



V Bruseli 21. 3. 2014  
COM(2014) 176 final

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci**

{SWD(2014) 108 final}

# SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

## o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci

### 1. Úvod

#### 1.1. Smernica

Smernicu 2008/104/ES<sup>1</sup> o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „smernica“) prijal Európsky parlament a Rada podľa článku 137 ods. 2 Zmluvy o ES (aktuálne článok 153 ods. 2 ZFEÚ).

Účelom danej smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.

Smernica predovšetkým:

- zavádza zásadu rovnakého zaobchádzania v užívateľských podnikoch, pričom pri dodržaní prísnych podmienok umožňuje určité obmedzené výnimky,
- počas obdobia transpozície zabezpečuje zo strany členských štátov preskúmanie obmedzení a zákazov využívania agentúrnej práce,
- zlepšuje prístup agentúrnych pracovníkov k trvalému zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam v užívateľských podnikoch a k odbornej príprave,
- zahŕňa ustanovenia o zastúpení agentúrnych pracovníkov.

Služby poskytované agentúrami dočasného zamestnávania sú vylúčené z rozsahu pôsobnosti smernice 2006/123/ES<sup>2</sup> o službách na vnútornom trhu. V článku 2 ods. 2 písm. e) danej smernice sa uvádza, že sa nevzťahuje na služby agentúr na sprostredkovanie dočasného zamestnania.

#### 1.2. Právny základ a predmet správy

V tejto správe sa hodnotí vykonávanie smernice zo strany členských štátov v súlade s požiadavkou uvedenou v článku 12, kde sa uvádza:

*„Do 5. decembra 2013 Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné zmeny a doplnenia.“*

Táto správa má dva ciele. Po prvé, v správe sa uvádza prehľad toho, ako členské štáty vykonali smernicu, a zdôrazňujú sa kľúčové problémy. Nie je však možné poskytnúť vyčerpávajúci zoznam všetkých vnútroštátnych vykonávacích opatrení<sup>3</sup>. Po druhé, v rámci

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9.

<sup>2</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu, Ú. v. EÚ L 376, 27.12.2006, s. 36.

<sup>3</sup> Žiadnu časť tejto správy nemožno chápať ako prejudikát stanoviska, ktoré Komisia zaujme v rámci prípadného budúceho súdneho konania.

správy sa skúma, či skúsenosti získané pri uplatňovaní smernice môžu dva roky po skončení obdobia transpozície viesť k zmenám znenia, ktoré je v súčasnosti platné.

Komisia vypracovala túto správu na základe preskúmania ustanovení členských štátov, ktorými sa vykonáva daná smernica. Správa vychádza aj z odpovedí, ktoré Komisia získala pomocou dvoch dotazníkov. Jeden dotazník sa týkal zvolených možností pri zavádzaní smernice do vnútroštátneho práva a druhý dotazník sa zameriaval na preskúmanie smernice a na problematiku nákladov.

Oba dotazníky sa predložili členským štátom. Druhý dotazník bol určený aj pre sociálnych partnerov na európskej úrovni. Na tejto správe sa podieľala aj vládna expertná skupina na transpozíciu danej smernice. Do práce tejto skupiny sa zapájali aj európski sociálni partneri. Táto správa čerpá aj z informácií, ktoré Komisia získala z iných zdrojov, napríklad zo správ od nezávislých odborníkov z organizácie European Labour Law Network.

Piaty oddiel tejto správy je vo veľkej miere založený na správach členských štátov o výsledkoch preskúmania obmedzení a zákazov využívania dočasnej agentúrnej práce a na doplňujúcich informáciách, ktoré na žiadosť Komisie predložilo viacero členských štátov. Využili sme aj ďalšie dostupné zdroje, predovšetkým sťažnosti predložené Komisii a informácie pochádzajúce od európskych sociálnych partnerov.

## **2. PROCES TRANSPOZÍCIE**

Podľa článku 11 ods. 1 smernice mali členské štáty povinnosť transponovať smernicu do vnútroštátneho práva do 5. decembra 2011, a to buď prijatím a uverejnením zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení potrebných na dosiahnutie súladu s touto smernicou, alebo zabezpečením toho, že potrebné ustanovenia zavedú sociálni partneri prostredníctvom dohody.

Smernicu transponovali všetky členské štáty. Vo viacerých prípadoch sa transpozícia uskutočnila oneskorene a až potom, keď Komisia začala konania o porušení právnych predpisov. Začiatkom roka 2012 poslala Komisia formálne výzvy pätnástim členským štátom z dôvodu neoznámenia transpozičných opatrení. Neskôr v danom roku Komisia poslala trom členským štátom odôvodnené stanoviská. V poslednom členskom štáte, ktorý transponoval smernicu, nadobudli vykonávacie predpisy účinnosť 1. júla 2013.

Transpozícia sa uskutočnila rôznymi spôsobmi. Súvisí to so skutočnosťou, že predtým, než sa smernica stala uplatniteľnou, bola dočasná agentúrna práca v niektorých členských štátoch regulovaná prostredníctvom zákona, v iných členských štátoch ju upravovali najmä kolektívne zmluvy a v ďalších prípadoch išlo o kombináciu oboch možností. V niektorých členských štátoch neexistoval právny rámec uplatniteľný na dočasnú agentúrnu prácu, a tak tieto štáty pri transponovaní smernice po prvýkrát zavádzali právnu úpravu tejto konkrétnej formy práce. Niektoré členské štáty zmenili len jeden právny predpis, zatiaľ čo iné členské štáty pozmenili viacero právnych textov.

Tri členské štáty (*Francúzsko, Luxembursko a Poľsko*) zastávali názor, že ich vnútroštátne ustanovenia už sú v súlade so smernicou, a preto nie je potrebné vykonať žiadne zmeny na to, aby nadobudla účinnosť.

### **3. ROZSAH PÔSOBNOSTI A VYMEDZENIE POJMOV (ČLÁNKY 1 A 3)**

#### **3.1. Uplatňovanie smernice na užívateľské podniky nevykonávajúce hospodársku činnosť (článok 1 ods. 2)**

V článku 1 ods. 2 sa uvádza, že smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.

Agentúry dočasného zamestnávania obvykle spĺňajú podmienku, že vykonávajú hospodársku činnosť. Niektoré činnosti užívateľských podnikov (napr. tie, ktoré vykonávajú úseky verejného sektora) však nemožno považovať za hospodárske činnosti.<sup>4</sup> Členské štáty sú oprávnené vylúčiť užívateľské podniky, ktoré nevykonávajú hospodársku činnosť, z rozsahu pôsobnosti smernice. Devätnásť členských štátov však napriek tomu uplatňuje smernicu aj na užívateľské podniky nevykonávajúce hospodársku činnosť. *Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Holandsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Rumunsko a Spojené kráľovstvo* sa rozhodli vylúčiť takéto podniky z rozsahu pôsobnosti svojich vykonávacích ustanovení.

V tejto fáze sa zdá, že vykonávanie tohto ustanovenia nepredstavuje žiadny veľký problém.

#### **3.2. Výnimka pre osobitné verejné programy odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie, resp. dané programy podporované z verejných zdrojov (článok 1 ods. 3)**

Na základe článku 1 ods. 3 môžu členské štáty po porade so sociálnymi partnermi vylúčiť z rozsahu pôsobnosti svojich transpozičných opatrení zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov.

Veľká väčšina členských štátov nevyklučuje žiadny z uvedených zamestnaneckých vzťahov zo svojich vnútroštátnych vykonávacích ustanovení.

*Cyprus, Dánsko, Írsko, Maďarsko, Malta, Rakúsko a Švédsko* uplatňujú toto vylúčenie. Na *Cypre* a v *Írsku* je cieľom uľahčiť integráciu (resp. opätovnú integráciu) určitých skupín osôb, ktoré môžu mať ťažkosti pri vstupe (resp. pri opätovnom vstupe) na pracovný trh. *Švédsko* vylučuje pracovníkov, ktorí využívajú osobitnú zamestnaneckú podporu, a pracovníkov pracujúcich na chránených pracoviskách, no len pokiaľ ide o zásady rovnakého zaobchádzania. Ustanovenia týkajúce sa napr. prístupu k vybaveniu a kolektívnym zariadeniam užívateľského podniku a k informáciám o voľných miestach v užívateľskom podniku platia pre túto skupinu zamestnancov aj naďalej.

Komisia nebola informovaná o žiadnych osobitných ťažkostiach súvisiacich s vykonávaním tejto výnimky, ani o žiadnych problémoch, ktoré by sa týkali súladu vnútroštátnych vykonávacích opatrení so smernicou.

---

<sup>4</sup> Podľa pravidiel Zmluvy, ktoré sa týkajú vnútorného trhu, sa musia všetky služby poskytované za odplatu klasifikovať ako hospodárske činnosti. Podľa judikatúry Súdneho dvora nemusí za danú službu nevyhnutne zaplatiť osoba, ktorej sa služba poskytuje, no za danú službu sa musí poskytnúť protihodnota. Činnosti, ktoré sa neposkytujú za protihodnotu, napr. štátom alebo v jeho mene v rámci úloh štátu v sociálnej oblasti (napr. kurzy poskytované v rámci vnútroštátneho vzdelávacieho systému alebo vo vysokoškolskej inštitúcii financovanej hlavne z verejných zdrojov), sa nepovažujú za hospodársku činnosť (pozri pracovný dokument útvarov Komisie Príručka k uplatňovaniu pravidiel Európskej únie týkajúcich sa štátnej pomoci, verejného obstarávania a vnútorného trhu na služby vo všeobecnom hospodárskom záujme a najmä na sociálne služby vo všeobecnom záujme (SEK(2010) 1545 v konečnom znení zo 7.12.2010), predovšetkým body 6.1 až 6.3).

### **3.3. Vymedzenie pojmov (článok 3 ods. 1 písm. a) až e))**

V článku 3 ods. 1 písm. a) až e) sa uvádza vymedzenie hlavných pojmov používaných v smernici: „pracovník“, „agentúra dočasného zamestnávania“, „dočasný agentúrny pracovník“, „užívateľský podnik“ a „pridelenie“.

Niekoľko členských štátov (*Cyprus, Grécko, Írsko, Litva, Maďarsko, Malta, Portugalsko, Spojené kráľovstvo, Švédsko a Taliansko*) vo svojich transpozičných právnych predpisoch uvádza vymedzenie aspoň niektorých z uvedených pojmov, pričom využívajú znenie, ktoré je vo väčšine prípadov veľmi podobné zneniu uvedenému v smernici. Užitočne sa tým objasňuje rozsah pôsobnosti vnútroštátnych vykonávacích opatrení. Ostatné členské štáty takéto vymedzenie pojmov neprijali.

V *Lotyšsku* sa v transpozičných právnych predpisoch výslovne stanovuje, že agentúra dočasného zamestnávania sa považuje za zamestnávateľa dočasného agentúrneho pracovníka. Poskytuje sa tým užitočné objasnenie v súlade s vymedzením pojmov uvedeným v článku 3 ods. 1, podľa ktorého má dočasný agentúrny pracovník zamestnanecký vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.

## **4. ZÁSADA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA**

### **4.1. Rovnaké zaobchádzanie z hľadiska základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania (článok 3 ods. 1 písm. f), článok 3 ods. 2 prvý pododsek a článok 5 ods. 1)**

V článku 5 ods. 1 sa stanovuje zásada rovnakého zaobchádzania v užívateľských podnikoch. Podľa tejto zásady od prvého dňa pridelenia do užívateľského podniku musia mať agentúrni pracovníci také základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto. Tieto podmienky sa vzťahujú na mzdu, dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, odpočinok, prácu v noci, dovolenku a sviatky. Dané podmienky sa musia uplatňovať na agentúrnych pracovníkov v rozsahu, v akom sa stanovujú vo všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik. Podmienky tiež musia byť v súlade s pravidlami, ktoré sú v užívateľskom podniku platné, pokiaľ ide o ochranu tehotných žien a dojčiacich matiek, ochranu detí a mladých ľudí, a tiež o rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a o všetky opatrenia na boj proti diskriminácii<sup>5</sup>.

Možno uplatniť určité výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania. Ako sa však objasňuje v nasledujúcom texte, na uplatnenie týchto výnimiek sa v smernici vymedzujú prísne podmienky.

Viacero členských štátov uplatnilo zásadu rovnakého zaobchádzania ešte predtým, než smernica nadobudla účinnosť. V súčasnosti už túto zásadu uznávajú všetky členské štáty. Dvanásť členských štátov však pri dodržaní určitých podmienok umožňuje uplatniť výnimky

---

<sup>5</sup> V rámci tejto správy sa nemonitorovalo dodržiavanie súladu so smernicou Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1), smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23), smernicou Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22), ani smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

z danej zásady. Okrem toho sa väčšina členských štátov rozhodla uplatniť znenie, ktoré sa v rozličnej miere líši od výrazov použitých v smernici, najmä pokiaľ ide o transpozíciu prvého pododseku článku 5 ods. 1, v ktorom sa vymedzuje zásada rovnakého zaobchádzania, a článku 3 ods. 1 písm. f), v ktorom sa vymedzuje pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“.

Napríklad v *Estónsku* je vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania založené na pojme „porovnateľný zamestnanec“ v užívateľskom podniku. Ak porovnateľný zamestnanec neexistuje, porovnanie treba vykonať na základe príslušnej kolektívnej zmluvy. Ak neexistuje kolektívna zmluva, za porovnateľného zamestnanca sa považuje zamestnanec, ktorý v rovnakom regióne vykonáva rovnakú alebo porovnateľnú prácu. Zdá sa, že aj v *Poľsku* a *Spojenom kráľovstve* sa podmienky uplatňované na agentúrnych pracovníkov stanovujú na základe porovnania s porovnateľnými zamestnancami v užívateľskom podniku.

Komisia bude monitorovať, či takéto odvolávanie sa na porovnateľného zamestnanca zaistí správne uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi, alebo bude viesť k uplatňovaniu diskriminačných postupov voči dočasným agentúrnym pracovníkom. Komisia v prípade potreby prijme primerané opatrenia na zabezpečenie úplného súladu so smernicou.

Komisia tiež zabezpečí správne vykonávanie pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ vo všetkých členských štátoch. Tento pojem sa vzťahuje na mzdu, dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, odpočinok, prácu v noci, dovolenku a sviatky. Ide o povinný zoznam, pri ktorom sa neumožňujú žiadne výnimky.

## **4.2. Možné výnimky**

### **4.2.1. Výnimka stanovená v článku 5 ods. 2**

Podľa článku 5 ods. 2 môžu členské štáty po konzultáciách so sociálnymi partnermi stanoviť výnimku z rovnakej mzdy, ak sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami. Väčšina členských štátov túto výnimku neuplatňuje.

*Írsko, Maďarsko, Malta, Spojené kráľovstvo* a *Švédsko* však stanovili možnosť odchýliť sa od rovnakej mzdy počas pridelení v prípade dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a ktorým sa vypláca mzda aj v čase medzi prideleniami, t. j. v čase, keď nepracujú.

Podľa zákonníka práce v *Maďarsku* majú agentúrni pracovníci, ktorí spĺňajú tieto podmienky, nárok na rovnaké zaobchádzanie z hľadiska výplaty miezd a ostatných odmien od 184. dňa práce v užívateľskom podniku.

V *Írsku* sa v zákone o ochrane zamestnancov (zákon o dočasnej agentúrnej práci) z roku 2012 uvádza, že dočasní agentúrni pracovníci s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú nemajú nárok na rovnakú mzdu počas pridelenia za predpokladu, že v čase medzi prideleniami sa im vypláca aspoň polovica mzdy, na ktorú mali nárok v rámci posledného pridelenia, pričom nesmie ísť o sumu nižšiu ako je vnútroštátna minimálna mzda. Predtým, než agentúrny pracovník uzavrie pracovnú zmluvu, mu musí agentúra dočasného zamestnávania písomne oznámiť, že nebude mať nárok na rovnakú mzdu.

Podobné ustanovenia platia aj v *Spojenom kráľovstve*, kde nariadenia o agentúrnych pracovníkoch z roku 2010 stanovujú výnimku z ustanovení o rovnakom zaobchádzaní, pokiaľ ide o mzdu a mzdu počas sviatkov v prípade agentúrnych pracovníkov, ktorí spĺňajú podmienky článku 5 ods. 2. V čase medzi prideleniami majú agentúrni pracovníci nárok na minimálne 50 % základnej mzdy, ktorá sa im vyplácala počas posledných 12 týždňov

predchádzajúceho pridelenia, pričom nesmie ísť o sumu nižšiu ako je vnútroštátna minimálna mzda. V pracovnej zmluve musí byť uvedené ustanovenie o tom, že agentúrny pracovník nebude mať nárok na rovnakú mzdu.

Na *Malte* sa v nariadeniach o dočasných agentúrnych pracovníkoch z roku 2010 uvádza, že ustanovenie o rovnakej mzde sa neuplatňuje na dočasného agentúrneho pracovníka, ktorý má pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a mzda sa mu vypláca aj v čase medzi prideleniami.

Podľa právnych predpisov, ktorými sa transponovala smernica vo *Švédsku*, pokiaľ ide o mzdu, sa požiadavka rovnakého zaobchádzania nevzťahuje na pracovníkov, ktorí sú s agentúrou dočasného zamestnávania v trvalom pracovnom pomere a mzda sa im vypláca aj v čase medzi prideleniami.

Päť členských štátov uvedených v predchádzajúcom texte sa teda odchyľuje od zásady rovnakej mzdy počas pridelenia agentúrnych pracovníkov do užívateľských podnikov. Bez toho, aby boli dotknuté príslušné minimálne mzdy, žiadny štát neprijal pravidlá obmedzujúce rozsah výnimky počas pridelenia, napr. stanovením konkrétnej minimálnej úrovne mzdy. Pokiaľ ide o obdobie medzi prideleniami, *Maďarsko*, *Malta* a *Švédsko* nestanovili minimálne úrovne mzdy, ktoré treba dodržať. Na *Malte* však majú agentúrni pracovníci nárok na rovnakú úroveň mzdy počas pridelenia aj v čase medzi prideleniami.

Ako výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania treba článok 5 ods. 2 vykladať reštriktívne. Netýka sa dočasných agentúrnych pracovníkov s pracovnou zmluvou na dobu určitú a možno ho uplatniť len na pracovníkov, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

Vzhľadom na vnútroštátnu implementáciu článku 5 ods. 2 vyvstáva z tejto výnimky niekoľko interpretačných otázok, najmä pokiaľ ide o to, či môže byť z právneho hľadiska úroveň mzdy agentúrnych pracovníkov počas ich pridelení a medzi nimi taká nízka, ako je príslušná minimálna mzda, ak existuje, pričom minimálne mzdy nie sú predmetom žiadnej dolnej hranice. Takisto je nutné zohľadniť opatrenia určené na zabránenie zneužitiu výnimky.

Tieto otázky by sa mali dôkladne preskúmať na budúcich stretnutiach expertnej skupiny na transpozíciu danej smernice. V každom prípade Komisia prijme vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby všetky členské štáty dodržiavali smernicu v plnom rozsahu.

#### **4.2.2. Výnimka stanovená v článku 5 ods. 3**

Podľa článku 5 ods. 3 po porade so sociálnymi partnermi im členské štáty môžu umožniť ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa môžu odchyľovať od zásady rovnakého zaobchádzania za predpokladu, že sa dodrží všeobecná ochrana agentúrnych pracovníkov. Článok 5 ods. 3 treba chápať v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 91/383/EHS<sup>6</sup> o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom. Podľa tohto ustanovenia existencia dočasného zamestnaneckého pomeru medzi pracovníkom a dočasným zamestnávateľským podnikom nie je dôvodom na odlišné zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Väčšina členských štátov sa rozhodla neuplatniť výnimku podľa článku 5 ods. 3. Napriek tomu, toto ustanovenie ponúka určitú mieru flexibilitnosti a zohľadňuje skutočnosť, že

<sup>6</sup> Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplnujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom, Ú. v. ES L 206, 29.7.1991, s. 19.

v niektorých členských štátoch sa dočasná agentúrna práca tradične regulovala najmä pomocou kolektívnych zmlúv. Desať členských štátov (*Bulharsko, Dánsko, Fínsko, Holandsko, Írsko, Maďarsko, Nemecko, Rakúsko, Švédsko a Taliansko*) prijalo ustanovenia umožňujúce uzavrieť kolektívne pracovné zmluvy, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania s agentúrnymi pracovníkmi. *Írsko, Rakúsko* a *Švédsko* uvádzajú, že je potrebné tieto kolektívne zmluvy primerane vyvážiť, a tak zabezpečiť, aby nedošlo k zhoršeniu všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov.

V súčasnosti Komisia nie je informovaná o žiadnych osobitných problémoch súvisiacich s vykonávaním tohto ustanovenia. Komisia bude vo všetkých prípadoch monitorovať súlad so „všeobecnou ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov“, najmä ak sa vo vnútroštátnych vykonávacích ustanoveniach neuvádza tento pojem.

#### **4.2.3. Výnimka stanovená v článku 5 ods. 4**

Podľa článku 5 ods. 4 členské štáty, v ktorých neexistuje žiadny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, ani žiadny postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v určitom odvetví alebo zemepisnej oblasti, sa môžu na základe dohody uzavretej sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni odchyliť od rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, za predpokladu, že sa týmto pracovníkom poskytne primeraná úroveň ochrany. Takéto dojednania môžu zahŕňať obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie.

Ustanovenia článku 5 ods. 4 použilo len *Spojené kráľovstvo a Malta*. V *Spojenom kráľovstve* majú agentúrne pracovníci v plnej miere právo na rovnaké zaobchádzanie v užívateľskom podniku po ukončení obdobia oprávňujúceho na rovnaké zaobchádzanie v trvaní 12 týždňov na rovnakom pracovnom mieste u rovnakého zamestnávateľa. Na *Malte*, pokiaľ ide o mzdu, sa zásada rovnakého zaobchádzania nevzťahuje na prvé štyri týždne pridelenia, ak toto pridelenie trvá prinajmenšom 14 týždňov.

Členské štáty uplatňujúce článok 5 ods. 4 musia spresniť, či základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zahŕňajú zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia vrátane zamestnaneckých systémov dôchodkového zabezpečenia, zabezpečenia v prípade práceneschopnosti alebo podielového financovania. *Spojené kráľovstvo a Malta* vylúčili tieto systémy zo základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, na ktoré majú agentúrne pracovníci nárok.

Okrem toho, v článku 5 ods. 5 sa vyžaduje, aby členské štáty prijali vhodné opatrenia s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania článku 5 a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia smernice. Riziko obchádzania zásad rovnakého zaobchádzania a rovnakej mzdy je obzvlášť vysoké, ak sa tieto zásady neuplatňujú od prvého dňa pridelenia agentúrnych pracovníkov, ale až po uplynutí obdobia oprávňujúceho na rovnaké zaobchádzanie.

*Spojené kráľovstvo* prijalo podrobné opatrenia, ktorých cieľom je zabrániť zneužívaniu právnych predpisov. Jedným z opatrení je napríklad to, že v prípade, ak sa pridelenie preruší na obdobie kratšie ako šesť týždňov, „hodiny“, ktoré odrátavajú obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie, sa nevynulujú. Ak sa na *Malte* dočasný agentúrny pracovník, ktorému sa neposkytla rovnaká mzda počas prvých štyroch týždňov jeho pridelenia, vzápätí nahradí iným pracovníkom, tento agentúrny pracovník, ktorý príde ako náhrada, má nárok na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o výšku mzdy, od prvého dňa svojho pridelenia.



## **5. PRESKÚMANIE OBMEDZENÍ A ZÁKAZOV VYUŽÍVANIA DOČASNEJ AGENTÚRNEJ PRÁCE (ČLÁNOK 4)**

### **5.1. Predmet článku 4**

V článku 4 sa uvádza, že zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce sú odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti:

- s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov,
- s požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci,
- s potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce,
- s potrebou zabezpečiť predchádzanie zneužívaniu.

Členské štáty mali povinnosť po porade so sociálnymi partnermi preskúmať tieto obmedzenia a zákazy s cieľom preveriť, či sú odôvodnené na základe všeobecného záujmu, a informovať Komisiu o tomto preskúmaní do konca obdobia transpozície (5. decembra 2011). Zákazy a obmedzenia stanovené v kolektívnych zmluvách mohli preskúmať sociálni partneri, ktorí príslušnú zmluvu dohodli.

Pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti preskúmania, ako sa uvádza v správe útvarov Komisie z roku 2011 o práci expertnej skupiny na transpozíciu smernice o dočasnej agentúrnej práci, dané preskúmanie by malo obsahovať všetky opatrenia (napr. opatrenia stanovené právnymi predpismi, nariadeniami alebo správnymi ustanoveniami), ktoré sa uplatňujú v členských štátoch, a ktorých cieľom je obmedzovať dočasnú agentúrnu prácu, alebo majú takýto účinok.

Okrem toho, v článku 4 ods. 4 sa jasne stanovuje, že ustanoveniami článku 4 nie sú dotknuté vnútroštátne požiadavky týkajúce sa registrácie, udeľovania licencií, udeľovania osvedčení, finančných záruk alebo sledovania agentúr dočasného zamestnávania. V dôsledku toho požiadavky spadajúce do jednej z týchto kategórií, ktoré sa týkajú prístupu na trh a výkonu činností agentúr dočasného zamestnávania, zostávajú mimo rámca povinnosti preskúmať príslušné obmedzenia a zákazy.

V článku 4 sa teda obmedzuje rozsah odôvodnení, ktoré môžu členské štáty použiť na obmedzenie využívania dočasnej agentúrnej práce. Článok 4 ods. 1 je záväzný pre všetky členské štáty. Každý jednotlivý členský štát môže vo svojom vnútroštátnom kontexte rozhodnúť o spôsobe vykonania tohto ustanovenia. Na vykonanie článku 4 ods. 1 nie je stanovený žiadny časový limit. Na základe článku 4 sú členské štáty povinné preskúmať zákazy a obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce, informovať Komisiu o výsledkoch preskúmania a predložiť odôvodnenia zákazov a obmedzení na základe všeobecného záujmu.

### **5.2. Výsledky preskúmania vykonaného členskými štátmi**

Všetky členské štáty informovali Komisiu o svojom stanovisku, pokiaľ ide o preskúmanie obmedzení a zákazov využívania dočasnej agentúrnej práce.

Dvadsaťštyri členských štátov informovalo o výsledkoch preskúmania, ktoré vykonali. Štyri členské štáty (*Írsko, Luxembursko, Malta a Spojené kráľovstvo*) uviedli, že nemajú zavedené žiadne obmedzenia ani zákazy. Preto sa v týchto členských štátoch nevykonalo žiadne preskúmanie.

V prípade *Írska, Malty a Spojeného kráľovstva* Komisia nezistila žiadne osobitné obmedzenia ani zákazy, na základe ktorých by bolo potrebné, aby dané členské štáty vykonali riadne

preskúmanie príslušných ustanovení. Pokiaľ ide o *Luxembursko*, Komisia našla obmedzenia v platných vnútroštátnych právnych predpisoch, napríklad pokiaľ ide o trvanie pridelení alebo o zoznam prípustných dôvodov na využitie dočasnej agentúrnej práce. Preto je v *Luxembursku* potrebné po porade so sociálnymi partnermi preskúmať zavedené zákazy a obmedzenia v súlade s článkom 4 ods. 2 danej smernice.

Správy o výsledkoch preskúmania zákazov a obmedzení, ktoré predložilo 24 členských štátov, boli veľmi rozdielne, pokiaľ ide o formát aj rozsah. Vo väčšine prípadov ich členské štáty na žiadosť Komisie doplnili o presnejšie informácie.

Spomínanú rozdielnosť možno sčasti pripísať rozmanitosti situácií v jednotlivých členských štátoch. Hoci dočasná agentúrna práca predstavuje len malý podiel z celkového počtu zamestnaných pracovníkov, v niektorých krajinách je oveľa rozšírenejšia ako v iných. V niektorých členských štátoch bol vnútroštátny právny rámec pre dočasnú agentúrnu prácu prijatý v šesťdesiatych (*Holandsko*) alebo sedemdesiatych rokoch (*Francúzsko, Nemecko, Spojené kráľovstvo*). V mnohých iných členských štátoch došlo k regulácii tejto oblasti len v poslednom období, v niektorých prípadoch až v súvislosti s transpozíciou smernice. Okrem toho, hoci počty agentúrnych pracovníkov sú pomerne nízke, nemožno poprieť dôležitosť tejto flexibilnej formy práce v rámci fungovania vnútroštátnych trhov práce. Všetky členské štáty prijali špecifické rozhodnutia, pokiaľ ide o politiku zamestnanosti, napríklad v rozličnej miere zvýhodnili flexibilitu trhu práce. Takéto rozhodnutia majú vplyv na úlohu a postavenie dočasnej agentúrnej práce na príslušných vnútroštátnych trhoch práce.

Päť členských štátov (*Dánsko, Estónsko, Litva, Lotyšsko a Slovensko*) vo svojich správach o výsledkoch preskúmania uviedlo, že neuplatňujú žiadne zákazy ani obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce.

Okrem toho, rozličné členské štáty tiež informovali Komisiu o vnútroštátnych ustanoveniach, na ktoré sa vzťahuje článok 4 ods. 4 smernice, pričom dané ustanovenia sa týkali napríklad registrácie alebo finančných záruk agentúr dočasného zamestnávania. Nie je povinné vykonávať preskúmanie takýchto ustanovení.

### **5.2.1. Odôvodnenie zákazov a obmedzení na základe všeobecného záujmu**

Ako sa uvádza aj v bode 5.1, zákazy a obmedzenia, ktoré uplatňujú členské štáty na využívanie dočasnej agentúrnej práce, možno odôvodniť len všeobecným záujmom. Ak sa v článku 4 ods. 1 smernice uvádza odôvodnenie „všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu“, ide o orientačný, nevyčerpávajúci zoznam dôvodov, ktorými možno odôvodniť zákazy a obmedzenia.

Členské štáty boli povinné do konca obdobia transpozície informovať Komisiu o odôvodnení uplatňovaných zákazov a obmedzení. Členské štáty predložili informácie o viacerých zákazoch a obmedzeniach a vo väčšine prípadov uviedli jeden alebo niekoľko dôvodov vyplývajúcich zo všeobecného záujmu, ktoré sú vymenované ako odôvodnenie v článku 4 ods. 1. Ak členské štáty zastávali názor, že rovnaké odôvodnenie by sa mohlo vzťahovať na viacero reštriktívnych opatrení, uviedli spoločné odôvodnenie pre rozličné zákazy alebo obmedzenia.

Celkovo možno konštatovať, že okrem niekoľkých výnimiek poskytli členské štáty len veľmi všeobecné odôvodnenia platných reštriktívnych opatrení, a to aj v prípade, keď Komisia

požiadala o doplňujúce informácie o dôvodoch, prečo vnútroštátne orgány považujú uplatňované zákazy a obmedzenia za odôvodnené všeobecným záujmom.

Členské štáty uvádzali predovšetkým odôvodnenia vymenované v článku 4 ods. 1 smernice.

- Viaceré členské štáty (najmä *Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Grécko, Chorvátsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Taliansko*) uvádzali „ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov“ ako vysvetlenie a odôvodnenie určitých zavedených zákazov alebo obmedzení.

Ide napríklad o jedno z odôvodnení, ktoré bolo uvedené v súvislosti s obmedzeniami platnými v stavebníctve v *Nemecku*. *Poľsko* uviedlo, že obmedzenie obdobia, počas ktorého môže agentúrny pracovník pracovať v jednom užívateľskom podniku, súvisí s dočasným charakterom úloh, ktoré dočasní agentúrni pracovníci vykonávajú, a prispieva k ich ochrane.

- Viaceré členské štáty (najmä *Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Grécko, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Španielsko a Taliansko*) uvádzali „požiadavky zdravia a bezpečnosti pri práci“ ako odôvodnenie obmedzení alebo úplného zákazu využívania agentúrnych pracovníkov na vykonávanie pracovných úloh, ktoré zahŕňajú osobitné riziká z hľadiska zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Niektoré členské štáty uviedli toto odôvodnenie v kombinácii s inými odôvodneniami vymenovanými v článku 4 ods. 1, najmä s odôvodnením, ktoré sa týka ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov (*Chorvátsko, Portugalsko, Slovinsko*).

V *Slovinsku*, kde sa odvetvovou kolektívnou zmluvou dá zakázať využívanie dočasných agentúrnych pracovníkov, sa možnosť uplatniť takýto zákaz obmedzil len na prípady, v ktorých je cieľom daného zákazu zaručiť lepšiu ochranu pracovníkov alebo lepšie zdravie a bezpečnosť pracovníkov.

Článok 4 ods. 1 treba chápať v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 91/383/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom. V článku 5 ods. 1 smernice 91/383/EHS sa uvádza, že členské štáty majú možnosť zakázať agentúrnym pracovníkom, „aby boli využívaní pre určitú prácu (...), ktorá by bola zvlášť nebezpečná pre ich bezpečnosť alebo zdravie, a obzvlášť pre určitú prácu, ktorá si vyžaduje osobitné zdravotné sledovanie (...)“. Keďže v právnych predpisoch EÚ neexistuje vymedzenie práce, ktorá je zvlášť nebezpečná pre bezpečnosť alebo zdravie pracovníkov, členské štáty sú oprávnené stanoviť príslušné činnosti pod dohľadom Súdneho dvora.

- Rozličné členské štáty (najmä *Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Švédsko a Taliansko*) uviedli „potrebu zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce“ ako odôvodnenie reštriktívnych opatrení, medzi ktoré patria napr. tieto: obmedzujúci zoznam dôvodov na použitie agentúrnych pracovníkov (*Francúzsko, Poľsko, Taliansko*), obmedzenia počtu alebo podielu agentúrnych pracovníkov, ktorých možno použiť v rámci užívateľského podniku (*Belgicko, Taliansko*), alebo povinnosť zamestnávateľa rokovať s organizáciou zastupujúcou záujmy zamestnancov pred použitím agentúrnych pracovníkov (*Švédsko*).
- Niekoľko členských štátov (*Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Grécko, Nemecko, Poľsko, Švédsko, Taliansko*) odôvodnilo určité zákazy a obmedzenia využívania agentúrnych pracovníkov „potrebou zabezpečiť predchádzanie zneužívaniu“. Toto odôvodnenie uvádzali členské štáty pri rozličných opatreniach. Išlo napr. o tieto opatrenia: obmedzenia charakteru pracovných úloh, ktoré možno prideliť agentúrnym

pracovníkom (*Poľsko, Taliansko*), možnosť v rámci kolektívnych zmlúv na vnútroštátnej úrovni určiť kvantitatívne limity využívania pracovných zmlúv na dobu určitú pri agentúrnej práci (*Taliansko*) alebo opatrenie, podľa ktorého musí užívateľský podnik v určitých prípadoch získať súhlas zástupcov odborov predtým, než môže využiť agentúrnych pracovníkov (*Belgicko*).

V niektorých prípadoch uvádzali členské štáty odôvodnenie „potreba zabezpečiť predchádzanie zneužívaniu“ v kombinácii s inými odôvodneniami podľa článku 4 ods. 1 smernice, najmä s odôvodnením „potreba zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce“ (*Poľsko, Švédsko, Taliansko*).

Niektoré členské štáty uviedli aj nasledujúce odôvodnenia v súvislosti s platnými zákazmi a obmedzeniami:

- Spomedzi členských štátov, ktoré uplatňujú zákaz využívania dočasných agentúrnych pracovníkov na nahradenie zamestnancov, ktorí uplatňujú svoje právo na štrajk (*Belgicko, Bulharsko, Francúzsko, Grécko, Chorvátsko, Maďarsko, Poľsko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko, Taliansko*), štyri štáty (*Belgicko, Grécko, Maďarsko a Taliansko*) výslovne uviedli ako odôvodnenie ochranu práva na štrajk. Niekoľko členských štátov uviedlo odôvodnenie 20 smernice, podľa ktorého ustanoveniami o obmedzeniach alebo zákazoch týkajúcich sa dočasnej agentúrnej práce nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy alebo postupy zakazujúce, aby štrajkujúcich pracovníkov nahradili dočasní agentúrni pracovníci.
- Niekoľko členských štátov (*Belgicko, Francúzsko, Grécko, Poľsko*) vysvetlilo rozličné reštriktívne opatrenia potrebou chrániť trvalé zamestnanie (zamestnanie na dobu neurčitú) a úsilím zabrániť situácii, že trvalé pracovné miesta obsadia dočasní pracovníci zamestnaní na dobu určitú. Toto odôvodnenie členské štáty uvádzali najmä v súvislosti s obmedzením trvania pridelení a na vysvetlenie existencie zoznamu prípustných dôvodov na využívanie dočasnej agentúrnej práce (napr. nahradenie neprítomného zamestnanca, dočasný nárast objemu práce alebo výkon výnimočných alebo sezónnych pracovných úloh).
- Rakúsko uviedlo ochranu ľudského života a zdravia ako odôvodnenie uplatňovania kvót obmedzujúcich pomer dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorí sa môžu využiť v užívateľskom podniku na určité povolania v oblasti zdravotníctva, na 10 % alebo 15 %.

Napríklad *Rumunsko*, kde platil obmedzujúci zoznam prípustných dôvodov na využívanie dočasnej agentúrnej práce, v súčasnosti už umožňuje využiť túto formu práce na „výkon osobitných dočasných úloh“. Vo *Švédsku* sa s účinnosťou od 1. januára 2013 zrušil zákaz priradiť dočasného agentúrneho pracovníka k jeho/jej bývalému zamestnávateľovi počas prvých šiestich mesiacov po ukončení pracovnej zmluvy. V *Belgicku* je využívanie dočasných agentúrnych pracovníkov v súčasnosti povolené za určitých podmienok na účely integrácie, t. j. s cieľom priameho prijatia pracovníka užívateľským podnikom.

Hoci niekoľko obmedzení a zákazov týkajúcich sa využívania dočasnej agentúrnej práce bolo odstránených, preskúmanie doposiaľ nevedlo k veľkým zmenám rozsahu obmedzujúcich opatrení uplatňovaných členskými štátmi. V viacerých členských štátoch sa však ďalej diskutuje (aj so sociálnymi partnermi) o zákazoch a obmedzeniach a ich odôvodnení v záujme vykonania prípadných doplňujúcich úprav. V dôsledku toho v niektorých členských štátoch (napr. *Belgicko, Grécko, Holandsko*) stále prebieha práca na preskúmaní obmedzení a zákazov.

Keďže sa však v článku 4 ods. 1 uvádza, že zákazy alebo obmedzenia sú odôvodnené len všeobecným záujmom, členské štáty sú oprávnené aj naďalej uplatňovať viacero zákazov a obmedzení na základe daných dôvodov. Podľa názoru Komisie, v rozsahu, v ktorom sú tieto reštriktívne opatrenia výsledkom možností politiky založených na oprávnených dôvodoch, a zároveň sú primerané z hľadiska stanoveného cieľa, dané reštriktívne opatrenia pravdepodobne sú odôvodnené všeobecným záujmom, pričom tým nie je dotknuté podrobnejšie individuálne preskúmanie jednotlivých zákazov a obmedzení.

Ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavky zdravia a bezpečnosti pri práci, potreba zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu môžu odôvodniť určité zákazy a obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce. Reštriktívne opatrenia môžu odôvodniť aj iné dôvody všeobecného záujmu, pokiaľ sú oprávnené a primerané stanovenému cieľu. Členské štáty môžu regulovať rozličné typy zamestnania vrátane dočasnej agentúrnej práce a zabezpečiť bezproblémové fungovanie trhu práce podľa svojich vlastných politických rozhodnutí, pokiaľ sú dané opatrenia v súlade so smernicou o dočasnej agentúrnej práci a inými platnými právnymi predpismi a zásadami EÚ, napr. v súlade so slobodou poskytovania služieb, v súlade s právom slobodne sa usadiť a v súlade s právnymi predpismi o nediskriminácii.

Zákazy alebo obmedzenia, ktoré sú diskriminačné voči dočasným agentúrnym pracovníkom, nemožno považovať za odôvodnené všeobecným záujmom. Napríklad zákaz zamestnávania zdravotne postihnutých osôb ako agentúrnych pracovníkov by nebol odôvodnený, ani potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce, ani ochranou týchto osôb a ani požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci.

### **5.2.2. Porada so sociálnymi partnermi**

Ako sa uvádza v bode 5.1, pred preskúmaním obmedzení a zákazov mali členské štáty povinnosť poradiť sa so sociálnymi partnermi. Okrem toho v prípadoch, keď sa zákazy a obmedzenia stanovili v kolektívnych zmluvách, mohli preskúmanie vykonať sociálni partneri, ktorí príslušnú zmluvu dohodli.

Členské štáty, ktoré vykonali preskúmanie zavedených zákazov a obmedzení, rozličnými spôsobmi zapojili do tohto procesu sociálnych partnerov, pričom zohľadnili rozmanitosť pracovných trhov a priemyselných vzťahov v celej EÚ.

Na základe toho možno členské štáty rozdeliť do troch hlavných kategórií:

- Členské štáty, v ktorých prebehli konzultácie so sociálnymi partnermi v rámci preskúmania zákazov a obmedzení (*Belgicko, Chorvátsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Taliansko, Poľsko a Portugalsko*); niektoré v rôznej miere poskytli Komisii stanoviská sociálnych partnerov (*Belgicko, Grécko, Poľsko a Portugalsko*);
- Členské štáty, v ktorých preskúmanie vykonali predovšetkým samotní sociálni partneri, keďže väčšina zákazov a obmedzení je stanovená v kolektívnych zmluvách (*Dánsko, Fínsko, Holandsko a Švédsko*); *Fínsko* a *Švédsko* informovali Komisiu o stanoviskách sociálnych partnerov;
- Členské štáty, v ktorých sa porada so sociálnymi partnermi uskutočnila v súvislosti s prijatím vnútroštátnych transpozičných opatrení (*Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovinsko a Španielsko*).

Vo všeobecnosti sa zdá, že spôsob zapojenia sociálnych partnerov do daného preskúmania odráža rozdielne postavenie a úlohy, ktoré zastávajú v jednotlivých členských štátoch EÚ. V prípadoch, keď členské štáty informovali Komisiu o stanoviskách sociálnych partnerov, bolo možné týmto stanoviskám pripísať väčšiu váhu. Zdá sa však, že s výnimkou *Luxemburska* sa porada so sociálnymi partnermi sa vykonala v súlade s článkom 4 ods. 2.

## **6. PRÍSTUP K ZAMESTNANIU, KOLEKTÍVNYM ZARIADENIAM A ODBORNEJ PRÍPRAVE — ZASTÚPENIE AGENTÚRNYCH PRACOVNÍKOV — INFORMOVANIE ZÁSTUPCOV PRACOVNÍKOV (ČLÁNKY 6, 7 A 8)**

### **6.1. Prístup k zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave (článok 6)**

Článkom 6 sa zabezpečuje zlepšenie prístupu dočasných agentúrnych pracovníkov k trvalému zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave. V tomto článku sa predovšetkým stanovuje povinnosť informovať agentúrnych pracovníkov o voľných pracovných miestach v užívateľskom podniku (článok 6 ods. 1). Týmto článkom sa tiež zabezpečuje, aby agentúrni pracovníci mali rovnaký prístup k vybaveniu a kolektívnym zariadeniam užívateľského podniku, najmä do jedálne, zariadení starostlivosti o deti a k dopravným službám, pokiaľ nie je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi (článok 6 ods. 4). V tomto článku sa tiež vyzývajú členské štáty a sociálni partneri, aby zlepšili prístup agentúrnych pracovníkov k odbornej príprave, ktorá sa poskytuje v agentúrach dočasného zamestnávania a v užívateľských podnikoch (článok 6 ods. 5).

Viacere členské štáty takmer doslovne transponovali článok 6 ods. 1. V súčasnej etape sa zdá, že v tejto oblasti nie sú žiadne zvláštne problémy.

Pokiaľ ide o článok 6 ods. 4, 14 krajín (*Belgicko, Cyprus, Dánsko, Fínsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Nemecko, Rakúsko, Spojené kráľovstvo a Švédsko*), t. j. polovica členských štátov, uviedla, že využívajú možnosť uplatniť výnimku na rovnaký prístup k vybaveniu a kolektívnym zariadeniam užívateľského podniku, ak je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi. Znenie vnútroštátnych opatrení je vo väčšine prípadov takmer totožné s textom smernice. Komisia zdôrazňuje, že rozdiely v zaobchádzaní, keď majú agentúrni pracovníci menej priaznivé podmienky ako pracovníci zamestnaní v užívateľskom podniku, by sa mali aj naďalej vyskytovať len výnimočne. Možnosť vytvorená vo viacerých členských štátoch nevyhnutne neznamená, že sa uplatňuje aj v praxi.

V článku 6 ods. 5 sa sociálni partneri podnecujú k tomu, aby zohrávali dôležitú úlohu pri zlepšovaní prístupu agentúrnych pracovníkov k zariadeniam odbornej prípravy a starostlivosti o deti poskytovaným agentúrami dočasného zamestnávania a k odbornej príprave, ktorá sa usporadúva pre pracovníkov užívateľského podniku. Vykonávanie tohto ustanovenia sa javí ako bezproblémové. Agentúrni pracovníci na *Malte* môžu využívať rovnaký prístup k odbornej príprave ako pracovníci užívateľského podniku, pokiaľ nie je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi.

### **6.2. Zastúpenie agentúrnych pracovníkov (článok 7)**

V článku 7 sa stanovuje, že na účely výpočtu hranice, nad ktorou je potrebné zriadiť orgány zastupujúce pracovníkov, sa musia brať do úvahy dočasní agentúrni pracovníci, a to buď v agentúre dočasného zamestnávania, alebo v užívateľskom podniku, alebo v oboch týchto organizáciách.

Vo väčšine členských štátov sa počíta počet dočasných agentúrnych pracovníkov v agentúre dočasného zamestnávania, ktorá týchto pracovníkov zamestnáva (*Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švédsko, Taliansko*), alebo počet dočasných agentúrnych pracovníkov v agentúre dočasného zamestnávania a v užívateľskom podniku, do ktorého sú pridelení (*Cyprus, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Luxembursko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko a Slovensko*). Iba v troch členských štátoch (*Belgicko, Lotyšsko a Rumunsko*) sa berú do úvahy dočasní agentúrni pracovníci len v užívateľskom podniku.

Niektoré členské štáty zaviedli osobitné podmienky, podľa ktorých sa berú do úvahy agentúrni pracovníci. Napríklad *Bulharsko* zohľadňuje priemerný počet agentúrnych pracovníkov, ktorých zamestnávala agentúra dočasného zamestnávania počas predchádzajúcich 12 mesiacov. V *Belgicku* výpočet vychádza z priemerného počtu agentúrnych pracovníkov, ktorých agentúra umiestnila v užívateľskom podniku počas predchádzajúceho štvrt'roka. Agentúrni pracovníci, ktorí nahrádzajú zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, sa však neberú do úvahy.

Komisia nie je informovaná o žiadnych osobitných ťažkostiach súvisiacich s transpozíciou článku 7.

### **6.3. Informovanie zástupcov pracovníkov (článok 8)**

Podľa článku 8 musí užívateľský podnik poskytnúť vhodné informácie o využívaní dočasných agentúrnych pracovníkov pri poskytovaní informácií o situácii v oblasti zamestnávania v tomto podniku orgánom zastupujúcim pracovníkov.

Niektoré členské štáty ukladajú užívateľským podnikom podrobné povinnosti. Napríklad v *Grécku* musí užívateľský podnik poskytovať informácie o počte agentúrnych pracovníkov, no tiež o pláne využívania agentúrnych pracovníkov a o možnostiach priameho náboru týchto pracovníkov. Vo *Francúzsku* a v *Luxembursku* majú zástupcovia zamestnancov prístup k zmluvám, ktoré užívateľský podnik uzavrie s agentúrou dočasného zamestnávania na pridelenie pracovníkov.

V súčasnej fáze Komisia nie je informovaná o žiadnych osobitných problémoch súvisiacich s vykonávaním tohto ustanovenia.

## **7. SANKCIE (ČLÁNOK 10)**

Prvé preskúmanie transpozičných právnych predpisov, ktoré prijali členské štáty, poukazuje na to, že informácie o sankciách sa týkajú najmä vnútroštátnych ustanovení, t.j. nie ustanovení, ktoré sa prijali s cieľom transponovať danú smernicu (napr. prevádzkovanie agentúry bez potrebného povolenia, neinformovanie verejných orgánov o pracovných zmluvách uzavretých agentúrou a pod.). V nasledujúcich mesiacoch treba túto problematiku preskúmať podrobnejšie, najmä je potrebné skontrolovať, či sa sankcie používajú v rámci rozsahu pôsobnosti smernice. Keďže len veľmi málo členských štátov predložilo tabuľky zhody, zatiaľ nebolo možné vypracovať komplexný prehľad o situácii na vnútroštátnej úrovni.

## **8. REGULAČNÉ NÁKLADY**

Vo verejnej online konzultácii, ktorú Komisia uskutočnila v októbri až decembri 2012, malé a stredné podniky (MSP) a organizácie MSP, ktoré sa zúčastnili tejto konzultácie, označili

danú smernicu za jeden z najzaťažujúcejších právnych predpisov EÚ<sup>7</sup>. Výsledky boli uverejnené v pracovnom dokumente útvarov Komisie<sup>8</sup> zo 7. marca 2013, ktorý je sprievodným dokumentom k oznámeniu o inteligentnej regulácii.

V oznámení Komisie z 18. júna 2013<sup>9</sup> v nadväznosti na konzultáciu právnych predpisov EÚ s MSP pod názvom „Top10“ sa uvádza, že spomínané námietky súvisia najmä s prekážkami, ktoré momentálne existujú pri prevádzke agentúr dočasného zamestnávania, a s povinnosťou zaregistrovať sa vždy, keď chce daná agentúra začať pôsobiť v inom členskom štáte. V oznámení sa uvádza, že sa v tejto správe zohľadnia záujmy MSP a tiež hľadiská regulačného zaťaženia.

V tejto súvislosti Komisia zaslala členským štátom a sociálnym partnerom na európskej úrovni dotazník, aby zistila ich názory na otázku nákladov spojených s povinnosťami, ktoré vyplývajú zo smernice.

Komisia najprv položila otázku, *či smernica vo významnej miere administratívne zaťažuje vnútroštátne verejné orgány, a či sa v členských štátoch vykonalo posúdenie týchto nákladov.*

Z 27 členských štátov, ktoré odpovedali, všetky okrem dvoch uviedli, že samotná smernica významne nezaťažuje vnútroštátne orgány alebo že túto otázku osobitne neposudzovali. *Belgicko* uviedlo významné administratívne náklady na vykonanie preskúmania obmedzení a zákazov. *Spojené kráľovstvo* pred vykonaním smernice uverejnilo posúdenie vplyvu, podľa ktorého celkové náklady zamestnávateľov z verejného sektora z hľadiska zvýšenia miezd budú v rozmedzí od 157 mil. GBP do 259 mil. GBP ročne, no aktualizované údaje nie sú k dispozícii. Administratívne zaťaženie, ktoré vzniklo v dôsledku smernice, neskúmal žiadny členský štát.

Komisia sa tiež pýtala, *či podstatné ustanovenia smernice predstavujú pre agentúry dočasného zamestnávania alebo pre užívateľské podniky významné náklady alebo prekážky a či sa vykonalo posúdenie týchto nákladov.*

Niekoľko členských štátov zistilo, že smernica prináša len malé zvýšenie nákladov agentúr dočasného zamestnávania (*Nemecko, Rakúsko*) alebo užívateľských podnikov (*Fínsko, Nemecko, Poľsko*), zatiaľ čo *Spojené kráľovstvo* uvádza zvýšené mzdové náklady agentúr a tiež náklady agentúr a užívateľských podnikov súvisiace s informačnými povinnosťami. Ostatné členské štáty neoznámili žiadne významné náklady ani prekážky pre agentúry alebo užívateľské podniky. Žiadny členský štát nemá aktuálne informácie o vzniknutých nákladoch.

*Cyprus* uviedol, že na jeho území zatiaľ nepôsobili žiadne agentúry dočasného zamestnávania.

Pokiaľ ide o európskych sociálnych partnerov, organizácia BusinessEurope tiež poukázala na značné sociálne náklady, ktoré vznikajú agentúram dočasného zamestnávania v niektorých členských štátoch v súvislosti s nevykonávaním, resp. nedostatočným vykonávaním článku 4. Združenie Eurociett spomenulo zvýšené náklady agentúr v krajinách ako napr. *Spojené kráľovstvo* a *Írsko* a zdôraznilo, že prijíma a podporuje toto zvýšenie, keďže podporuje prijatie smernice. Združenie Eurociett tiež uviedlo náklady spojené s nedostatočnou

---

<sup>7</sup> Z celkového počtu 995 respondentov, z ktorých 768 boli MSP so sídlom v EÚ alebo organizácie zastupujúce záujmy MSP v EÚ, 59 označilo smernicu 2008/104/ES ako jeden z najzaťažujúcejších právnych predpisov EÚ.

<sup>8</sup> Pracovný dokument útvarov Komisie Monitorovanie a konzultácie v súvislosti s inteligentnou reguláciou pre MSP (SWD(2013) 60 final) sprevádzajúci oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Inteligentná regulácia — Plnenie potrieb malých a stredných podnikov (COM(2013) 122 final).

<sup>9</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Opatrenia Komisie v nadväznosti na konzultáciu právnych predpisov EÚ s MSP pod názvom „Top10“, COM(2013) 446 final z 18. júna 2013.



transpozíciou určitých ustanovení smernice, zatiaľ čo z hľadiska centra CEEP<sup>10</sup> smernica významne zvýšila náklady zamestnávateľov, najmä v prípadoch, v ktorých pred transpozíciou smernice nebolo zavedené rovnaké zaobchádzanie. Ani jedna z týchto organizácií zamestnávateľov však neposkytla kvantifikáciu uvedených nákladov. Asociácia UEAPME<sup>11</sup> nemala informácie o žiadnych osobitne nákladných predpisoch pre užívateľské podniky.

Organizácia ETUC<sup>12</sup> uviedla, že v článku 12 smernice, ktorý tvorí právny základ tejto správy, nepočítal s vykonaním posúdenia nákladov, a že neexistuje žiadna štúdia, ktorá by preukazovala zvýšenie nákladov agentúr v súvislosti s transpozíciou smernice. Podľa názoru organizácie UNI-Europa, náklady nepredstavujú žiadne prekážky v pôsobení agentúr dočasného zamestnávania a užívateľských podnikov.

Pokiaľ ide o otázku, či sú k dispozícii informácie o nákladoch, ktoré hradia MSP a/alebo mikropodniky, žiadny členský štát nedisponuje takýmito informáciami. Nemecko uviedlo, že v dôsledku smernice vznikli dodatočné náklady agentúram dočasného zamestnávania aj užívateľským podnikom. Z hľadiska *Belgicka* a *Rakúska* smernicu nemožno považovať za obzvlášť zaťažujúcu pre MSP.

Európski sociálni partneri neposkytli k tejto otázke žiadne informácie. Organizácia ETUC považuje za neprimerané používať výsledky konzultácie „Top10“ ako východisko pre ďalšiu prácu.

Okrem toho, niekoľko členských štátov na základe žiadosti o vyjadrenie uviedlo, že pri každom celkovom posúdení nákladov vyplývajúcich zo smernice treba zohľadniť aj dosiahnuté prínosy.

## **9. VZŤAH MEDZI SMERNICOU O DOČASNEJ AGENTÚRNEJ PRÁCI A OSTATNÝMI PRÁVNÝMI PREDPISMI EÚ**

V článku 3 ods. 2 druhom pododseku sa uvádza, že členské štáty nesmú z rozsahu pôsobnosti smernice vylúčiť pracovníkov alebo zamestnanecké vzťahy len preto, že sa týkajú pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré majú zamestnanecký vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania. V tomto ustanovení sa teda jasne stanovuje, že agentúrnych pracovníkov pracujúcich na čiastočný úväzok a agentúrnych pracovníkov so zmluvou na dobu určitú nemožno vylúčiť z rozsahu pôsobnosti smernice 2008/104/ES z dôvodu, že ide o „netypických“ pracovníkov.

Súdny dvor potvrdil, že smernica 1999/70/ES o práci na dobu určitú sa nevzťahuje na zamestnanecký vzťah na dobu určitú medzi agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania<sup>13</sup>. V dôsledku toho, ak aj sú agentúrni pracovníci zamestnaní na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, ich trojstranný zamestnanecký pomer sa neriadi smernicou o práci na dobu určitú, pretože táto smernica sa uplatňuje len na priame zamestnanecké vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Pokiaľ ide o vzťah medzi smernicou 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci a smernicou 96/71/ES<sup>14</sup> o vysielaní pracovníkov, v odôvodnení 22 smernice 2008/104/ES sa uvádza, že by sa mala vykonávať v súlade s ustanoveniami zmluvy, pokiaľ ide o slobodu poskytovať služby a slobodu usadiť sa, a bez toho, aby bola dotknutá smernica 96/71/ES. Smernica o dočasnej

<sup>10</sup> Európske centrum zamestnávateľov a podnikov vykonávajúcich služby pre verejnosť.

<sup>11</sup> Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov.

<sup>12</sup> Európska konfederácia odborových zväzov.

<sup>13</sup> Rozsudok ESD z 11. apríla 2013, vec C-290/12 Oreste Della Rocca proti Poste Italiane SpA.

<sup>14</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

agentúrnej práci sa v zásade vzťahuje na vnútroštátne situácie, zatiaľ čo smernica o vysielaní pracovníkov sa konkrétne zameriava na cezhraničné situácie. Smernica o dočasnej agentúrnej práci sa v plnej miere uplatňuje na mobilných pracovníkov, ktorí pracujú v inom členskom štáte ako je ich vlastný, ako keby boli vnútroštátni pracovníci, zatiaľ čo smernica o vysielaní pracovníkov sa vzťahuje len na vyslaných pracovníkov, t. j. na pracovníkov, ktorí počas vymedzeného obdobia vykonávajú prácu na území iného členského štátu, než je štát, v ktorom bežne pracujú.

Smernica o vysielaní pracovníkov sa podľa jej článku 1 ods. 3 písm. c) uplatňuje najmä na podnik, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, a ktorý prenajme pracovníka užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Pokiaľ ide o vyslaných pracovníkov, podľa článku 3 ods. 1 danej smernice treba dodržiavať určité vzťahy a podmienky zamestnania, medzi ktoré patria „minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy“ a „podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie“, pokiaľ sú stanovené právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami. Ako sa uvádza v spomínanom odôvodnení 22 smernice 2008/104/ES, ustanovenia smernice o vysielaní pracovníkov uvádzané v predchádzajúcom texte majú prednosť pred ustanoveniami smernice o dočasnej agentúrnej práci. Členské štáty však môžu stanoviť, že dočasným agentúrnym pracovníkom vyslaným na ich územie by sa malo poskytovať rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o podmienky, aké platia pre dočasných pracovníkov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva, v súlade s článkom 3 ods. 9 smernice o vysielaní pracovníkov.

## 10. MOŽNÉ ZMENY

Dotazník spomínaný v bode 8 obsahoval aj otázku, *či na základe skúseností získaných, odkedy sa smernica v decembri 2011 stala plne uplatniteľnou, možno konštatovať, že sa podarilo dosiahnuť ciele v oblasti sociálnej politiky, ktoré sú stanovené v článku 2 smernice.*

Podľa článku 12 by sa v tejto správe mali navrhnúť aj prípadné zmeny smernice. Komisia v dotazníku nastolila aj tento bod, keďže sa opýtala, *či je potrebné objasniť niektoré ustanovenie smernice, a ak áno, ktoré sú to ustanovenia a aké problémy sa vyskytli.*

Pokiaľ ide o prvú otázku, väčšina členských štátov zastáva názor, že sa podarilo dosiahnuť ciele v oblasti sociálnej politiky, ktoré sú stanovené v smernici, alebo že táto smernica predstavuje dôležitý krok pri vytváraní sociálnej Európy. Niekoľko členských štátov poukázalo na to, že narazili na praktické ťažkosti prameniace z dôvodov, ktoré nesúvisia so smernicou (*Slovensko, Slovinsko*), no žiadny členský štát neodpovedal, že sa nepodarilo dosiahnuť ciele stanovené v smernici. *Bulharsko* uviedlo, že je ťažké odpovedať na túto otázku, pretože agentúry dočasného zamestnávania v tejto krajine pôsobia len krátko. *Spojené kráľovstvo* nemalo k dispozícii údaje, ktoré by umožnili odpovedať na túto otázku. Na otázku nemohol odpovedať ani *Cyprus*, pretože v tejto krajine agentúry dočasného zamestnávania nepôsobia.

Podľa organizácii BusinessEurope a Eurociett sa však nepodarilo v plnej miere dosiahnuť ciele smernice. Tieto organizácie odpovedali, že v niektorých členských štátoch ostalo v platnosti významné množstvo neodôvodnených obmedzení vzťahujúcich sa na agentúry dočasného zamestnávania, prípadne sa tieto obmedzenia zaviedli len nedávno. Išlo napríklad o sektorové zákazy, neodôvodnené obmedzenia týkajúce sa maximálnej dĺžky pridelenia, priveľmi obmedzené dôvody na využívanie agentúrnych pracovníkov alebo o kvóty určujúce maximálne množstvo agentúrnych pracovníkov. Spomínané organizácie uviedli, že tieto

obmedzenia by sa mali odstrániť. Organizácie UEAPME a sčasti aj CEEP zastávali názor, že smernica splnila stanovené ciele v oblasti sociálnej politiky.

Organizácia ETUC zdôraznila, že termín na transpozíciu smernice uplynul len pomerne nedávno, a že mnoho členských štátov vykonalo transpozíciu oneskorene. Z týchto dôvodov je príliš skoro na vykonanie náležitého zhodnotenia situácie na vnútroštátnej úrovni. Podľa stanoviska organizácie UNI-Europa, vo väčšine členských štátov sa vo veľkej miere podarilo dosiahnuť ciele stanovené v článku 2 smernice pomocou vnútroštátnych právnych predpisov ešte predtým, než smernica nadobudla účinnosť.

Pokiaľ ide o *druhú otázku*, veľká väčšina členských štátov konštatovala, že v súčasnej etape nie je potrebné objasniť ani preskúmať žiadne ustanovenie smernice. Z hľadiska *Bulharska* a *Poľska* je priskoro na polozenie takýchto otázok. *Bulharsko* a *Cyprus* poukázali na nedostatok praktických skúseností s dočasnou agentúrnou prácou. *Portugalsko* zdôraznilo, že je dôležité zaručiť správnu transpozíciu smernice vo všetkých členských štátoch.

*Fínsko* uviedlo, že článok 4 smernice je nejasný, najmä pokiaľ ide o to, či zaväzuje členské štáty prijať vnútroštátne právne predpisy v súlade s článkom 4 ods. 1 uvádzajúc dôvody, ktorými možno odôvodniť zákazy a obmedzenia vzťahujúce sa na využívanie agentúrnej práce.

Z hľadiska organizácie BusinessEurope smernica nepotrebuje revíziu, ale treba zabezpečiť riadne vykonávanie článku 4 v tých členských štátoch, kde sa aj naďalej uplatňujú neodôvodnené prekážky využívania agentúrnej práce. Organizácia BusinessEurope vyzvala Komisiu, aby prijala výkladové oznámenie k článku 4, a aby v odporúčaniach určených konkrétnym krajinám podnietila odstránenie neodôvodnených obmedzení, v prípade potreby prostredníctvom konaní o porušení povinnosti. Ani združenie Eurociett nepovažuje za potrebné vykonať revíziu smernice. Dodáva však, že sa nepodarí dosiahnuť významný pokrok vo vykonávaní článku 4, možno zväzi predloženie výzvy na podmienenú obmedzenú revíziu tohto článku. Podľa asociácie UEAPME v tejto etape nie je potrebné vykonať revíziu smernice. Centrum CEEP poukázalo na to, že nie je potrebné objasniť samotnú smernicu, ale niektoré vnútroštátne vykonávacie opatrenia.

Organizácia ETUC uviedla, že vzhľadom na oneskorenú transpozíciu smernice vo viacerých členských štátoch je priskoro na to, aby sa dalo rozhodnúť, či je potrebné vykonať revíziu smernice. Organizácia ETUC však považuje výnimky z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania za veľmi problematické, najmä to, ako sa v niektorých členských štátoch uplatňuje článok 5 ods. 2.

Organizácia UNI-Europa zastáva názor, že treba vykonať revíziu smernice. Podľa tejto organizácie treba odstrániť výnimky stanovené v článku 5 ods. 3 a ods. 4, pretože sú v priamom rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. Okrem toho, keďže sa v smernici nijakým spôsobom neobmedzujú nadväzujúce pridelenia, je potrebné objasniť pojem „zneužívanie“ pri uplatňovaní článku 5.

## 11. ZÁVERY

Cieľom smernice je dosiahnuť primeranú rovnováhu medzi na jednej strane zlepšením ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov, predovšetkým zavedením zásady rovnakého zaobchádzania, a na druhej strane podporou pozitívnej úlohy, ktorú môže agentúrna práca zohrávať pri zabezpečovaní dostatočnej flexibility na trhu práce.

Komisia berie na vedomie významné množstvo práce, ktoré sa vykonalo pri transpozícii smernice, najmä v členských štátoch, kde buď neexistovali osobitné právne predpisy

upravujúce dočasnú agentúrnu prácu, alebo kde sa vo vnútroštátnom práve po prvýkrát uznala zásada rovnakého zaobchádzania.

Analýza uvedená v predchádzajúcom texte poukazuje na to, že vo všeobecnosti sa zdá, že ustanovenia smernice sa vykonali a uplatnili správne. Z analýzy však takisto vyplynulo, že dvojaký cieľ smernice ešte nebol v plnej miere splnený. Na jednej strane mohla miera využívania určitých výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania v osobitných prípadoch viesť k situácii, keď uplatňovanie smernice nemá reálny vplyv na zlepšenie ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov. Na strane druhej, preskúmanie obmedzení alebo zákazov využívania dočasnej agentúrnej práce malo vo väčšine prípadov za následok oprávnenie *status quo*, namiesto stimulácie k prehodnoteniu úlohy agentúrnej práce na moderných, flexibilných trhoch práce.

Komisia bude aj naďalej dôsledne monitorovať uplatňovanie smernice, pričom zohľadní ďalší vývoj v oblasti pracovného práva a v oblasti dočasnej agentúrnej práce, s cieľom zabezpečiť primerané dosiahnutie cieľov stanovených v smernici a úplnú a správnu transpozíciu ustanovení smernice vo všetkých členských štátoch. V tejto súvislosti bude Komisia úzko spolupracovať s členskými štátmi a sociálnymi partnermi v rámci pracovnej skupiny, ktorá bude sledovať uplatňovanie smernice, ako aj na iných fórach.

Komisia má okrem toho v úmysle vhodnými prostriedkami riešiť všetky problémy pri vykonávaní smernice vrátane konaní vo veci porušenia právnych predpisov, ak je to potrebné. Dôležitý zdroj informácií o vnútroštátnych opatreniach alebo postupoch, ktoré sú v rozpore so smernicou, môžu predstavovať aj sťažnosti predložené Komisii voči členským štátom, petície a predbežné otázky na Súdny dvor.

Ak Komisia v kontexte európskeho semestra pri posúdení vnútroštátnych prekážok pôsobenia agentúr dočasného zamestnávania zistí, že osobitné hľadiská regulačného zaťaženia predstavujú prekážky rastu a konkurencieschopnosti, zváži začlenenie odporúčaní pre dané členské štáty do opatrení pre jednotlivé krajiny.

Pokiaľ ide o možné zmeny smernice, je potrebný dlhší časový úsek na získanie rozsiahlejších skúseností s uplatňovaním smernice a na stanovenie toho, či smernica v plnej miere dosahuje určené ciele. Obdobie transpozície smernice uplynulo v decembri 2011 a niektoré vnútroštátne vykonávacie ustanovenia smernice sa prijali až na jar 2013. Pokiaľ ide o uplatňovanie smernice, zatiaľ neexistuje žiadna judikatúra Súdneho dvora.

V tomto kontexte a s ohľadom na posúdenie uplatňovania smernice, ktoré vykonala samotná Komisia, po zohľadnení názorov členských štátov a európskych sociálnych partnerov vyjadrených počas konzultačného procesu k tejto správe, Komisia zastáva názor, že v súčasnej etape nie sú potrebné žiadne zmeny.

Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie:

- prehľad možností, ktoré si zvolili členské štáty pri zavádzaní smernice do vnútroštátneho práva,
- prehľad správ členských štátov o výsledkoch preskúmania obmedzení a zákazov využívania dočasnej agentúrnej práce.