

Kvalita ponúkaných pracovných miest v tomto odvetví sa značne líši, a preto je potrebné zvýšiť úsilie s cieľom zlepšiť celkovú úroveň dobrého mena dočasnej agentúrnej práce. Agentúrni pracovníci skutočne potrebujú ochranu a kvalitnú prácu. Vhodný rámec môže zároveň umožniť to, aby dočasná agentúrna práca lepšie prispela k vytváraniu pracovných miest, ako aj k rozvoju pružných foriem práce v EÚ.

Z tohto dôvodu bola v novembri 2008 prijatá smernica na úrovni EÚ. Európska komisia už v roku 2002 predložila návrh, ukázalo sa však, že rokovania o nej budú zložité, pretože podmienky v jednotlivých členských štátoch sa značne líšili. **Najneskôr do decembra 2011 prijme 27 členských štátov EÚ právne ustanovenia potrebné na zosúladenie s touto smernicou.**

Táto smernica má veľmi široký rozsah pôsobnosti a týka sa každého hospodárskeho odvetvia. Členské štáty sa napriek tomu môžu rozhodnúť neuplatňovať ju na zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo programu rekvalifikácie podporovaného z verejných zdrojov.

Smernica rieši tieto hlavné otázky.

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v užívateľských podnikoch

V priebehu každého pridelenia pracovníka užívateľskému podniku a od prvého dňa tohto pridelenia sa musia základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania agentúrneho pracovníka minimálne vyrovnávať tým podmienkam, ktoré by sa uplatňovali v prípade, keby pracovníka priamo prijala táto spoločnosť na účely vykonávania tej istej práce.

Konkrétne to znamená, že vždy, keď sa uplatňujú predpisy, ako napríklad právne predpisy, správne opatrenia alebo kolektívna dohoda, na základe ktorých sú pracovníci užívateľského podniku oprávnení na určitú úroveň mzdy, agentúra dočasného zamestnávania poskytne pracovníkovi minimálne takú istú mzdu, ako keby sa užívateľský podnik rozhodol zamestnať pracovníka priamo. Výška mzdy bude, samozrejme, pravdepodobne závisieť od kvalifikácie a dĺžky praxe.

Menej zákazov a obmedzení týkajúcich sa využívania dočasnej agentúrnej práce.

Prostredníctvom stanovenia minimálnych pravidiel smernica zlepšuje ochranu agentúrnych pracovníkov a zároveň priaznivo vplyva na kvalitu a pozíciu dočasnej agentúrnej práce. Tým sa odôvodňuje otvorejší postoj k rozvoju tejto formy zamestnania.

Členské štáty v minulosti zaviedli obmedzenie možnosti podnikov využívať dočasnú agentúrnú prácu: pridelenia do užívateľských podnikov boli napríklad možné len z niektorých zvláštnych dôvodov alebo len na obmedzený čas, alebo v niektorých hospodárskych odvetviach bolo využívanie agentúrnej práce celkom zakázané.

Všetky zákazy a obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce sa musia preskúmať a odstrániť, pokiaľ nie sú odôvodnené všeobecným záujmom. Tieto dôvody sa týkajú ochrany agentúrnych pracovníkov, požiadaviek na zdravie a bezpečnosť pri práci alebo potreby primerane zabezpečiť fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívania.

Ďalšie informácie

- Text smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci:

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

- Pracovné právo EÚ:

http://ec.europa.eu/labour_law



Úrad pre publikácie

© Európske spoločenstvo, 2009.
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora. Pre akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskych spoločenstiev, je potrebné získať povolenie priamo od držiteľa/držiteľov autorských práv.

Printed in Belgium

VYTLAČENÉ NA BIELOM BEZCHLÓROVOM PAPIERI

KE-31-09-122-SK-D

Ochrana práv dočasných agentúrnych pracovníkov v Európskej únii



Smernica o dočasnej agentúrnej práci a jej význam.

Zamestnanecký vzťah zvyčajne vzniká medzi dvomi stranami: zamestnávateľom a pracovníkom. V prípade dočasnej agentúrnej práce je do tohto vzťahu zapojená aj tretia strana, ktorou je užívateľský podnik. Dočasní agentúrni pracovníci sú zamestnaní a platení agentúrou dočasného zamestnávania, ale sú dočasne k dispozícii iným spoločnostiam a pracujú pod ich dohľadom.

Množstvo dočasnej agentúrnej práce sa postupne zvyšuje a v súčasnosti sa podieľa približne 2 % na celkovej zamestnanosti v EÚ. Približne 10 miliónov ľudí je každý rok v určitom čase zamestnaných prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. Tento spôsob zamestnávania je rozšírený najmä v Spojenom kráľovstve, kde sa týka viac ako 4 % pracujúcich osôb, ako aj vo Francúzsku, v Nemecku a Holandsku.

Táto forma zamestnávania vyhovuje skutočným potrebám užívateľských podnikov: umožňuje im napríklad zvládnuť najnáročnejšie obdobia vo výrobe alebo pomerne jednoducho nahradiť chýbajúcich pracovníkov. Pracovníci vykonávajú prácu prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania z rôznych dôvodov niekoľko mesiacov alebo rokov. Často sa snažia túto prácu využiť ako odrazový mostík k stálejším formám zamestnania alebo oceňujú pružnosť práce, ktorú im agentúry poskytujú.

Vedeli ste že...

Dočasná agentúrna práca je forma zamestnania známa v mnohých členských štátoch, ako napríklad v Holandsku, vo Francúzsku, v Nemecku a v Spojenom kráľovstve, v ktorých sa na ňu od šesťdesiatych alebo sedemdesiatych rokov vzťahujú právne predpisy. V niektorých členských štátoch sa agentúrna práca využíva oveľa kratšie. Medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely aj pokiaľ ide o hospodárske odvetvia, v ktorých je agentúrna práca najviac rozvinutá, ako aj o dĺžku pridelenia pracovníkov užívateľským podnikom; pracovníci môžu byť pridelení na dni, mesiace alebo roky.



Európska komisia

Vedeli ste že...

Výška mzdy sa neobmedzuje na základnú mzdu. Mzda sa vypočítava komplexne a jej zložky sa v jednotlivých právnych systémoch môžu navzájom líšiť. Členské štáty určujú jednotlivé zložky mzdy a upresnia, či do mzdy má alebo nemá byť zahrnuté sociálne zabezpečenie zamestnancov, najmä ich dôchodkové zabezpečenie a zabezpečenie v prípade práceneschopnosti alebo podielové spolufinancovanie.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje aj na **dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, odpočinok, prácu v noci, dovolenku a štátne sviatky**. Ak agentúrni pracovníci vykonávajú prácu denne, musia mať zabezpečené rovnaké podmienky ako pracovníci, ktorých zamestnal podnik, a to v takom rozsahu, v akom sa tieto podmienky považujú za záväzné pre pracovníkov v užívateľskom podniku.

Všetky predpisy, ktoré sa v užívateľskom podniku uplatňujú v súvislosti s ochranou tehotných žien a dojčiacich matiek, sa budú uplatňovať aj na pracovníčky, ktoré zamestnávajú agentúry. To isté sa vzťahuje na predpisy týkajúce sa zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a na všetky opatrenia proti diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Táto smernica umožňuje **výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania, avšak za veľmi prísnych podmienok**.

- V niektorých členských štátoch môže byť dočasným agentúrnym pracovníkom ponúknutá možnosť, na základe ktorej sa pracovníkom, ktorí majú s agentúrou pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bude naďalej vyplácať mzda medzi prideleniami. Za určitých okolností môžu členské štáty zabezpečiť výnimku zo zásady vyplácania rovnakej mzdy.
- V niektorých krajinách sa agentúrna práca upravuje aj kolektívnymi zmluvami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi. Po porade so sociálnymi partnermi im môžu členské štáty umožniť uzatvorenie kolektívnych zmlúv, v ktorých ustanovia opatrenia, ktoré sa môžu líšiť od zásady rovnakého zaobchádzania. Všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov sa musí zachovať za všetkých okolností.
- Za prísnych podmienok a na základe zmluvy uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi môžu členské štáty zaviesť výnimku z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania. V tejto súvislosti môžu členské štáty zaviesť obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie.

Členské štáty v každom prípade prijímú opatrenia s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice.



Zlepšenie prístupu k trvalému zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornému vzdelávaniu

Užívateľské podniky sa často snažia prijať do zamestnania ľudí, ktorí u nich pracujú a získavajú skúsenosti ako dočasní agentúrni pracovníci. Dočasným agentúrnym pracovníkom by sa mala poskytnúť príležitosť získať trvalé zamestnanie, ak si to želajú.

Agentúrni pracovníci musia byť na účely ľahšieho získania trvalého zamestnania **informovaní o všetkých voľných pracovných miestach v užívateľskom podniku**. Agentúry dočasného zamestnávania nesmú brániť užívateľským podnikom prijímať do zamestnania pracovníkov, ktorým skončila doba pridelenia, alebo účtovať im pri tejto príležitosti akékoľvek poplatky.

Z praktického hľadiska budú mať dočasní agentúrni pracovníci okrem toho rovnaké potreby, ako majú zamestnanci podniku, v ktorom práve pracujú, a to bez ohľadu na dĺžku svojho pridelenia. V súlade s touto smernicou budú mať agentúrni pracovníci **prístup ku všetkým kolektívnym zariadeniam v užívateľskom podniku**, najmä do jedálne, zariadení starostlivosti o deti a k dopravným službám za rovnakých podmienok ako pracovníci, ktorí sú v podniku priamo zamestnaní, pokiaľ nie je rozdiel v zaobchádzaní objektívne odôvodnený.

S cieľom zvýšiť profesionálny rast agentúrnych pracovníkov sa členské štáty okrem toho nabádajú na to, aby prijali opatrenia vrátane podpory sociálneho dialógu na účely zlepšenia **prístupu k odbornému vzdelávaniu** pre agentúrnych pracovníkov v agentúrach dočasného zamestnávania, ako aj ich prístupu k vzdelávaniu určenému pre zamestnancov užívateľského podniku, a to aj v období medzi prideleniami.

Zastúpenie agentúrnych pracovníkov a poskytovanie informácií o orgánoch zastupujúcich pracovníkov

Na účely zriadenia zamestnaneckých rád sa dočasní agentúrni pracovníci považujú za pracovníkov agentúry. Členské štáty sa však môžu rozhodnúť považovať ich aj za pracovníkov užívateľských podnikov.

Užívateľský podnik musí poskytnúť vhodné informácie o využívaní dočasných agentúrnych pracovníkov pri podávaní správ o situácii v oblasti zamestnávania v podniku svojim zamestnaneckým radám.

