

ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**от 19 ноември 2008 година****относно работа чрез агенции за временна заетост**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 137, параграф 2 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ⁽¹⁾,

след консултация с Комитета на регионите,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора ⁽²⁾,

като имат предвид, че:

(1) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати от Хартата на основните права на Европейския съюз ⁽³⁾. По-специално тя е предназначена да гарантира пълно съответствие с член 31 от тази харта, който предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, и на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

(2) В точка 7 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците се предвижда, *inter alia*, че доизграждането на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците в Европейската общност; този процес ще бъде осъществен чрез хармонизиране на напредъка във връзка с тези условия най-вече по отношение на такива форми на работа, като работата на срочен договор, на непълно работно време, работата чрез агенции за временна заетост и сезонната работа.

⁽¹⁾ ОВ С 61, 14.3.2003 г., стр. 124.

⁽²⁾ Становище на Европейския парламент от 21 ноември 2002 г. (ОВ С 25 Е, 29.1.2004 г., стр. 368), обща позиция на Съвета от 15 септември 2008 г. и позиция на Европейския парламент от 22 октомври 2008 г. (все още непубликувана в Официален вестник).

⁽³⁾ ОВ С 303, 14.12.2007 г., стр. 1.

(3) На 27 септември 1995 г. Комисията проведе консултация със социалните партньори на равнище Общност в съответствие с член 138, параграф 2 от Договора относно линията на действие, която да се приеме на общностно равнище по отношение на гъвкавостта на работното време и сигурността на работното място за работниците.

(4) След тази консултация Комисията сметна, че е необходимо действие на Общността, и на 9 април 1996 г. проведе нова консултация със социалните партньори в съответствие с член 138, параграф 3 от Договора относно съдържанието на предвижданото предложение.

(5) В уводната част на сключеното на 18 март 1999 г. рамково споразумение относно работата на срочен договор страните по споразумението посочиха намерението си да вземат предвид необходимостта от подобно споразумение относно работата чрез агенции за временна заетост и да не включват наетите чрез агенции за временна заетост работници в Директивата относно работата на срочен договор.

(6) Общите междуотраслови организации, а именно Съюзът на индустриалците в Европейската общност (UNICE) ⁽⁴⁾, Европейският център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) информираха Комисията в съвместно писмо от 29 май 2000 г. за желанието си да прилагат процедурата, предвидена в член 139 от Договора. В съвместно писмо от 28 февруари 2001 г. те поискаха от Комисията удължаване на крайния срок, посочен в член 138, параграф 4, с един месец. Комисията удовлетвори това искане, като удължи крайния срок за преговори до 15 март 2001 г.

(7) На 21 май 2001 г. социалните партньори признаха, че преговорите относно работата чрез агенции за временна заетост не са довели до споразумение.

(8) През март 2005 г. Европейският съвет сметна за крайно необходимо да се обнови Лисабонската стратегия и нейните приоритети да се насочат отново към растежа и заетостта. Съветът одобри Интегрираните насоки за растеж и работни места за периода 2005—2008 г., чиято цел е, *inter alia*, да се насърчава гъвкавостта, съчетана със сигурност на заетостта, и да се намали сегментацията на пазара на труда, като се отчита ролята на социалните партньори.

⁽⁴⁾ През януари 2007 г. UNICE промени името си на BUSINESS-EUROPE.

- (9) В съответствие със Съобщението на Комисията относно Социалния дневен ред за периода до 2010 г., който бе приветстван от Европейския съвет през март 2005 г. като принос към постигането на целите на Лисабонската стратегия чрез укрепване на европейския социален модел, Европейският съвет сметна, че новите форми на организация на работа и по-голямото разнообразие от договорни споразумения за работниците и предприятията, с които се подобрява съчетаването на гъвкавост и сигурност, биха допринесли за адаптивността. В допълнение Европейският съвет от декември 2007 г. одобри съгласуваните общи принципи на съчетаване на гъвкавост и сигурност, с които се постига баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда и се оказва подкрепа на работници и работодатели да използват възможностите, предлагани от глобализацията.
- (10) Има значителни разлики в използването на работата чрез агенции за временна заетост и в правното положение, статуса и условията на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници в Европейския съюз.
- (11) Работата чрез агенции за временна заетост отговаря не само на нуждата на предприятията от гъвкавост, но и на потребността на работниците от намиране на баланс между трудовия и личния живот. По този начин тя допринася за създаването на работни места и за участието и интегрирането в пазара на труда.
- (12) Настоящата директива установява защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения.
- (13) Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 г. за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение ⁽¹⁾ установява разпоредбите относно безопасността и здравето, приложими по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- (14) Основните условия на труд и заетост, приложими по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници, следва да бъдат най-малко тези, които биха се прилагали спрямо такива работници, ако те биха били наети на работа от предприятието ползвател да заемат същото работно място.
- (15) Безсрочните трудови договори са общоприетата форма на трудово правоотношение. В случая с работници, които имат постоянен договор с агенция за временна заетост, и с оглед на специалната защита, предоставяна от този договор, следва да се предвиди разпоредба, позволяваща освобождаване от правилата, прилагани се в предприятието ползвател.
- (16) С цел да се справят по гъвкав начин с разнообразието от пазари на труда и индустриални взаимоотношения, държавите-членки могат да позволят на социалните партньори да определят условия на труд и заетост, при условие че се съблюдава цялостното ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- (17) Освен това в определени ограничени случаи, въз основа на сключено от социалните партньори споразумение на национално равнище, държавите-членки следва да могат в определени граници да дерогират от принципа за равно третиране, при условие че е предвидено адекватно равнище на защита.
- (18) Повишаването на минималната защита за наетите чрез агенции за временна заетост работници следва да бъде придружено от преглед на всички ограничения или забрани, които евентуално са били наложени върху работата чрез агенции за временна заетост. Те могат да бъдат оправдани единствено от съображения от общ интерес, по-специално във връзка със защитата на работниците, изискванията за безопасност и здраве на работното място и необходимостта да се гарантира правилно функциониране на пазара на труда и предотвратяване на злоупотреби.
- (19) Настоящата директива не засяга автономността на социалните партньори, нито взаимоотношенията помежду им, включително правото да договарят и сключват колективни трудови договори съгласно националното законодателство и практики, при спазване на действащото общностно право.
- (20) Разпоредбите на настоящата директива относно ограниченията или забраните върху работата чрез агенции за временна заетост не засягат националното законодателство или практики, забраняващи стачкуващите работници да бъдат заменени с наети чрез агенции за временна заетост работници.
- (21) Държавите-членки следва да предвидят административни или съдебни процедури за защита на правата на наетите чрез агенции за временна заетост работници, както и ефективни, съразмерни и възпиращи санкции за нарушения на задължения, произтичащи от настоящата директива.
- (22) Настоящата директива следва да се прилага в съответствие с разпоредбите на Договора относно свободата за предоставяне на услуги и свободата на установяване и без да засяга Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги ⁽²⁾.

⁽¹⁾ ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19.

⁽²⁾ ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

(23) Доколкото целта на настоящата директива, а именно създаване на хармонизирана рамка на общностно равнище за защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите-членки и следователно, поради мащаба и последиците на предвиденото действие, може да бъде по-добре постигната на общностно равнище чрез въвеждане на минимални изисквания, прилагани в цялата Общност, Общността може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тази цел,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Приложно поле

1. Настоящата директива се прилага по отношение на работници с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост, които са назначени в предприятието ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство.

2. Настоящата директива се прилага по отношение на държавни и частни предприятия, които са агенции за временна заетост, или предприятия ползватели, които извършват стопанска дейност, независимо дали работят с цел формиране на печалба.

3. След консултация със социалните партньори държавите-членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на трудови договори или правоотношения по специфично държавна или провеждаща се с подкрепата на държавата програма за професионална квалификация, интеграция или преквалификация.

Член 2

Цел

Целта на настоящата директива е да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури прилагането на посочения в член 5 принцип за равно третиране по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост.

Член 3

Определения

1. За целите на настоящата директива:

- a) „работник“ означава лице, което съгласно трудовото право в съответната държава-членка е защитено като работник;
- b) „агенция за временна заетост“ означава всяко физическо или юридическо лице, което в съответствие с националното законодателство сключва трудов договор или влиза в трудово правоотношение с нает чрез агенция за временна заетост работник, за да го назначи в предприятието ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство;
- в) „нает чрез агенция за временна заетост работник“ означава работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост с цел назначаването му в предприятието ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство;
- г) „предприятие ползвател“ означава всяко физическо или юридическо лице, за което и под надзора и ръководството на което работи временно нает чрез агенция за временна заетост работник;
- д) „назначение“ означава периодът, през който наетият чрез агенция за временна заетост работник се намира в предприятието ползвател, за да работи временно под негов надзор и ръководство;
- e) „основни условия на труд и заетост“ означава условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконовни актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до:
 - i) продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, ношен труд, отпуск и официални празнични дни;
 - ii) заплащането.

2. Настоящата директива не засяга националното законодателство по отношение на определенията за заплащане, трудов договор, трудово правоотношение или работник.

Държавите-членки не изключват от обхвата на настоящата директива работниците, трудовите договори или трудовите правоотношения само защото те се отнасят до работниците на непълно работно време, работниците на срочен договор или лицата с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост.

Член 4

Преглед на ограниченията или забраните

1. Ограниченията или забраните за използване на работа чрез агенции за временна заетост са оправдани единствено от съображения от общ интерес, отнасящи се по-специално до защитата на наетите от агенции за временна заетост работници, изискванията за здраве и безопасност на работното място или необходимостта да се гарантира правилно функциониране на пазара на труда и предотвратяване на злоупотреби.

2. До 5 декември 2011 г., след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и практики, държавите-членки правят преглед на ограниченията или забраните за използване на работа чрез агенции за временна заетост с цел установяване на тяхната обосновааност във връзка със съображенията, посочени в параграф 1.

3. Ако тези ограничения или забрани са установени от колективни трудови договори, посоченият в параграф 2 преглед може да бъде извършен от социалните партньори, договорили съответния договор.

4. Параграфи 1, 2 и 3 не засягат националните изисквания по отношение на регистрацията, лицензирането, сертифицирането, финансовите гаранции или мониторинга на агенциите за временна заетост.

5. До 5 декември 2011 г. държавите-членки информират Комисията за резултатите от прегледа, посочен в параграфи 2 и 3.

ГЛАВА II

УСЛОВИЯ НА ЗАЕТОСТ И ТРУД

Член 5

Принцип на равно третиране

1. Основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са — за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател — поне такива, каквито биха се прилагали, ако те биха били наети на работа пряко от това предприятие да заемат същото работно място.

За целите на прилагане на първа алинея действащите в предприятието ползвател правила за:

- а) защита на бременните жени и кърмещите майки, както и защита на децата и младежите; и
- б) равно третиране на мъжете и жените и действия за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия, убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация;

трябва да се спазват в съответствие с установеното от законодателството, подзаконовите актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/или други общи разпоредби.

2. По отношение на заплащането държавите-членки, след консултация със социалните партньори, могат да предвидят освобождаване от принципа, установен в параграф 1, когато наетите чрез агенция за временна заетост работници, имащи постоянен трудов договор с агенция за временна заетост, продължават да получават заплащане в периодите между назначенията.

3. След консултация със социалните партньори държавите-членки могат да им предоставят, на подходящото равнище и съгласно условията, установени от държавите-членки, възможността да подкрепят или сключват колективни трудови договори, които спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници и същевременно установяват договорености по отношение на условията на труд и заетост за наетите чрез агенции за временна заетост работници, които може да се различават от посочените в параграф 1.

4. При условие че е предвидено необходимото ниво на защита за наетите чрез агенции за временна заетост работници, държавите-членки, в чието законодателство не е предвидена нито система за обявяване на колективни трудови договори за общо-приложими, нито система или практика за разширяване на обхвата на техните разпоредби до всички подобни предприятия в даден сектор или географски район, могат, след като се консултират със социалните партньори на национално равнище и въз основа на споразумение, сключено от тях, да встъпят в договорености по отношение на основните условия на труд и заетост, които дерогират от принципа, установен в параграф 1. В такива договорености може да се включи период за придобиване на равно третиране.

Договореностите, посочени в настоящия параграф, са в съответствие с общностното законодателство и са достатъчно точни и достъпни, за да позволяват на съответните сектори и фирми да определят и да спазват своите задължения. По-специално държавите-членки посочват, при прилагане на член 3, параграф 2, дали професионалните социалноосигурителни схеми, включително пенсионни схеми и схеми за заплащане на отпуск по болест или схеми с финансово участие, са включени в основните условия на труд и заетост, посочени в параграф 1. Тези договорености също така не засягат договорите на национално, регионално, местно или отраслово равнище, които са не по-малко благоприятни за работниците.

5. Държавите-членки вземат подходящи мерки в съответствие с националното законодателство и/или практика с оглед на предотвратяването на злоупотреби при прилагането на настоящия член, и по-конкретно предотвратяването на последващи назначения, имащи за цел да се заобиколят разпоредбите на настоящата директива. Държавите-членки информират Комисията за такива мерки.

Член 6

Достъп до заетост, общи помещения и професионална квалификация

1. На наетите чрез агенции за временна заетост работници се предоставя информация за свободните работни места в предприятието ползвател, за да им се предоставят същите възможности като на другите работници в това предприятие да намерят постоянна работа. Такава информация може да бъде предоставена посредством общо обявление на подходящо място в предприятието, за което и под чийто надзор изпълняват дейност наетите чрез агенции за временна заетост работници.

2. Държавите-членки предприемат всички необходими действия, за да гарантират, че клаузи, забраняващи или водещи до невъзможност за сключване на трудов договор или за влизане в трудово правоотношение между предприятието ползвател и наетия чрез агенция за временна заетост работник след приключване на назначението на последния, са недействителни или могат да бъдат обявени за такива.

Настоящият параграф не засяга разпоредби, според които агенцията за временна заетост получава обезщетение в разумен размер за извършени за предприятието ползвател услуги по назначаване, наемане на работа и обучение на наети чрез нея работници.

3. Агенциите за временна заетост не удържат на работника такса в замяна на съдействието за наемане на работа в предприятието ползвател, нито за сключването на трудов договор или влизане в трудово правоотношение с предприятие ползвател след приключването на назначението в предприятието ползвател.

4. Без да се засяга член 5, параграф 1, наетите чрез агенции за временна заетост работници получават достъп до местата за отпих и общите помещения в предприятието ползвател, и по-специално столове за хранене, места за грижи за деца и транспортни услуги, при същите условия като пряко наетите от предприятието работници, освен ако различното третиране не е оправдано по обективни причини.

5. Държавите-членки вземат подходящи мерки или насърчават диалога между социалните партньори в съответствие с националните си традиции и практики с цел:

- a) подобряване на достъпа на наетите чрез агенции за временна заетост работници до обучение и до места за грижи за деца в агенциите за временна заетост, дори в периодите между назначенията, за да се насърчават развитието на кариерата им и възможностите им за наемане на работа;
- б) подобряване на достъпа на наетите чрез агенции за временна заетост работници до обучение за работниците на предприятието ползвател.

Член 7

Представителство на наетите чрез агенции за временна заетост работници

1. Съгласно установените от държавите-членки условия, наетите чрез агенции за временна заетост работници се вземат

предвид с цел изчисляване на прага, над който, според общностното и националното законодателство и колективните трудови договори, в агенцията за временна заетост се сформират органи, представляващи работниците.

2. Съгласно определени от тях условия държавите-членки могат да предвидят, за целите на изчисляване на прага, над който, според общностното и националното законодателство и колективните трудови договори, в предприятието ползвател се сформират представляващи работниците органи, наетите чрез агенции за временна заетост работници да се броят по същия начин, както ако са пряко наети за същия период от предприятието ползвател.

3. Държавите-членки, които се възползват от предвидената в параграф 2 възможност, не са задължени да прилагат разпоредбите на параграф 1.

Член 8

Информирание на представителите на работниците

Без да се засягат националните и общностните разпоредби относно информирането и консултирането, които са по-строги и/или по-специфични, и в частност Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност⁽¹⁾, предприятието ползвател следва да предоставя подходяща информация относно използването на наети чрез агенции за временна заетост работници, когато дава информация по отношение на положението със заетостта в предприятието на представляващи работниците органи, създадени в съответствие с националното и общностното законодателство.

ГЛАВА III

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 9

Минимални изисквания

1. Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците.

2. Прилагането на настоящата директива в никакъв случай не представлява достатъчно основание за намаляване на общата степен на защита на работниците в областите, обхванати от настоящата директива. Това не засяга правото на държавите-членки и/или на социалните партньори да установяват, с оглед на променящите се обстоятелства, различни закони, подзаконови или договорни разпоредби, различаващи се от действащите към момента на приемането на настоящата директива, при условие че установените в настоящата директива минимални изисквания се спазват.

⁽¹⁾ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

Член 10**Санкции**

1. Държавите-членки предвиждат подходящи мерки в случай на неспазване на настоящата директива от страна на агенции за временна заетост или предприятия ползватели. По-специално те гарантират наличието на подходящи административни и съдебни процедури, които да позволяват изпълнението на произтичащите от настоящата директива задължения.

2. Държавите-членки определят правилата за налагане на санкции в случай на нарушения на националните разпоредби за изпълнение на настоящата директива и вземат всички необходими мерки, за да гарантират тяхното прилагане. Предвидените санкции следва да бъдат ефективни, съразмерни и възпиращи. До 5 декември 2011 г. държавите-членки уведомяват Комисията за тези разпоредби. Държавите-членки своевременно уведомяват Комисията за всички последващи изменения на тези разпоредби. По-специално те вземат мерки работниците и/или техните представители да разполагат с подходящи средства за осигуряване изпълнението на задълженията съгласно настоящата директива.

Член 11**Изпълнение**

1. До 5 декември 2011 г. държавите-членки приемат и публикуват законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, или гарантират, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение, при което държавите-членки следва да предприемат всички необходими действия, за да гарантират по всяко време, че целите на настоящата директива се постигат. Те незабавно информират Комисията за това.

2. Когато държавите-членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

Член 12**Преглед от Комисията**

До 5 декември 2013 г. Комисията, след консултации с държавите-членки и социалните партньори на общностно равнище, прави преглед на прилагането на настоящата директива с цел да предложи, където е уместно, необходимите изменения.

Член 13**Влиза в сила**

Настоящата директива влиза в сила в деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 14**Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Страсбург на 19 ноември 2008 година.

За Европейския парламент
Председател
H.-G. PÖTTERING

За Съвета
Председател
J.-P. JOUYET