

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2008/104/WE**z dnia 19 listopada 2008 r.****w sprawie pracy tymczasowej**

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 z Komitetem 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, 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 dnia 29 maja 2000 r. poinformowały Komisję, że mają zamiar zastosować procedurę przewidzianą w art. 139 Traktatu. W kolejnym wspólnym piśmie z dnia 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 r. 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.

⁽¹⁾ Dz.U. C 61 z 14.3.2003, s. 124.

⁽²⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 21 listopada 2002 r. (Dz.U. C 25 E z 29.1.2004, s. 368), wspólne stanowisko Rady z dnia 15 września 2008 r. oraz stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 22 października 2008 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym).

⁽³⁾ Dz.U. C 303 z 14.12.2007, s. 1.

⁽⁴⁾ W styczniu 2007 roku UNICE zmieniła nazwę na BUSINESSEUROPE.

- (9) Zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie agendy społecznej na okres do 2010 r. – przyjętym z zadowoleniem przez Radę Europejską obradującą w marcu 2005 r., która uważała, że agenda ta przyczynia się do osiągnięcia 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 r. 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 stworzone przez globalizację.
- (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 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, odstrasżające 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⁾.

⁽¹⁾ Dz.U. L 206 z 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

(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 poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Zakres zastosowania

1. Niniejszą dyrektywę 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. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkowników prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.

3. Po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi państwa członkowskie mogą postanowić, że niniejszej dyrektywy nie stosuje się do umów o pracę ani stosunków pracy nawiązywanych 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 zasadę 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 związanego 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 dnia 5 grudnia 2011 r. 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 5 grudnia 2011 r.

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.

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 z godne z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, układami zbiorowymi pracy lub innymi przepisami ogólnymi.

2. W odniesieniu do wynagrodzenia państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi 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, o których mowa w ust. 1, obejmują również pracownicze systemy zabezpieczenia społecznego, w tym świadczenia emerytalno-rentowe, chorobowe lub 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 w 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.

⁽¹⁾ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

Artykuł 10**Sankcje**

1. Państwa członkowskie przewidują właściwe środki na wypadek niestosowania przepisów niniejszej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa 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 dnia 5 grudnia 2011 r. 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 do dnia 5 grudnia 2011 r. 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 odniesienia są określane przez państwa członkowskie.

Artykuł 12**Przegląd dokonywany przez Komisję**

Nie później niż do dnia 5 grudnia 2013 r. 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 z dniem jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 14**Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu, dnia 19 listopada 2008 r.

W imieniu Parlamentu
Europejskiego
H.-G. PÖTTERING
Przewodniczący

W imieniu Rady
J.-P. JOUYET
Przewodniczący