

19.03.2015 r.

**TABELA ZGODNOŚCI**

w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

|   |   |
|---|---|
| <b>TYTUŁ PROJEKTU:</b>  | Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw   |
| <b>TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/<br/>WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH:</b> | Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) |
| <b>PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ</b>                                     |   |

| L.P. | Jedn. red.    | Treść przepisu UE   | Konieczność wdrożenia T/N | Jedn. red.  | Treść przepisu/ów projektu  | Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE |
|------|---------------|---|---------------------------|---|---|--|
| 1.   | Klauzula nr 4 | <p><b>Zasada niedyskryminacji</b></p> <p>1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p> <p>2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis.</p> <p>3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez Państwa</p> | T                         | <p>Art. 1 pkt 5 ustawy (dot. art. 33 i 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 6 ustawy (dot. art. 36 § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 9 ustawy (dot. 41<sup>1</sup>)</p> | <p>Uchyła się art. 33 i art. 33<sup>1</sup>;</p> <p>W art. 36 w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:<br/>„Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:";</p> <p>W art. 41<sup>1</sup> uchyła się § 2</p> |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.</p> <p>4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas, nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p> |  | <p>Kodeksu pracy)</p>  | <p><b>Zmiany wynikające z wprowadzenia uzależnienia długości okresu wypowiedzenia umowy na czas określony od stażu pracy u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umów na czas nieokreślony</b></p>   |  |
|  |  |  |  | <p>Art. 1 pkt 11 ustawy (dot. art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> | <p>W art. 55 § 1<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:<br/>         „§ 1<sup>1</sup>. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”.</p> |  |
|  |  |  |  | <p>Art. 1 pkt 13 ustawy (dot. art. 61<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy)</p> | <p>W art. 61<sup>2</sup> § 1 otrzymuje brzmienie:<br/>         „§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”.</p>  |  |
|  |  |  |  | <p>Art. 1 pkt 14 ustawy (dot. art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy)</p> | <p>W art. 63<sup>2</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:<br/>         „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”.</p>   |  |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | <p>Art. 4 ustawy (dot. art. 47<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych</p> <p>Art. 6 ustawy (dot. art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)</p> <p>Art. 11 ustawy (dot. art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych)</p> | <p>„1. Zatrudnienie:<br/>1) pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów,<br/>2) doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione w pkt 1 następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi osobami nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem”.</p> <p>1) w art. 5 uchyla się ust. 7;<br/>2) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:<br/>„1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w ust. 1.”.</p> <p>„2. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.”;</p> |  |
|--|--|--|---|--|--|

|    |            |  |   |  |   |
|----|------------|--|---|--|---|
|    |            |  |   | Art. 11 pkt 2 ustawy (dot. art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) | „3. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy.”.  |
| 2. | Klauzula 5 | <p><b>Środki zapobiegania nadużyciom</b></p> <p>1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <p>a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;</p> <p>b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;</p> <p>c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.</p> <p>2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p> <p>a) będą uważane za "kolejne";</p> | T | Art. 1 pkt 1 ustawy (dot. art. 25 i 25 <sup>1</sup> Kodeksu pracy)                               | <p>Art. 25 i art. 25<sup>1</sup> otrzymują brzmienie:</p> <p>„Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.</p> <p>§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:</p> <p>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,</p> <p>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tych okolicznościach dopuszczalne jest nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p> <p>Art. 25<sup>1</sup>. § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.</p> <p>§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie</p> |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</p> |  |  | <p>trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.</p> <p>§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik odpowiednio, od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.</p> <p>§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,</li> <li>2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,</li> <li>3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,</li> <li>4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie <ul style="list-style-type: none"> <li>- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.</li> </ul> </li> </ol> <p>§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.”;</p> |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   |  |  | <p>Art. 1 pkt 2 ustawy (dot. art. 29 Kodeksu pracy)</p>                  | <p>W art. 29 po § 1 dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu: „ § 1<sup>1</sup>. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3, lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub te okoliczności, przez zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy.”</p>                                   |
| <p><b>Zmiany wynikające z modyfikacji art. 25 § 1 Kodeksu pracy (rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy)</b></p> |  |  |  |  |
|   |  |  | <p>Art. 1 pkt 3 ustawy (dot. art. 30 § 1 pkt 4 i 5 Kodeksu pracy)</p>    | <p>W art. 30 w § 1 w pkt 4 średnik zastępuje się kropką i uchyla pkt 5.</p>  |
|   |  |  | <p>Art. 1 pkt 10 ustawy (dot. art. 50 § 3 Kodeksu pracy)</p>             | <p>W art. 50 § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”.</p>   |
|   |  |  | <p>Art. 1 pkt 11 ustawy (dot. art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> | <p>W art. 55 § 1<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie: „§ 1<sup>1</sup>. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości</p> |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p>wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”.</p>   |
|  |  |  | <p>Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 58 i 59 Kodeksu pracy)</p>            | <p>Art. 58 i art. 59 otrzymują brzmienie:<br/>         „Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.<br/>         „Art. 59. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.”</p> |
|  |  |  | <p>Art. 1 pkt 13 ustawy (dot. art. 61<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy)</p> | <p>„W art. 61<sup>2</sup> § 1 otrzymuje brzmienie:<br/>         § 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”</p>  |
|  |  |  | <p>Art. 1 pkt 14 ustawy</p>  | <p>W art. 63<sup>2</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:<br/>         „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę</p>  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>(dot. art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 15 ustawy (dot. art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 16 ustawy (dot. art. 177 § 3 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 3 ustawy (dot. art. 118 ust. 5 i art. 118a ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP)</p> | <p>wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p> <p>W art. 97 § 1<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:<br/>„§ 1<sup>1</sup>. Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.”</p> <p>W art. 177 § 3 otrzymuje brzmienie:<br/>„§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.”</p> <p>w art. 118 ust. 5 otrzymuje brzmienie:<br/>„5. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega jednakże rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”;</p> <p>w art. 118a ust. 2 otrzymuje brzmienie:<br/>„2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (urzędnika) oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy albo likwidacji stanowiska pracy, a także w przypadkach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z</p> |  |
|--|--|--|--|--|--|



|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  | <p>Art. 4 ustawy (dot. art. 47<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych)</p> <p>Art. 5 ustawy (dot. art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)</p> <p>Art. 6 ustawy (dot. art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.</p> | <p>pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192). W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić na ogólnych zasadach."</p> <p>W art. 47<sup>1</sup> ust. 1 otrzymuje brzmienie:<br/>„1. Zatrudnienie:<br/>1) pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów,<br/>2) doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione w pkt 1 następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi osobami nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem”.</p> <p>w art. 30 ust. 4 otrzymuje brzmienie:<br/>„4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy została przedłużona do dnia porodu - przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia."</p> <p>1) w art. 5 uchyla się ust. 7;<br/>2) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:<br/>„1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności</p> |
|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)</p> <p>Art. 7 ustawy (dot. art. 18 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym)</p> <p>Art. 8 pkt 1,2,3 ustawy (dot. art. 7,13,21 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)</p> | <p>rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, z zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w ust. 1.”.</p> <p>w art. 18 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:<br/>„1) działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej;”.</p> <p>1) art. 7 otrzymuje brzmienie:<br/>„Art. 7. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.”.</p> <p>2) w art. 13:<br/>a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:<br/>„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</p> |  |
|--|--|--|--|---|--|

|  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  | <p>pracodawcy użytkownika, w szczególności.”;</p> <p>c) w ust. 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:</p> <p>„W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron.”</p> <p>c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.;</p> <p>3) Art. 21 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.</p> <p>Art. 9 ustawy (dot. ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej)</p> | <p>pracodawcy użytkownika, w szczególności.”;</p> <p>c) w ust. 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:</p> <p>„W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron.”</p> <p>c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.;</p> <p>3) Art. 21 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.</p> <p>w art. 34 ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„4. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”.</p> |
|--|--|--|--|---|---|