



Europa socjalna: bardziej przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w UE

Bruksela, 1 sierpnia 2022 r.

Dzisiaj upływa termin, w którym państwa członkowskie UE powinny dokonać transpozycji do prawa krajowego [dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy](#). Dyrektywa zapewnia szersze i zaktualizowane prawa pracownicze i ochronę dla 182 mln pracowników w UE.

Nowe przepisy gwarantują pracownikom większą przewidywalność warunków pracy, na przykład w odniesieniu do zadań i czasu pracy. W przepisach ugruntowano również prawo do otrzymywania wystarczająco wcześnie kompletnych informacji na temat istotnych aspektów swojej pracy, takich jak miejsce pracy i wynagrodzenie. Dyrektywa jest ważnym krokiem w kierunku silnej Europy socjalnej i przyczynia się do przekształcenia [Europejskiego filara praw socjalnych](#) w namacalną rzeczywistość dla obywateli w całej UE.

Nicolas **Schmit**, komisarz do spraw miejsc pracy i praw socjalnych, powiedział: *Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy stanowi bezpośrednią odpowiedź na szybko zmieniającą się rzeczywistość naszych rynków pracy. Osoby zatrudnione mają prawo do pełniejszych informacji na temat warunków zatrudnienia i do większej przewidywalności w życiu codziennym. Nowe przepisy pomogą zagwarantować wysokiej jakości miejsca pracy i zapewnić stabilność pracownikom oraz umożliwią im zaplanowanie swojego życia.*

Rozszerzenie i dostosowanie praw pracowniczych i ochrony pracowników do nowych realiów świata pracy

Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy gwarantuje pracownikom w UE prawo do:

- **bardziej kompletnych informacji** na temat zasadniczych aspektów ich pracy, które powinni otrzymać na wczesnym etapie i na piśmie;
- **ograniczenia długości okresów próbnych** na początku pracy do sześciu miesięcy;
- **podejmowania pracy u innego pracodawcy** – wszelkie ograniczenia tego prawa muszą być uzasadnione w sposób obiektywny;
- **bycia informowanym z odpowiednim wyprzedzeniem, kiedy trzeba będzie wykonać pracę** – dotyczy zwłaszcza pracowników o nieprzewidywalnym harmonogramie pracy i pracy na żądanie;
- **skutecznych środków zapobiegających nadużywaniu** umów zerogodzinowych;
- otrzymywania **pisemnych odpowiedzi na wnioski o przeniesienie** na inne, bardziej bezpieczne stanowisko pracy;
- **bezpłatnych obowiązkowych szkoleń** związanych z wykonywaną pracą, o ile pracodawca ma obowiązek takie szkolenia zapewnić.

Dzięki nowym przepisom dodatkowo około 2-3 mln pracowników zatrudnionych w ramach niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, w tym w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony i na żądanie, zyska prawo do otrzymywania informacji o warunkach zatrudnienia i nową ochronę, taką jak prawo do większej przewidywalności czasu pracy. Jednocześnie dyrektywa respektuje elastyczność niestandardowych form zatrudnienia, przez co związane z nimi korzyści dla pracowników i pracodawców pozostają zachowane.

Dyrektywa ma również duże znaczenie dla pracodawców, bowiem zapewnia ochronę pracowników stosownie do najnowszych zmian na rynku pracy, ogranicza przeszkody administracyjne dla pracodawców, na przykład dzięki umożliwieniu przekazywania informacji drogą elektroniczną, oraz tworzy równe warunki działania dla pracodawców w UE, umożliwiając uczciwą konkurencję w oparciu o ten sam minimalny poziom praw pracowniczych.

Dalsze działania

Państwa członkowskie były zobowiązane do dzisiaj dokonać transpozycji dyrektywy do prawa

krajowego. Na kolejnym etapie Komisja oceni kompletność i zgodność środków krajowych zgłoszonych przez każde państwo członkowskie, a w razie potrzeby podejmie działania.

Kontekst

[Europejski filar praw socjalnych](#) wymienia „bezpieczne i elastyczne zatrudnienie” oraz „informacje o warunkach zatrudnienia i ochronę w przypadku zwolnień” jako podstawowe zasady sprawiedliwych warunków pracy. Filar przewiduje, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Nowa [dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy](#) (UE/2019/1152) zastępuje [dyrektywę w sprawie pisemnego oświadczenia](#) (91/533/EWG), która obowiązywała od 1991 r. i dawała pracownikom rozpoczynającym nową pracę prawo do otrzymania na piśmie informacji o zasadniczych aspektach ich stosunku pracy.

Transpozycja dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy to ważny etap wdrażania europejskiego filaru praw socjalnych, a wkrótce nastąpią dalsze kroki w tym kierunku. Przyjęte w 2019 r. [ogólnounijne przepisy mające na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów](#) powinny zostać transponowane przez państwa członkowskie do 2 sierpnia 2022 r.

Dodatkowe informacje

[Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy](#)

[Pytania i odpowiedzi na temat przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy](#)

[Strona internetowa Europejskiego filaru praw socjalnych](#)

[Najnowsze informacje na temat planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#)

IP/22/4765

Kontakty z mediami:

[Arianna PODESTA](#) (+32 2 298 70 24)

[Flora MATTHAES](#) (+32 2 298 39 51)

Zapytania od obywateli: Serwis [Europe Direct](#) – tel. [[00 800 67 89 10 11](#)] lub [e-mail](#)