

**Materiał porównawczy**  
**do ustawy z dnia 23 października 2009 r.**

**o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

**(druk nr 692)**

USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2007 r. Nr 89, poz. 589 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33)

[Art. 3.

1. *Pracodawcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników odpowiada liczbie określonej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844).*
2. *Pracodawca użytkownik, którego nie dotyczy przepis ust. 1, jest obowiązany złożyć agencji pracy tymczasowej pisemne oświadczenie w tej sprawie, nie później niż w terminie dokonania uzgodnień określonych w art. 9 ust. 1.]*

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.
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. 20.

*[1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy.]*

- <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.