do wykonywania 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 z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego, lub osobie przez nią upoważnionej do odebrania takiego zaświadczenia. Upoważnienie może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 25b.²²⁾ Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

²¹⁾ Przez art. 1 pkt 13 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

²²⁾ Dodany przez art. 1 pkt 14 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

Rozdział III
(uchylony)²³⁾

Rozdział IV
Przepisy karne

Art. 27. 1.²⁴⁾ Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub nie wyposaża stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie wypełnia uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy, w tym:

- 1) nie dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- 2) nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych;
- 3) nie zapewnia przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego;
- 4) nie zapewnia ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy;
- 5) nie informuje pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 6) nie wypełnia innych obowiązków, uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej, związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego.

Art. 27a.²⁵⁾ Kto, będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu, kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy,
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących 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,
- 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,
- 5) tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,
- 6) 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

– podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Art. 27b.²⁵⁾ 1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, korzysta z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy,
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,

²³⁾ Rozdział uchylony przez art. 1 pkt 15 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

²⁴⁾ Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 16 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

²⁵⁾ Dodany przez art. 1 pkt 17 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

- 3) 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 miała 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,
 - 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
- podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

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;
- 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;
- 3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- 4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.

Art. 28.²⁶⁾ W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 27–27b, orzeka się, na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Rozdział V

Przepisy dostosowujące i końcowe

Art. 29. (pominięty)

Art. 30. (pominięty)

Art. 31. (pominięty)

Art. 32. Przepis art. 21 stosuje się od dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej²⁷⁾.

Art. 33. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

²⁶⁾ Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 18 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

²⁷⁾ Rzeczpospolita Polska uzyskała członkostwo w Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r.