

WSPÓLNE STANOWISKO (WE) nr 24/2008**przyjęte przez Radę dnia 15 września 2008 r.****w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/.../WE z dnia ... w sprawie pracy tymczasowej**

(2008/C 254 E/04)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji Komitetu Regionów,

działając zgodnie z procedurą ustanowioną w art. 251 Traktatu ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej ⁽³⁾. Została ona opracowana w szczególności w celu zapewnienia pełnej zgodności z art. 31 Karty, który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.
- (2) Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników w pkt 7 stanowi między innymi, że utworzenie rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej; cel ten zostanie osiągnięty dzięki zharmonizowanej poprawie tych warunków, zwłaszcza w odniesieniu do takich form zatrudnienia, jak: praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze pracy, praca tymczasowa i praca sezonowa.
- (3) W dniu 27 września 1995 r. Komisja przeprowadziła konsultacje z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu w sprawie kierunku działania do podjęcia na szczeblu wspólnotowym, w odniesieniu do elastycznych godzin pracy i bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników.
- (4) W wyniku tych konsultacji Komisja uznała za wskazane podjęcie działania na szczeblu Wspólnoty i w dniu 9 kwietnia 1996 r. ponownie przeprowadziła konsultacje z partnerami społecznymi zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu na temat treści przygotowywanego wniosku.
- (5) W preambule ramowego porozumienia w sprawie pracy na czas określony, które zostało zawarte w dniu 18 marca 1999 r., jego sygnatariusze wskazali, że zamierzają rozważyć potrzebę zawarcia podobnego porozumienia w odniesieniu do pracy tymczasowej oraz zdecydowali o wyłączeniu pracowników tymczasowych z zakresu stosowania dyrektywy w sprawie pracy na czas określony.
- (6) Organizacje międzybranżowe o charakterze ogólnym, mianowicie Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) ⁽⁴⁾, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) we wspólnym piśmie z 29 maja 2000 r. poinformowały Komisję, że mają zamiar zastosować procedurę przewidzianą w art. 139 WE. W kolejnym wspólnym piśmie z 28 lutego 2001 r. zwróciły się do Komisji z prośbą o przedłużenie terminu negocjacji o miesiąc. Komisja przychyliła się do tej prośby i przedłużyła ten termin do dnia 15 marca 2001 r.
- (7) W dniu 21 maja 2001 r. partnerzy społeczni uznali, że prowadzone przez nich negocjacje w sprawie pracy tymczasowej nie doprowadziły do osiągnięcia porozumienia.
- (8) W marcu 2005 roku Rada Europejska uznała, że zasadnicze znaczenie ma odnowienie strategii lizbońskiej oraz ponowne ukierunkowanie priorytetów na wzrost i zatrudnienie. Rada zatwierdziła zintegrowane wytyczne w sprawie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia na lata 2005–2008, aby propagować między innymi łączenie elastyczności z bezpieczeństwem zatrudnienia oraz zmniejszyć segmentację rynku pracy, z należytym uwzględnieniem roli partnerów społecznych.
- (9) Zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie agendy społecznej na okres do 2010 r. przyjętym z zadowoleniem przez Radę Europejską obradującą w marcu 2005 roku, która uważała, że agenda ta przyczynia się do osiągania celów strategii lizbońskiej przez wzmacnianie europejskiego modelu społecznego — Rada Europejska uznała, że nowe formy organizacji pracy oraz większa różnorodność umów zawieranych przez pracowników i przedsiębiorstwa, które w lepszy sposób łączyłyby elastyczność z bezpieczeństwem, przyczyniłyby się do zwiększenia możliwości przystosowawczych. Ponadto Rada Europejska obradująca w grudniu 2007 roku zatwierdziła uzgodnione wspólne zasady modelu flexicurity, które stanowią kompromis pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy oraz pomagają zarówno pracownikom, jak i pracodawcom wykorzystać możliwości stwarzane przez globalizację.

⁽¹⁾ Dz.U. C 61 z 14.3.2003, str. 124.⁽²⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 21 listopada 2002 r. (Dz.U. C 25 E z 29.1.2004, str. 368), wspólne stanowisko Rady 15 września 2008 r. i decyzja Rady z dnia ... (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).⁽³⁾ Dz.U. C 303 z 14.12.2007, str. 1.⁽⁴⁾ W styczniu 2007 roku UNICE zmieniła nazwę na BUSINESSEUROPE.

- (10) W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.
- (11) Praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.
- (12) Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych.
- (13) W dyrektywie Rady 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 ⁽¹⁾ ustanowiono przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia mające zastosowanie do pracowników tymczasowych.
- (14) Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, które stosowano by do takich pracowników, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku.
- (15) Najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracowników, którzy zawarli z agencją pracy tymczasowej umowę na czas nieokreślony i w związku ze szczególną ochroną, jaką zapewnia ten rodzaj umowy, należy zatem przewidzieć możliwość stosowania odstępstw od zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie użytkownika.
- (16) Aby zachować elastyczność w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych, państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem że zapewniony zostanie ogólny poziom ochrony pracowników tymczasowych.
- (17) Ponadto w ściśle określonych okolicznościach państwa członkowskie powinny — na podstawie porozumienia zawartego przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym — mieć możliwość wprowadzania ograniczonych odstępstw od zasady równego traktowania, o ile zachowany jest odpowiedni poziom ochrony.
- (18) Zwiększaniu minimalnej ochrony pracowników tymczasowych powinna towarzyszyć weryfikacja ograniczeń i zakazów, które mogły zostać nałożone na pracę tymczasową. Stosowanie ich można uzasadnić tylko ogólnym interesem dotyczącym w szczególności ochrony pracowników, wymogów w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz konieczności zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.
- (19) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez wpływu na autonomię partnerów społecznych oraz na stosunki pomiędzy partiami społecznymi, w tym na prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z prawem i praktyką w poszczególnych państwach, z poszanowaniem nadrzędnych przepisów wspólnotowych.
- (20) Przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące ograniczeń lub zakazów dotyczących pracy tymczasowej nie naruszają przepisów ani praktyk państw członkowskich zakazujących zastępowania pracowników uczestniczących w strajku pracownikami tymczasowymi.
- (21) Państwa członkowskie powinny zapewnić procedury administracyjne lub sądowe, które zabezpieczą prawa pracowników tymczasowych, a także zapewnić skuteczne, odstraszające i proporcjonalne kary za naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (22) Niniejszą dyrektywę należy stosować zgodnie z postanowieniami Traktatu dotyczącymi swobody świadczenia usług i swobody zakładania przedsiębiorstw oraz bez uszczerbku dla dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽²⁾.
- (23) W związku z tym, że cel niniejszej dyrektywy, a mianowicie ustanowienia na poziomie wspólnotowym zharmonizowanych ram prawnych chroniących pracowników tymczasowych nie może być osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na skutki działania, możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Wspólnoty poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów, które będą stosowane w obrębie całej Wspólnoty, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ;

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Zakres zastosowania

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

2. Niniejsza dyrektywa stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.

⁽¹⁾ Dz.U. L 206 z 29.7.1991, str. 19.

⁽²⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, str. 1.

3. Po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi państwa członkowskie mogą postanowić, że niniejsza dyrektywa nie stosuje się do umów o pracę ani stosunków pracy nawiązanych w ramach określonego publicznego lub wspieranego ze środków publicznych programu szkolenia zawodowego, programu integracji zawodowej lub programu przekwalifikowania zawodowego.

Artykuł 2

Cel

Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasada równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy:
 - a) „pracownik” oznacza każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez prawo pracy obowiązujące w tym państwie;
 - b) „agencja pracy tymczasowej” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw;
 - c) „pracownik tymczasowy” oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanej z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika;
 - d) „przedsiębiorstwo użytkownik” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę;
 - e) „okres skierowania” oznacza okres, na który pracownik tymczasowy zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa;
 - f) „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia” oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące:
 - (i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt;
 - (ii) wynagrodzenia.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji wynagrodzenia, umowy o pracę, stosunku pracy ani pracownika.

Państwa członkowskie nie wyłączają z zakresu zastosowania niniejszej dyrektywy pracowników, umów o pracę ani stosunków pracy wyłącznie ze względu na to, że dany przypadek dotyczy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osób zatrudnionych na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy.

Artykuł 4

Przegląd ograniczeń lub zakazów

1. Zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.
2. W terminie do ... (*) państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, układami zbiorowymi pracy i praktykami, przeprowadzają przegląd wszelkich ograniczeń lub zakazów dotyczących korzystania z pracy tymczasowej, mający na celu zweryfikowanie, czy są one uzasadnione ze względów wymienionych w ust. 1.
3. Jeśli takie ograniczenia lub zakazy ustanowione są przez układy zbiorowe pracy, przegląd, o którym mowa w ust. 2, może być przeprowadzony przez partnerów społecznych, którzy wynegocjowali dany układ.
4. Ustępy 1, 2 i 3 nie naruszają krajowych wymogów w zakresie rejestracji, licencjonowania, certyfikacji, gwarancji finansowych ani monitorowania działania agencji pracy tymczasowej.
5. Państwa członkowskie informują Komisję o wynikach przeglądu, o którym mowa w ust. 2 i 3 do dnia ... (*).

ROZDZIAŁ II

Zatrudnienie i warunki pracy

Artykuł 5

Zasada równego traktowania

1. Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

(*) Trzy lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

Do celów stosowania pierwszego akapitu, obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika przepisy dotyczące:

- a) ochrony kobiet w ciąży i matek karmiących dziecko piersią oraz ochrony dzieci i młodocianych; oraz
- b) jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet oraz dotyczące wszelkich działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;

muszą być zgodne z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, układami zbiorowymi pracy lub innymi przepisami ogólnymi.

2. W odniesieniu do wynagrodzenia, państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznym mogą przewidzieć wyjątek od zasady ustanowionej w ust. 1, jeśli pracownicy tymczasowi związani z daną agencją pracy tymczasowej stałą umową o pracę otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania.

3. Państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przyznać im, na odpowiednim szczeblu i na warunkach ustanowionych przez państwa członkowskie, możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

4. O ile pracownicy tymczasowi objęci są ochroną na odpowiednim poziomie, państwa członkowskie, których prawo nie przewiduje systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące lub w których brak jest przepisów lub praktyk umożliwiających objęcie postanowieniami takich układów wszystkich podobnych do siebie przedsiębiorstw w pewnym sektorze lub na pewnym obszarze geograficznym, mogą — po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz na podstawie zawartego przez nich porozumienia — wprowadzić ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią odstępstwo od zasady ustanowionej w ust. 1. Ustalenia takie mogą obejmować okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

Ustalenia, o których mowa w niniejszym ustępie, są zgodne z prawodawstwem wspólnotowym oraz wystarczająco dokładne i dostępne, aby sektory i firmy, których dotyczą, mogły określić i wypełnić swe obowiązki. W szczególności, państwa członkowskie określają w zastosowaniu art. 3 ust. 2, czy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia w ust. 1 obejmują również pracownicze systemy zabezpieczenia społecznego, w tym świadczenia emerytalno-rentowe, chorobowe oraz formy finansowej partycypacji pracowniczej. Ustalenia takie nie naruszają porozumień na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym lub sektorowym, które są co najmniej równie korzystne dla pracowników.

5. Państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki, w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu niniejszego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań celu obchodzenia przepisów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie informują Komisję o takich środkach.

Artykuł 6

Dostęp do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego

1. Pracowników tymczasowych informuje się o wszelkich wolnych stanowiskach w przedsiębiorstwie użytkownika, by stworzyć im takie same możliwości znalezienia stałego zatrudnienia, jakie mają inni pracownicy tego przedsiębiorstwa. Informacje takie można przekazywać w formie ogólnego ogłoszenia umieszczonego w odpowiednim miejscu w przedsiębiorstwie, na rzecz którego i pod nadzorem którego wykonują pracę pracownicy tymczasowi.

2. Państwa członkowskie podejmują wszelkie działania niezbędne do tego, by doprowadzić do sytuacji, w której wszelkie klauzule zakazujące nawiązania umowy o pracę lub stosunku pracy pomiędzy przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym po zakończeniu okresu skierowania lub klauzule mające taki skutek będą nieważne lub będą mogły być uznane za nieważne.

Ustęp ten nie narusza przepisów, na mocy których agencje pracy tymczasowej otrzymują rozsądną rekompensatę za usługi świadczone przedsiębiorstwu użytkownikowi w związku z kierowaniem do niego pracowników tymczasowych, ich rekrutacją i szkoleniem.

3. Agencje pracy tymczasowej nie pobierają od pracowników żadnych opłat w zamian za pośrednictwo w rekrutacji w przedsiębiorstwie użytkownika ani za nawiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem po zakończeniu okresu skierowania do pracy w tym przedsiębiorstwie.

4. Bez uszczerbku dla przepisów art. 5 ust. 1 pracownicy tymczasowi uzyskują dostęp do udogodnień lub pomieszczeń pracowniczych w tym przedsiębiorstwie użytkownika, w szczególności do stołówki, zorganizowanej opieki nad dziećmi i usług transportowych, na tych samych warunkach co pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo, o ile różnica w traktowaniu nie jest uzasadniona przyczynami obiektywnymi.

5. Państwa członkowskie podejmują stosowne środki lub wspierają dialog pomiędzy partnerami społecznymi zgodnie ze swoimi tradycjami i praktykami w celu:

- a) poprawy dostępu pracowników tymczasowych do szkoleń i opieki nad dziećmi w agencjach pracy tymczasowej, także pomiędzy okresami skierowania, aby zwiększyć ich możliwości rozwoju zawodowego i szanse znalezienia zatrudnienia;
- b) poprawy dostępu pracowników tymczasowych do szkoleń przeznaczonych dla pracowników przedsiębiorstwa użytkownika.

Artykuł 7

Reprezentacja pracowników tymczasowych

1. Pracowników tymczasowych uwzględnia się, na warunkach określonych przez państwa członkowskie, przy obliczaniu progu, powyżej którego w agencji pracy tymczasowej należy utworzyć organy reprezentujące pracowników przewidziane na mocy prawa wspólnotowego i krajowego oraz układów zbiorowych pracy.

2. Państwa członkowskie mogą przyjąć przepisy stanowiące, że pracowników tymczasowych uwzględnia się, na warunkach określonych przez państwa członkowskie, przy obliczaniu progu, powyżej którego należy w ramach przedsiębiorstwa użytkownika utworzyć organy reprezentujące pracowników przewidziane na mocy prawa wspólnotowego i krajowego oraz układów zbiorowych pracy; są oni w takich przypadkach uwzględniani w taki sam sposób, jak gdyby byli pracownikami zatrudnionymi na ten sam okres bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

3. Te państwa członkowskie, które wybiorą opcję przewidzianą w ust. 2, nie mają obowiązku wykonywania przepisów ust. 1.

Artykuł 8

Informowanie przedstawicieli pracowników

Bez uszczerbku dla krajowych i wspólnotowych przepisów dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji, które są bardziej restrykcyjne lub bardziej szczegółowe, a w szczególności dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁽¹⁾, przedsiębiorstwo użytkownik musi przekazać odpowiednią informację na temat korzystania z pracy pracowników tymczasowych, gdy przedstawia informację o sytuacji w zatrudnieniu w tym przedsiębiorstwie organom reprezentującym pracowników utworzonym zgodnie z prawem krajowym lub wspólnotowym.

ROZDZIAŁ III

Postanowienia końcowe

Artykuł 9

Wymogi minimalne

1. Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, ani do wspierania zawierania pomiędzy partnerami społecznymi układów zbiorowych pracy, które są bardziej korzystne dla pracowników, lub zezwalania na zawieranie takich układów.

2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie stanowi wystarczających podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Nie narusza to uprawnień państw członkowskich ani partnerów społecznych do przyjmowania, w związku ze zmianą okoliczności, innych przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych, niż te, które obowiązują w momencie przyjmowania niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że każdorazowo spełnione są minimalne wymagania ustanawiane niniejszą dyrektywą.

Artykuł 10

Sankcje

1. Państwa członkowskie przewidują właściwe środki na wypadek niestosowania przepisów niniejszej dyrektywy przez agencję pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwo użytkownika. W szczególności zapewniają one istnienie odpowiednich procedur administracyjnych lub sądowych umożliwiających

egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych w przypadku naruszeń przepisów krajowych wdrażających niniejszą dyrektywę i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania tych sankcji. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach najpóźniej w terminie do ... (*). Państwa członkowskie powiadamiają Komisję bez zbędnej zwłoki o kolejnych zmianach tych przepisów. W szczególności zapewniają pracownikom lub ich przedstawicielom odpowiednie środki do egzekwowania obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 11

Wdrożenie

1. Państwa członkowskie nie później niż ... (*) przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewniają, że partnerzy społeczni wprowadzają niezbędne przepisy w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych ustaleń umożliwiających im stałą realizację celów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o tym Komisję.

2. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania są określane przez państwa członkowskie.

Artykuł 12

Przegląd dokonywany przez Komisję

Nie później niż ... (**) Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu wspólnotowym, dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, aby w odpowiednich przypadkach przedłożyć propozycje niezbędnych zmian.

Artykuł 13

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 14

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu
Europejskiego

W imieniu
Rady

...

...

Przewodniczący

Przewodniczący

(1) Dz.U. L 80 z 23.3.2002, str. 29.

(*) Trzy lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

(**) Pięć lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

UZASADNIENIE RADY

I. WPROWADZENIE

W dniu 20 marca 2002 r. Komisja, w kontekście strategii lizbońskiej, przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych w celu lepszego pogodzenia elastyczności rynków pracy i stabilności zatrudnienia oraz stworzenia liczniejszych i lepszych miejsc pracy.

Zgodnie z art. 251 Traktatu Parlament Europejski przedstawił opinię po pierwszym czytaniu w dniu 21 listopada 2002 r.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał opinię w sprawie wniosku Komisji dnia 19 września 2002 r.

W piśmie z dnia 23 maja 2002 r. Komitet Regionów stwierdził, że nie przedłożył opinii w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy.

W dniu 28 listopada 2002 r. — po uwzględnieniu opinii Parlamentu Europejskiego — Komisja przyjęła zmieniony wniosek.

Na posiedzeniu w dniach 9 i 10 czerwca 2008 r. Rada osiągnęła większością kwalifikowaną porozumienie polityczne w sprawie wspólnego stanowiska dotyczącego powyższego wniosku, a także — również większością kwalifikowaną — porozumienie polityczne w sprawie dyrektywy o czasie pracy.

Zgodnie z art. 251 ust. 2 Traktatu WE Rada formalnie przyjęła większością kwalifikowaną wspólne stanowisko w dniu 15 września 2008 r.

II. CEL

Celem projektu dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości warunków pracy pracowników tymczasowych poprzez zagwarantowanie, że w odniesieniu do pracowników tymczasowych stosuje się zasadę równego traktowania oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawców. Projekt dyrektywy ma również na celu ustanowienie właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracowników tymczasowych, co w perspektywie powinno skutecznie przyczynić się do powstania nowych miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

III. ANALIZA WSPÓLNEGO STANOWISKA

1. UWAGI OGÓLNE

Zgodnie z art. 137 ust. 1 Traktatu „Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich” w wielu dziedzinach, w tym w dziedzinie „warunków pracy”.

Art. 137 ust. 2 Traktatu przewiduje, że Rada „może przyjąć, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich”.

Wspólne stanowisko Rady pozostaje w zgodzie z celami art. 137 ust. 2 Traktatu w przedmiotowej dziedzinie, gdyż ma na celu zapewnienie ochrony pracowników tymczasowych i poprawę jakości warunków ich pracy. Ponadto wspólne stanowisko uwzględnia również konieczność ustanowienia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co w perspektywie powinno skutecznie przyczynić się do powstania nowych miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

Wspólne stanowisko uwzględnia cele wytyczone przez Komisję i poparte przez Parlament, zwłaszcza odnośnie do zasady równego traktowania, która powinna obowiązywać od pierwszego dnia pracy. Ogółem wspólne stanowisko zawiera większość zmian wynikłych z pierwszego czytania wniosku Komisji w Parlamencie.

2. STRUKTURA I ELEMENTY KLUCZOWE

2.1. Ogólna struktura i tytuł dyrektywy

Ogólna struktura wspólnego stanowiska jest zgodna z ogólną strukturą zmienionego wniosku Komisji. Jeśli chodzi o tytuł dyrektywy, Rada zgodziła się ze zmienionym wnioskiem Komisji i przyjęła bardziej ogólny tytuł: dyrektywa w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych. Należy zwrócić uwagę, że w kilku przypadkach we wspólnym stanowisku Rady sprecyzowano kluczowe terminy i wyrażenia, zwłaszcza dzięki ujednoczeniu w angielskiej wersji językowej terminów „temporary agency worker” (pracownik tymczasowy) oraz „temporary work agency” (agencja pracy tymczasowej).

2.2. Główne różnice w stosunku do zmienionego wniosku Komisji

W art. 4, który zawiera przegląd ograniczeń i zakazów dotyczących korzystania z pracy tymczasowej, Rada — zachowując w zasadzie treść poprawki 34 zaproponowanej przez Parlament — dodała nowy ustęp 3 dotyczący przeglądu układów wynegocjowanych przez partnerów społecznych. Rada stwierdziła, że aby nie naruszyć autonomii partnerów społecznych, powinni oni sami decydować, czy wynegocjowane przez nich ograniczenia i zakazy są uzasadnione w świetle czynników wyszczególnionych w art. 4 ust. 1. Rada uznała, że utrzymanie wyraźnego odniesienia do zniesienia nieuzasadnionych ograniczeń i zakazów nie jest konieczne.

Mimo że ogółem Rada przyjęła wersję zaproponowaną w zmienionym wniosku Komisji, zmieniła jednak art. 5 ust. 3 i w znacznym stopniu przeredagowała art. 5 ust. 4 i 5. Rada uznała również, że zasada równego traktowania powinna obowiązywać od pierwszego dnia pracy. Wszystkie przypadki, w których sytuacja pracowników tymczasowych stanowi odejście od tej zasady, powinny być uzgodnione przez partnerów społecznych w drodze negocjacji zbiorowych lub partnerskich umów społecznych zawartych na szczeblu krajowym. W świetle zmian wprowadzonych w art. 5 ust. 3 i 5 przewidziane we wniosku Komisji specjalne zwolnienie dotyczące umów krótkoterminowych (na okres sześciu tygodni lub krótszy) uznano za nieodpowiednie i tym samym zbędne.

W art. 5 ust. 3 i 4, podobnie jak w kilku innych przypadkach, wspólne stanowisko pozostaje w zgodzie z poprawkami Parlamentu, które podkreślają znaczenie i rolę partnerów społecznych w negocjacjach układów dotyczących warunków pracy i zatrudnienia. W art. 5 ust. 5 wspólne stanowisko nawiązuje do obaw Parlamentu związanych z zapobieganiem nadużyciom.

W art. 10 wspólne stanowisko Rady zawiera nowy ustęp 1 dotyczący środków, które mają zostać podjęte przez państwa członkowskie, aby zapewnić, że dyrektywa będzie przestrzegana przez agencje pracy tymczasowej i przedsiębiorstwa użytkowników.

Rada uznała, że państwa członkowskie będą potrzebować trzech lat na wprowadzenie dyrektywy w życie, mimo że Komisja zaproponowała na wdrożenie okres dwóch lat (art. 11).

Ponadto część motywów została uaktualniona i zmieniona, aby wyjaśnić zmiany wprowadzone przez Radę do zmienionego wniosku Komisji oraz uwzględnić wydarzenia, które miały miejsce od czasu wydania zmienionej dyrektywy w 2002 roku. Na przykład w motywach 8 i 9 zamieszczono odniesienia do wznowienia strategii lizbońskiej w 2005 roku oraz do wspólnych zasad dotyczących modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), zatwierdzonych przez Radę Europejską w grudniu 2007 roku.

3. ZMIANY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO W PIERWSZYM CZYTANIU

3.1. Zmiany wprowadzone przez Parlament Europejski i przyjęte przez Radę

Ogółem do wspólnego stanowiska wprowadzono w całości 26 poprawek (poprawki 1, 15, 19, 20, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 51, 85 oraz 86), przy czym nawet jeśli ich brzmienie mogło zostać nieznacznie zmienione, istota pozostała taka sama.

Rada przyjęła poprawkę 1 do tytułu, trzy poprawki do motywów (poprawki 15, 19 oraz 20), a także poprawki do następujących artykułów: art. 1 dotyczący zakresu zastosowania (poprawka 23), art. 2 dotyczący celu dyrektywy (26), art. 3 zawierający definicje (27–33 i 85), art. 4 dotyczący przeglądu ograniczeń lub zakazów (34–36), art. 5 dotyczący zasady równego traktowania (40, 42, 43 i 86), art. 6 dotyczący dostępu do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego (46–49) oraz art. 7 dotyczący reprezentacji pracowników tymczasowych (51).

Należy zwrócić uwagę, że niektóre poprawki zostały włączone do innych części tekstu wspólnego stanowiska niż było to pierwotnie zaproponowane przez Parlament. Na przykład część poprawki 32 jest uwzględniona w art. 5 ust. 1, zamiast w art. 3 ust. 1 lit. d). Kolejny przykład to poprawka 36, która zamiast w art. 4 pojawia się w bardziej uogólnionej wersji w motywie 20.

3.2. Zmiany wprowadzone przez Parlament Europejski i częściowo przyjęte przez Radę

Istota poprawki 4 dotyczącej „*nowych uregulowanych form elastyczności*” odzwierciedlona jest w tekście motywu 9; niemniej jednak Rada uznała, że należy uaktualnić tekst motywu i zastąpiła sformułowanie zaproponowane przez Parlament w opinii po pierwszym czytaniu odniesieniem do wspólnych zasad dotyczących modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), zatwierdzonych w 2007 roku.

Uwzględniono również istotę poprawki 6, gdyż motyw 5 określa stosunek przedmiotowej dyrektywy do dyrektywy 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. w sprawie pracy na czas określony. Jeśli chodzi o tę poprawkę, wspólne stanowisko pozostaje w zgodzie ze zmienionym wnioskiem Komisji.

Główne elementy poprawki 12 dotyczącej umów o pracę na czas nieokreślony jako najczęstszej formy stosunku pracy są zawarte w motywie 15.

Wspólne stanowisko uwzględnia również podstawowe cele zawarte w poprawce 18 dotyczącej udzielania partnerom społecznym zezwolenia na negocjacje i określanie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia w sytuacjach, kiedy stanowią one odejście od zasady równego traktowania (zob. motywy 16 i 17 oraz art. 5 ust. 3 i 4).

Poprawka 24 została przyjęta częściowo, gdyż warto wyjaśnić, że zgodnie ze zmienionym wnioskiem dyrektywa dotyczy zarówno przedsiębiorstw użytkowników, jak i agencji pracy tymczasowej. Niemniej jednak zezwolenie państwom członkowskim na niestosowanie w stosunku do niektórych przedsiębiorstw zasady równego traktowania (ostatnia część poprawki) nie byłoby właściwe.

Istota poprawki 54 (dotyczącej tworzenia nowych miejsc pracy, uatrakcyjniania pracy tymczasowej i uznania różnych okoliczności krajowych) uwzględniona jest w art. 2 (cel dyrektywy), który zawiera następujący fragment: „jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia”. Wyraźne odniesienia do konieczności uwzględnienia różnych okoliczności krajowych znajdują się w motywach 12, 16, 17 oraz 19.

Poprawka 87 została częściowo przyjęta w art. 5 ust. 1; jej pierwsza część (zasada równego traktowania) była zawarta w zmienionym wniosku Komisji i została uwzględniona przez Radę we wspólnym stanowisku, natomiast druga część stała się zbędna, ponieważ pojęcie „pracownika porównywalnego” zostało usunięte z tekstu (zob. poprawka 28 przyjęta przez Komisję i Radę).

Zgodnie ze zmienionym wnioskiem Komisji w art. 5 ust. 3 przyjęto częściowo poprawkę 92. Uznano jednak, iż należy wyraźnie stwierdzić, że układy z partnerami społecznymi dotyczące ustaleń w zakresie warunków pracy i zatrudnienia stanowiących odejście od zasady równego traktowania powinny być zawierane „z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”.

3.3. Zmiany wprowadzone przez Parlament Europejski nieprzyjęte przez Radę

Rada uznała, że przyjęcie poprawek 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 (część pierwsza), 13, 16, 21, 22, 25, 44, 45, 52, 53, 71, 84, 88, 91, 93, 94 oraz 95 do wspólnego stanowiska nie jest konieczne z następujących względów:

(i) Motywy

Ponieważ nie było konieczne, aby w motywach znalazły się wyjaśnienia dotyczące niektórych aspektów rozwoju warunków pracy pracowników tymczasowych oraz projektu dyrektywy, Rada przyjęła propozycje zawarte w zmienionym wniosku Komisji i odrzuciła poprawki 3, 5, 7 i 11, jak również pierwszą część poprawki 12.

Zgodnie ze zmienionym wnioskiem Komisji poprawki 8, 9, 10, 13 i 84 nie zostały przyjęte przez Radę. Poprawki te zawierały konkretne przykłady pokazujące, że praca tymczasowa może przynieść zarówno korzyści, jak i szkody pracownikom tymczasowym (kobietom, pracownikom nieposiadającym ciągłości pracy itd.), a także przedsiębiorstwom użytkownikom (w szczególności małym i średnim), oraz że może mieć wpływ na systemy i tradycje w stosunkach między pracodawcami a pracownikami.

Poprawki 16 i 94 stały się zbędne, ponieważ zmieniony wniosek Komisji nie zawierał już dawnego motywu 16 dotyczącego sytuacji, w których dopuszczalne byłoby stosowanie odmiennego traktowania.

Uzasadnienie podane w związku z art. 7 (zob. punkt (v) poniżej) odnosi się również do decyzji o odrzuceniu poprawki 21 dotyczącej informacji, konsultacji i udziału pracowników.

Poprawka 22 dotycząca transgranicznej mobilności pracowników (przyjęta przez Komisję), którą można by uznać za przykład, nie znalazła się we wspólnym stanowisku, ponieważ przedmiotowy tekst nie jest w żaden konkretny sposób ograniczony do mobilności transgranicznej.

Rada zmieniła brzmienie motywu 12, czyniąc go znacznie krótszym. Niemniej jednak niektóre aspekty poprawki 93 (np. apel o jasność przepisów dotyczących praw pracowników tymczasowych oraz uznanie agencji pracy tymczasowej jako pracodawców) zostały uwzględnione w przeformułowanym tekście motywu.

Mimo że Rada — dodając zdanie stwierdzające, że najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony — wzmocniła motyw 15 dotyczący pracowników tymczasowych, którzy zawarli z agencją pracy tymczasowej umowę na czas nieokreślony, wspólne stanowisko nie zawiera szczegółowych wyjaśnień zamieszczonych w poprawce 88 precyzujących, co takie umowy na czas nieokreślony powinny oferować pracownikom tymczasowym.

(ii) *Artykuł 1 — Zakres zastosowania*

Zgodnie ze zmienionym wnioskiem Komisji Rada nie przyjęła poprawki 25, która rozszerzyłaby możliwość niestosowania dyrektywy w odniesieniu do umów lub stosunków pracy zawartych w ramach konkretnych programów szkoleniowych, które nie są wspierane ze środków publicznych.

(iii) *Artykuł 4 — Przegląd ograniczeń i zakazów*

W poprawce 91 Parlament wezwał do kompleksowego przeglądu krajowych prawodawstw dotyczących pracowników tymczasowych. Rada — zgadzając się ze zmienionym wnioskiem Komisji — uznała, że wykraczałoby to poza zakres zastosowania dyrektywy.

(iv) *Artykuł 5 — Zasada równego traktowania*

Podobnie jak w zmienionym wniosku, poprawka 39 (dotycząca niedyskryminacji) została uznana za zbędną, ponieważ do tekstu art. 5 ust. 1 włączono elementy poprawki 32.

Mimo że poprawka 44 stała się zbędna, ponieważ art. 5 ust. 5 zmienionego wniosku nie został zawarty we wspólnym stanowisku, należy zauważyć, że jej istota została uwzględniona w ogólnej wymowie tekstu, który nawołuje do poszanowania różnych praktyk narodowych.

Poprawka 45 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz szkoleń w zakresie bezpieczeństwa uznana została za zbędną, ponieważ zastosowanie ma tu odpowiednie prawodawstwo wspólnotowe, w szczególności dyrektywa 91/383/EWG uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy. Dlatego też Rada — zgodnie ze zmienionym wnioskiem Komisji — odrzuciła tę poprawkę.

(v) *Artykuł 7 — Reprezentacja pracowników tymczasowych*

Poprawka 95 oraz towarzysząca jej poprawka 21 do motywu 21 nie zostały przyjęte, ponieważ wykraczały poza zakres artykułu dotyczącego reprezentacji pracowników tymczasowych.

W tym kontekście należy zauważyć, że art. 8 wspólnego stanowiska zawiera odniesienie do dyrektywy 2002/14/EC ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

(vi) *Artykuł 10 — Sankcje*

Rada uważa, że sformułowanie „pracownikom lub ich przedstawicielom” w art. 10 ust. 2 trafnie uwzględnia różne sytuacje na rynkach pracy w państwach członkowskich. Dlatego też sformułowanie to zostaje zachowane we wspólnym stanowisku, a poprawka 52 zostaje odrzucona.

(vii) Artykuł 11 — Wdrożenie

Tekst art. 11 dotyczącego wdrożenia uznano za wystarczająco jasny bez proponowanej poprawki 53 o brzmieniu: „*tam, gdzie jest to stosowne w zgodzie z prawodawstwem i praktyką krajową*”.

Poprawka 71 (dotycząca pięcioletniego okresu niestosowania dyrektywy w niektórych sytuacjach) stała się zbędna, ponieważ w art. 5 wspólne stanowisko uwzględnia zasadę równego traktowania, która powinna obowiązywać od pierwszego dnia pracy, oraz nie zawiera możliwości wykluczenia z zakresu obowiązywania tej zasady zleceń o czasie trwania krótszym niż sześć tygodni. Należy jednak zauważyć, że istota ostatniej części tej poprawki, która dotyczy zapobiegania nadużyciom, została uwzględniona w art. 5 ust. 5 wspólnego stanowiska.

IV. PODSUMOWANIE

Rada uważa, że, jako całość, wspólne stanowisko jest zgodne z podstawowymi celami zmienionego wniosku Komisji. Rada uważa również, że uwzględniła główne cele wytyczone przez Parlament Europejski w poprawkach do pierwotnego wniosku Komisji.
