

Jakość stanowisk pracy oferowanych pracownikom tymczasowym jest znacznie zróżnicowana, wymagane jest także podjęcie różnych działań na rzecz poprawy ogólnego wizerunku pracy tymczasowej. Pracownicy tymczasowi potrzebują ochrony i odpowiednich miejsc pracy. Jednocześnie właściwe ramy prawne mogą zapewnić większy udział agencji pracy tymczasowej w tworzeniu miejsc pracy i rozwijaniu elastycznych form zatrudnienia w Unii Europejskiej.

Z tego powodu w listopadzie 2008 r. na szczęblu Unii Europejskiej przyjęta została odpowiednia dyrektywa. Komisja Europejska przedstawiła stosowny wniosek już w 2002 r., negocjacje okazały się jednak bardzo trudne ze względu na różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi. **Najpóźniej do grudnia 2011 r. 27 państw członkowskich Unii Europejskiej wprowadzi przepisy prawne niezbędne do zapewnienia zgodności ze wspomnianą dyrektywą.**

Zakres omawianej dyrektywy jest bardzo szeroki i obejmuje wszystkie sektory gospodarki, państwa członkowskie mogą jednak podjąć decyzję o niestosowaniu jej postanowień w przypadku stosunków pracy nawiązanych w ramach wspieranych ze środków publicznych programów szkoleń zawodowych, integracji zawodowej lub przekwalifikowania zawodowego.

Poniżej przedstawiono najważniejsze kwestie zawarte w opisywanej dyrektywie.

## Równe traktowanie w przedsiębiorstwach użytkowników

W przypadku każdego okresu skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika oraz od pierwszego dnia takiego okresu podstawowe warunki pracy i zatrudnienia muszą co najmniej odpowiadać warunkom, które miałyby zastosowanie w przypadku bezpośredniego zatrudnienia danego pracownika przez takie przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

Na przykład za każdym razem, gdy obowiązują określone przepisy – takie jak przepisy ustawowe i administracyjne lub układy zbiorowe pracy – według których pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika mają prawo do określonego wynagrodzenia, agencja pracy tymczasowej musi zapewnić pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie w wysokości co najmniej równej wynagrodzeniu, jakie taki pracownik otrzymałby w przypadku bezpośredniego zatrudnienia. Wynagrodzenie może oczywiście zależeć od kwalifikacji i doświadczenia.

## Mniejsza liczba ograniczeń i zakazów dotyczących korzystania z usług agencji pracy tymczasowej

Dzięki określeniu minimalnych wymagań dyrektywa zwiększa zakres ochrony pracowników tymczasowych, co pozytywnie wpływa na jakość i wizerunek pracy tymczasowej. Oznacza to bardziej otwarte nastawienie do możliwości rozwoju tej formy zatrudnienia.

W przeszłości państwa członkowskie wprowadzały ograniczenia dotyczące możliwości korzystania przez przedsiębiorstwa z pracowników tymczasowych. Na przykład pracowników takich kierowano do przedsiębiorstw użytkowników tylko z określonych przyczyn lub na ograniczony okres, a w przypadku niektórych sektorów gospodarki korzystanie z pracowników tymczasowych było całkowicie zabronione.

Wszelkie zakazy i ograniczenia dotyczące korzystania z pracowników tymczasowych mają zostać poddane przeglądowi i zniesione, o ile nie będą uzasadnione z punktu widzenia interesu ogólnego. Dotyczy to zwłaszcza kwestii ochrony pracowników tymczasowych, wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz konieczności zapewnienia prawidłowego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.

## Więcej informacji

- Tekst dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PL:PDF>

- Prawo pracy w Unii Europejskiej:

[http://ec.europa.eu/labour\\_law](http://ec.europa.eu/labour_law)



© Wspólnoty Europejskie, 2009  
Powielanie materiałów pod warunkiem podania źródła. Kopiowanie zdjęć jest możliwe jedynie po uzyskaniu zgody bezpośredniego od właścicieli praw autorskich.

Printed in Belgium

WYDRUKOWANO NA PAPIERZE BIAŁYM BEZCHLOROWYM

KE-31-09-122-PL-D

# Ochrona praw pracowników tymczasowych w Unii Europejskiej



## Cele dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej

Stosunek pracy obejmuje zazwyczaj dwie strony: pracodawcę i pracownika. W przypadku pracy tymczasowej zaangażowana jest także trzecia strona, czyli przedsiębiorstwo użytkownik. Pracownicy tymczasowi są zatrudniani i opłacani przez agencję pracy tymczasowej, ale przez określony czas pozostają w dyspozycji innych podmiotów i pracują pod ich nadzorem.

Udział pracowników tymczasowych stale rośnie i obecnie wynosi około 2% łącznej liczby osób zatrudnionych w Unii Europejskiej. Każdego roku około 10 mln osób znajduje zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej – zjawisko to jest szczególnie powszechne w Zjednoczonym Królestwie (gdzie obejmuje ponad 4% całej siły roboczej), a także we Francji, w Niemczech i w Niderlandach.

Opisywana forma zatrudnienia spełnia oczekiwania przedsiębiorstw użytkowników: pozwala im na przykład poradzić sobie z okresami nasilenia produkcji lub względnie łatwo zastąpić nieobecnych pracowników. Uczestnicy rynku pracy zatrudniają się w agencjach pracy tymczasowej z różnych powodów na okres od kilku miesięcy do nawet kilku lat. Często traktują takie agencje jako odskocznię do znalezienia stałego zatrudnienia lub cenią sobie oferowane przez te agencje elastyczne warunki współpracy.

## Czy wiesz, że...

Praca tymczasowa to dobrze znana forma zatrudnienia w wielu państwach członkowskich, która jest objęta regulacjami prawnymi od lat 60. i 70. XX w. na przykład w Niderlandach, we Francji, w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie. W niektórych państwach członkowskich praca tymczasowa jest nowszym zjawiskiem. Występują również istotne różnice pod względem popularności tej formy zatrudnienia w zależności od sektora gospodarki oraz okresu skierowania do przedsiębiorstw użytkowników – mogą to być dni, miesiące lub nawet lata.



Komisja Europejska

## Czy wiesz, że...

Wynagrodzenie nie ogranicza się do wynagrodzenia podstawowego: jest to złożona pozycja, a jej składniki mogą różnić się w zależności od systemu prawnego. Państwa członkowskie określają zakres wynagrodzenia i podejmują decyzje, czy wynagrodzenie obejmuje składki na pracownicze systemy zabezpieczenia społecznego, w szczególności składki emerytalno-rentowe i chorobowe lub formy finansowej partycypacji pracowniczej.

Równe traktowanie dotyczy także **norm czasu pracy, godzin nadliczbowych oraz przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopów i świąt**. Pracownicy tymczasowi muszą mieć zapewnione takie same warunki jak osoby zatrudnione na dzienną zmianę bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika w zakresie, w jakim warunki te są uznawane za wiążące dla pracowników tego przedsiębiorstwa.

W przypadku kobiet w ciąży i matek karmiących dziecko **wszelkie** dotyczące ich ochrony przepisy obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika będą miały zastosowanie również w odniesieniu do pracowników tymczasowych. To samo dotyczy zasad równego traktowania mężczyzn i kobiet oraz wszelkich działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Dyrektywa dopuszcza **odstępstwa od zasady równego traktowania, ale pod bardzo rygorystycznymi warunkami**.

- W niektórych państwach członkowskich pracownikom tymczasowym można zaoferować zawarcie z agencją pracy tymczasowej umowy na czas nieokreślony i wypłacać wynagrodzenie między okresami skierowania. W określonych okolicznościach państwa członkowskie mogą przewidzieć wyjątek od zasady równego wynagradzania.
- W niektórych krajach praca tymczasowa jest regulowana częściowo lub w całości przez układy zbiorowe pracy zawarte między partnerami społecznymi. Po konsultacjach z takimi partnerami państwa członkowskie mogą umożliwić im zawarcie układów zbiorowych pracy zawierających zapisy niezgodne z zasadą równego traktowania. Ogólne zasady ochrony pracowników tymczasowych muszą być stosowane w każdych okolicznościach.
- W ściśle określonych sytuacjach i w ramach umowy zawartej przez partnerów społecznych państwa członkowskie mogą wprowadzić odstępstwa od zasady równego traktowania. W tym zakresie mogą również ustanowić okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

W każdym przypadku państwa członkowskie muszą podjąć odpowiednie środki, by zapobiec niewłaściwemu stosowaniu wspomnianych postanowień, w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów omawianej dyrektywy.



## Łatwiejszy dostęp do stałego zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego

Przedsiębiorstwa użytkownicy często są skłonne do zatrudniania osób, które już pracowały na ich rzecz i zdobywały u nich doświadczenie jako pracownicy tymczasowi. Pracownicy tymczasowi powinni mieć pełne możliwości znalezienia stałego zatrudnienia, jeśli tylko się o to ubiegają.

Aby to ułatwić, pracownicy tymczasowi muszą być **informowani o wszelkich wolnych stanowiskach w przedsiębiorstwie użytkownika**. Zabronione będzie również uniemożliwianie przez agencje pracy tymczasowej zatrudniania się pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach użytkownikach po zakończeniu okresu skierowania lub obciążania takich pracowników jakimikolwiek opłatami z tego tytułu.

Z praktycznego punktu widzenia pracownicy tymczasowi mają takie same potrzeby jak osoby zatrudnione w danym przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę, bez względu na długość okresu skierowania. Zgodnie z postanowieniami omawianej dyrektywy pracownicy tymczasowi mają **dostęp do wszelkich udogodnień lub pomieszczeń pracowniczych**, zwłaszcza 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.

Ponadto w celu zwiększenia możliwości rozwoju zawodowego zachęca się państwa członkowskie do podejmowania różnych środków – w tym promowania dialogu społecznego – poprawiających **dostęp pracowników tymczasowych do szkoleń** organizowanych przez agencje pracy tymczasowej (także w czasie między okresami skierowania) oraz do szkoleń przeznaczonych dla pracowników danego przedsiębiorstwa użytkownika.

## Reprezentacja pracowników tymczasowych oraz informowanie przedstawicieli pracowników

W przypadku tworzenia rad pracowniczych pracownicy tymczasowi są uznawani za pracowników agencji pracy tymczasowej. Państwa członkowskie mogą jednak również podjąć decyzję o uznaniu ich za bezpośrednich pracowników przedsiębiorstwa użytkownika.

W sprawozdaniach przekazywanych radzie pracowniczej na temat sytuacji w zatrudnieniu przedsiębiorstwo użytkownik musi przekazać odpowiednią informację na temat korzystania z pracy pracowników tymczasowych.

