

# USTAWA O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

1

z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U. Nr 166, poz. 1608)  
tj. z dnia 29 lutego 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 360)  
tj. z dnia 1 marca 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 594)  
tj. z dnia 1 sierpnia 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)  
tj. z dnia 11 maja 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110)  
tj. z dnia 21 lutego 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 236)

## ROZDZIAŁ I. PRZEPISY OGÓLNE

**Art. 1 [Zakres przedmiotowy]** 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 [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.

**Art. 3 (uchylony)**

**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 2024 r. poz. 61 i 1871).

## ROZDZIAŁ II. ZASADY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH ORAZ KIEROWANIA TYCH PRACOWNIKÓW I OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ DO WYKONYWANIA PRACY TYMCZASOWEJ

**Art. 7 [Umowa o pracę]**

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.

---

<sup>1</sup> Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

**Art. 8 [Zakaz powierzania określonych zadań]** Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> 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 (Dz.U. z 2024 r. poz. 485).

**Art. 9 [Uzgodnienia przy zawieraniu umowy]**

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) 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) 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.

**Art. 9a [Informacja o zmianach zasad wynagradzania]** 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 [Urlop wypoczynkowy]**

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 [Zawiadomienie pracownika o uzgodnieniach]** O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.

**Art. 11a [Ustalenie łącznego okresu pracy]** W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzony 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 [Przedłożenie dokumentacji zatrudnienia]** Osoba, której ma być powierzony 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. 11c [Informacja na piśmie]** W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3-3<sup>3</sup> Kodeksu pracy, pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

- 1) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- 2) w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- 3) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

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

#### **Art. 13 [Cechy formalne umowy o pracę]**

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. 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. 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. 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.

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 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 [Prawa i obowiązki pracodawcy]**

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 [Ewidencja]**

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 [Zasada równego traktowania pracowników]**

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 [Odszkodowanie za nierówne traktowanie]**

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 [Urlop wypoczynkowy; ekwiwalent]**

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<sup>2</sup> 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 tą agencją.

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;

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. 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. 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.

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

9. 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. 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. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przepisy ust. 5-7 stosuje się odpowiednio.

## **Art. 18 [Rozwiązanie umowy o pracę]**

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 [Świadczenie pracy]**

1. Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego zakończonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.
- 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.
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 [Wydanie świadectwa]**

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 [Odpowiedzialność materialna pracowników]**

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 [Okres wykonywania pracy tymczasowej]**

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.

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 [Wyłączenie stosowania Kodeksu pracy]**

1. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25<sup>1</sup>, art. 30 § 4, art. 38 § 1 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy.

2. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi tymczasowemu nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

3. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

4. Przepisu ust. 2 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy, pracownicy w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854 oraz z 2025 r. poz. 39). W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 Kodeksu pracy.

**Art. 22 [Dostęp do urządzeń socjalnych]** 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 [Informowanie organizacji związkowych]**

1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych 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)**

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

#### **Art. 25a [Zaświadczenie]**

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 [Praca tymczasowa osób w wieku od 16 do 18 lat]** 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.

### ROZDZIAŁ III (UCHYLONY)

**Art. 26** (uchylony)

### ROZDZIAŁ IV. PRZEPISY KARNE

**Art. 27 [Niezapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy]**

1. 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 [Odpowiedzialność wykroczeniowa agencji]** 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. 237<sup>15</sup> 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 [Odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy użytkownika]**

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. 237<sup>15</sup> 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

- 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 [Orzekanie na wniosek]** 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 [Stosowanie od wejścia do UE]** Przepis art. 21 stosuje się od dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej<sup>2</sup>.

**Art. 33 [Wejście w życie]** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

#### **ODNOŚNIK**

Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą 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, str. 19; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 418);

---

<sup>2</sup> Rzeczpospolita Polska uzyskała członkostwo w Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r.

2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105).