

TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS 2008/104/EB

2012/EES/67/48

frá 19. nóvember 2008

um vinnu á vegum starfsmannaleigu (*)

EVROÞUÞINGIÐ OG RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HAFAR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 137. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndar Evrópubandalaganna⁽¹⁾,

að höfðu samráði við svæðanefndina,

í samræmi við málsmeðferðina sem mælt er fyrir um í 251. gr. sáttmálans⁽²⁾,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Í þessari tilskipun eru grundvallarréttindi virt og þeim meginreglum fylgt sem eru viðurkenndar í sáttmála Evrópusambandsins um grundvallarréttindi⁽³⁾. Einkum er henni ætlað að tryggja að farið sé að öllu leyti að þeim reglum, sem eru settar fram í 31. gr. sáttmálans, þar sem kveðið er á um að sérhver launamaður eigi rétt til heilsusamlegra, öruggra og sómasamlegra vinnuskilyrða, og takmörkunar á hámarksvinnutíma, til daglegs og vikulegs hvíldartíma og til að taka sér árlega launað orlof.
- 2) Í 7. lið stofnskrár Bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er m.a. kveðið á um að tilkoma innri markaðarins verði að leiða til bættra lífskjara og vinnuskilyrða launafólks í Evrópubandalaginu; þetta næst með því að samhæfa þessi skilyrði, eftir því sem þeim miðar áfram, einkum með tilliti til mismunandi vinnu, s.s. í formi tímabundinna ráðninga, hlutastarfa, vinnu á vegum starfsmannaleigu og árstíðabundinna starfa.

3) Hinn 27. september 1995 hafði framkvæmdastjórnin samráð við aðila vinnumarkaðarins á vettvangi Bandalagsins, í samræmi við 2. mgr. 138. gr. sáttmálans, um hugsanlegar aðgerðir sem samþykktar verða á vettvangi Bandalagsins að því er varðar sveigjanlegan vinnutíma og starfsöryggi launafólks.

4) Að þessu samráði loknu áleit framkvæmdastjórnin rétt að Bandalagið gripi til aðgerða og hafði 9. apríl 1996 aftur samráð við aðila vinnumarkaðarins, í samræmi við 3. mgr. 138. gr. sáttmálans, um efni fyrirhugaðrar tillögu.

5) Í innganginum að rammasamningnum um tímabundna ráðningu, sem var gerður 18. mars 1999, greindu undirritunaraðilarnir frá þeirri fyrirætlun sinni að meta hvort þörf væri fyrir áþekkan samning um vinnu á vegum starfsmannaleigu og ákváðu að fella ekki starfsmenn á vegum starfsmannaleigu inn í tilskipunina um tímabundna ráðningu.

6) Almenn heildarsamtök atvinnugreinanna, þ.e.a.s. Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE)⁽⁴⁾, Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) og Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), greindu framkvæmdastjórninni frá því í sameiginlegu bréfi frá 29. maí 2000 að þau óskuðu þess að hefja ferlið sem kveðið er á um í 139. gr. sáttmálans. Í öðru sameiginlegu bréfi frá 28. febrúar 2001 fóru þau þess á leit við framkvæmdastjórnina að hún framlengdi tímabilið, sem um getur í 4. mgr. 138. gr., um einn mánuð. Framkvæmdastjórnin samþykkti þessa ósk og framlengdi tímabilið fyrir samningaviðræðurnar til 15. mars 2001.

7) Hinn 21. maí 2001 viðurkenndu aðilar vinnumarkaðarins að samningaviðræður þeirra um vinnu á vegum starfsmannaleigu hefðu ekki leitt til samkomulags.

8) Í mars 2005 taldi leiðtoga ráðið brýnt að hleypra nýju lífi í Lissabon-áætlunina og láta vöxt og atvinnumál aftur hafa forgang. Ráðið samþykkti samþættu viðmiðunarreglurnar um vöxt og atvinnumál 2005-2008, þar sem m.a. er lögð áhersla á að auka sveigjanleika með atvinnuöryggi og að draga úr lagskiptingu vinnumarkaðarins, auk þess að taka fullt tillit til hlutverks aðila vinnumarkaðarins.

(*) Þessi EB-gerð birtist í Stjtið. ESB L 327, 5.12.2008, bls. 9. Hennar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 149/2012 frá 13. júlí 2012 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnretti kynjanna) við EES-samninginn, sjá *EES-viðbætur við Stjórnartíðindi Evrópusambandsins* nr. 63, 8.11.2012, bls. 39.

⁽¹⁾ Stjtið. ESB C 61, 14.3.2003, bls. 124.

⁽²⁾ Álit Evrópuþingsins frá 21. nóvember 2002 (Stjtið. ESB C 25 E, 29.1.2004, bls. 368), sameiginleg afstaða ráðsins frá 15. september 2008 og afstaða Evrópuþingsins frá 22. október 2008 (hefur enn ekki verið birt í Stjórnartíðindum ESB).

⁽³⁾ Stjtið. ESB C 303, 14.12.2007, bls. 1.

⁽⁴⁾ UNICE breyttu nafni sínu í BUSINESSEUROPE í janúar 2007.

- 9) Í samræmi við orðsendingu framkvæmdastjórnarinnar um framkvæmdaáætlun um félagsmál fyrir tímabilið fram til 2010, sem leiðtogaráðið fagnaði í mars 2005 sem framlagi til þess að ná markmiðum Lissabon-áætlunarinnar, með því að styrkja hið evrópska félagslega kerfi, taldi leiðtogaráðið að nýjar aðferðir við vinnuskipulag og meiri breidd í samningsbundnu fyrirkomulagi fyrir starfsmenn og fyrirtæki, með auknum sveigjanleika með öryggi, myndi stuðla að aðlögunarhæfni. Í desember 2007 staðfesti leiðtogaráðið auk þess sameiginlegu grundvallarreglurnar um sveigjanleika með öryggi (e. flexicurity) sem samþykktar höfðu verið til að koma á jafnvægi milli sveigjanleika og öryggis á vinnumarkaðinum og gera starfsmönnum jafnt sem vinnuveitendum kleift að grípa þau tækifæri sem hnattvæðingin skapar.
- 10) Innan Evrópusambandsins er töluverður munur á því að nota vinnu á vegum starfsmannaleigu og því lagaumhverfi, stöðu og starfsumhverfi sem starfsmenn á vegum starfsmannaleiga búa við.
- 11) Vinna á vegum starfsmannaleigu mætir ekki aðeins þörfum fyrirtækis fyrir sveigjanleika heldur einnig þörfum starfsmanna til þess að samræma atvinnu sína og einkalíf. Þannig leiðir hún til atvinnusköpunar og þess að menn taka þátt í og aðlagast vinnumarkaðinum.
- 12) Tilskipun þessi skapar ramma til verndar starfsmönnum á vegum starfsmannaleigu sem er án mismununar, gagnsær og hóflegur, jafnframt sem hann tekur tillit til fjölbreytileika vinnumarkaðarins og samskipta aðila vinnumarkaðarins.
- 13) Í tilskipun ráðsins 91/383/EBE frá 25. júní 1991 til viðbótar ráðstöfunum til að bæta öryggi og hollustuhætti starfsmanna í afleysingarstarfi eða tímabundnu starfi ⁽¹⁾ er kveðið á um þau öryggis- og heilbrigðisákvæði sem gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleigu.
- 14) Þau grundvallar vinnu- og ráðningarskilyrði sem gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleigu skulu vera a.m.k. jöfn þeim sem myndu gilda um þessa starfsmenn ef notandafyrirtækið réði þá til sömu starfa.
- 15) Ótímabundnir ráðningarsamningar er hið almenna form á ráðningarsambandi. Ef um er að ræða starfsmenn sem eru með ótímabundinn ráðningarsamning við starfsmannaleigu sína, og að teknu tilliti þeirrar sérstöku verndar sem slíkur samningur veitir, skal gera ráð fyrir því að heimila undanþágur frá þeim reglum sem gilda um notandafyrirtækið.
- 16) Til þess að geta tekist á við fjölbreytileika vinnumarkaðarins og samskipti aðila vinnumarkaðarins á sveigjanlegan hátt, geta aðildarríkin heimilað aðilum vinnumarkaðarins að skilgreina vinnu- og ráðningarskilyrði, en þó því aðeins að tekið sé tillit til almennrar vinnuverndar starfsmanna á vegum starfsmannaleiga.
- 17) Við tilteknar, takmarkaðar aðstæður skulu aðildarríkin auk þess geta, á grundvelli samkomulags sem aðilar vinnumarkaðarins gera sín á milli á landsvisu, heimilað undanþágur innan þeirra marka sem meginreglan um jafna meðferð leyfir, svo framarlega sem fullnægjandi vernd er veitt.
- 18) Endurbótum á lágmarksvernd starfsmanna á vegum starfsmannaleigu skal fylgja eftir með endurskoðun á hvers konar takmörkunum og bönnum sem kunna að hafa verið sett um vinnu starfsmannaleigu. Þau má eingöngu réttlæta með skírskotun til almannahagsmuna, einkum til verndar launafólki, til krafna um öryggi og heilbrigði á vinnustað og til þeirrar nauðsynjar að vinnumarkaðurinn starfi eðlilega og að komið sé í veg fyrir misnotkun.
- 19) Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á sjálfstæði aðila vinnumarkaðarins né skal hún hafa áhrif á samskipti þeirra, þ.m.t. samningsréttur þeirra og réttur til að gera kjarasamninga á grundvelli landslaga og venja en virða jafnframt gildandi lög Bandalagsins.
- 20) Ákvæði þessarar tilskipunar um takmarkanir eða bönn við vinnu á vegum starfsmannaleigu eru með fyrirvara um innlenda löggjöf og venjur sem banna að starfsmenn á vegum starfsmannaleigu séu fengnir í stað starfsmanna sem eru í verkfalli.
- 21) Aðildarríkin skulu kveða á um málsmeðferðarreglur stjórnsýslu og dómstóla til að standa vörð um réttindi starfsmanna á vegum starfsmannaleigu og skulu kveða á um viðurlög við brotum gegn skuldbindingum sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun, sem eru skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og letjandi.
- 22) Þessari tilskipun skal hrinda í framkvæmd í samræmi við ákvæði sáttmálans um frelsi til að veita þjónustu og staðfesturétt og án þess að hafa áhrif á tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB frá 16. desember 1996 um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Stjóð. EB L 206, 29.7.1991, bls. 19.

⁽²⁾ Stjóð. EB L 18, 21.1.1997, bls. 1.

23) Þar eð aðildarríkin geta ekki fyllilega náð markmiði þessarar tilskipunar, sem er að koma á samræmdum ramma á vettvangi Bandalagsins til verndar starfsfólki á vegum starfsmannaleigu og því verður þess vegna betur náð á vettvangi Bandalagsins, vegna þess hve aðgerðirnar eru umfangsmiklar eða hafa víðtæk áhrif, með því að innleiða lágmarkskröfur sem gilda skulu alls staðar í Bandalaginu, er Bandalaginu heimilt að samþykka ráðstafanir í samræmi við dreifræðisregluna eins og kveðið er á um í 5. gr. sáttmálans. Í samræmi við meðalhófsregluna, eins og hún er sett fram í þeirri grein, er ekki gengið lengra en nauðsyn krefur í þessari tilskipun til að ná þessu markmiði.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

1. gr.

Gildissvið

1. Þessi tilskipun gildir um starfsmenn sem eru með ráðningarsamning eða hafa stofnað til ráðningarsambands við starfsmannaleigu og hafa verið sendir til notandafyrirtækis, til tímabundinna starfa þar undir eftirliti þess og stjórn.

2. Þessi tilskipun gildir um opinber fyrirtæki og einkafyrirtæki sem stunda starfsmannaleigu eða notandafyrirtæki sem stunda atvinnustarfsemi hvort sem það er í hagnaðarskyni eða ekki.

3. Aðildarríkin geta, að höfðu samráði við aðila vinnu-markaðarins, ákveðið að þessi tilskipun gildi ekki um ráðningarsamninga eða ráðningarsamband sem stofnað er til samkvæmt sérstakri áætlun á vegum hins opinbera, eða sem nýtur stuðnings hins opinbera, um starfsþjálfun, aðlögun eða endurmenntun.

2. gr.

Markmið

Markmið þessarar tilskipunar er að tryggja verndun starfsmanna á vegum starfsmannaleigu og að auka gæði vinnu á vegum starfsmannaleigu með því sjá til þess að meginreglunni um jafna meðferð, eins og henni er lýst í 5. gr., sé beitt gagnvart starfsmönnum á vegum starfsmannaleigu og með því að viðurkenna starfsmannaleigur sem vinnuveitendur, en taka jafnframt tillit til þess að nauðsynlegt er að setja ramma sem hentar notkun á vinnu á vegum starfsmannaleigu í því augnamiði að stuðla á skilvirkan hátt að atvinnusköpun og að þróa sveigjanlega vinnuöðuguleika.

3. gr.

Skilgreiningar

1. Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

a) „starfsmaður“: hver sá einstaklingur sem nýtur verndar sem launamaður í hlutaðeigandi aðildarríki samkvæmt innlendri vinnulöggjöf,

b) „starfsmannaleiga“: hver sá einstaklingur eða lögaðili sem, í samræmi við landslög, gerir ráðningarsamning eða stofnar til ráðningarsambands við starfsmenn á vegum starfsmannaleigu í því augnamiði að senda þá til tímabundinna starfa hjá notandafyrirtækjum undir eftirliti þeirra og stjórn,

c) „starfsmaður á vegum starfsmannaleigu“: starfsmaður með ráðningarsamning eða sem hefur stofnað til ráðningarsambands við starfsmannaleigu sem ætlar að senda hann til notandafyrirtækis til tímabundinna starfa þar undir eftirliti þess og stjórn,

d) „notandafyrirtæki“: hver sá einstaklingur eða lögaðili sem starfsmaður á vegum starfsmannaleigu er sendur til tímabundið til að starfa þar undir eftirliti þess og stjórn,

e) „verkefni“: tímabilið sem starfsmaður á vegum starfsmannaleigu vinnur tímabundið starf fyrir notandafyrirtæki undir eftirliti þess og stjórn,

f) „almenn vinnu- og ráðningarskilyrði“: þau vinnu- og ráðningarskilyrði sem mælt er fyrir um í lögum og stjórnsýslufyrirmælum, kjarasamningum og/eða öðrum almennum bindandi ákvæðum sem gilda um notandafyrirtækið og varða:

i. lengd vinnutíma, yfirvinnu, vinnuhlé, hvíldartíma, næturvinnu, orlofsdaga og lögboðna frídaga,

ii. laun.

2. Tilskipun þessi gildir með fyrirvara um innlend lög að því er varðar skilgreiningu á launum, ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi eða launamanni.

Aðildarríkin skulu ekki útiloka frá gildissviði þessa samnings starfsmenn, ráðningarsamninga eða ráðningarsambönd með þeim rökum einum að um sé að ræða starfsmenn í hlutastarfi, starfsmenn með tímabundna ráðningu eða einstaklinga með ráðningarsamning eða ráðningarsamband við starfsmannaleigu.

4. gr.

Endurskoðun á takmörkunum eða bönnum

1. Bann eða takmarkanir á notkun vinnu á vegum starfsmannaleigu má aðeins réttlæta með því að um almannahagsmuni sé að ræða, einkum til að vernda hagsmuni starfsmanna á vegum starfsmannaleigu, kröfur um heilbrigði og öryggi á vinnustað eða með skirskotun til þess að nauðsynlegt sé að tryggja að vinnumarkaðurinn starfi eðlilega og að komið sé í veg fyrir misnotkun.

2. Eigi síðar en 5. desember 2011 skulu aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við innlenda löggjöf, kjarasamninga og venjur, endurskoða allar takmarkanir eða bönn við á notkun vinnu á vegum starfsmannaleigu til þess að ganga úr skugga um að þau hafi verið réttlætunleg af þeim ástæðum sem um getur í 1. mgr.

3. Hafi verið mælt fyrir um slíkar takmarkanir eða bönn í kjarasamningum getur endurskoðunin, sem um getur í 2. mgr., verið framkvæmd af þeim aðilum vinnumarkaðarins sem gerðu umrætt samkomulag.

4. Ákvæði 1., 2. og 3. mgr. skulu ekki hafa áhrif á innlend skilyrði að því er varðar skráningu, leyfisveitingu, útgáfu atvinnuskírteinis, fjárhagslega tryggingu eða eftirlit með starfsmannaleigum.

5. Aðildarríkin skulu kynna framkvæmdastjórninni niðurstöður endurskoðunarinnar, sem um getur í 2. og 3. mgr., fyrir 5. desember 2011.

II. KAFLI

RÁÐNINGAR- OG VINNUSKILYRÐI

5. gr.

Meginreglan um jafna meðferð

1. Almenn vinnu- og ráðningarskilyrði starfsmanna á vegum starfsmannaleigu þann tíma sem þeir vinna verkefni fyrir notandafyrirtæki, skulu a.m.k vera sambærileg þeim sem hefðu boðist ef það fyrirtæki hefði ráðið þá millilíðalaust til sömu starfa.

Að því er varðar beitingu fyrstu undirgreinar, þá verða þær reglur í notandafyrirtækinu um:

- vernd þungaðra kvenna og mæður með börn á brjósti og vernd barna og ungmenna og
- jafna meðferð karla og kvenna og allar aðgerðir er miða að því að berjast gegn mismunun á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, trúar, skoðana, fötlunar, aldurs eða kyn-

hneigðar, að vera virtar eins og kveðið er á um í lögum og stjórnsýslufyrirmæli, kjarasamningum og/eða öðrum almennum ákvæðum.

2. Hvað launakjör varðar er aðildarríkjunum heimilt, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, að veita undanþágu frá meginreglunni, sem sett er fram í 1. mgr., ef starfsmenn á vegum starfsmannaleigu sem eru með fastan ráðningarsamning við starfsmannaleigu, fá áfram greidd laun á milli verkefna.

3. Aðildarríkjunum er heimilt, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, að gefa þeim, á viðeigandi stigi og með fyrirvara um þau skilyrði, sem aðildarríkin mæla fyrir um, kost á þeim möguleika að halda áfram kjarasamningum eða gera kjarasamninga sem, jafnframt því að virða hina almennu vernd starfsmanna á vegum starfsmannaleigu, geta komið á tilhögun varðandi vinnu- og ráðningarskilyrði fyrir starfsmenn á vegum starfsmannaleigu sem kunna að vera önnur en þau sem um getur í 1. mgr.

4. Að því tilskildu að starfsmönnum á vegum starfsmannaleigu sé veitt fullnægjandi vernd þá er aðildarríkjum, þar sem annaðhvort ekkert lagaumhverfi er fyrir hendi til þess að lýsa því yfir að kjarasamningar gildi alls staðar eða ekkert lagaumhverfi eða venja til þess að útvíkka ákvæði þeirra til allra áþekkra fyrirtækja í tiltekinni atvinnugrein eða afmörkuðu landsvæði, heimilt, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins á landsvísu og á grundvelli samninga sem þeir hafa gert, að koma á tilhögun varðandi vinnu- og ráðningarskilyrði þar sem vikið er frá meginreglunni sem um getur í 1. mgr. Slík tilhögun getur tekið til þess frests sem veittur er til þess að ná fram jafnri meðferð.

Sú tilhögun sem um getur í þessari málsgrein skal vera í samræmi við löggjöf Bandalagsins og vera nægilega nákvæm og aðgengileg til þess að viðkomandi atvinnugreinar og fyrirtæki geti greint og kynnt sér hana og uppfyllt skyldur sínar. Einkum skulu aðildarríkin tilgreina, við beitingu 2. mgr. 3. gr., hvort almannatryggingakerfi einstakra starfsgreina, þ.m.t. lífeyrir, laun í veikindum eða kerfi um fjárhagslega þátttöku séu hluti af hinum almennu vinnu- og ráðningarskilyrðum sem tilgreind eru í 1. mgr. Slík tilhögun skal heldur ekki hafa áhrif á samninga á landsvísu, svæðisbundna, staðbundna eða atvinnugreinabundna samninga enda séu þeir ekki síður hagstæðir launafólki.

5. Aðildarríkin skulu gera viðeigandi ráðstafanir í samræmi við innlend lög og/eða venju, í því augnamiði að koma í veg fyrir misbeitingu á beitingu þessarar greinar, einkum til að koma í veg fyrir að verkefnum sé raðað hvert á eftir öðru til þess að fara á svig við ákvæði þessarar tilskipunar. Þau skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um allar slíkar ráðstafanir.

6. gr.

Aðgangur að störfum, sameiginlegri aðstöðu og starfsþjálfun

1. Starfsmenn á vegum starfsmannaleigu skal upplýsa um laus störf hjá notandafyrirtækinu þannig að þeim gefist sama tækifæri og öðrum starfsmönnum þess fyrirtækis til þess að verða fastráðið. Slikum upplýsingum má koma á framfæri með almennri auglýsingu á hentugum stað í fyrirtækinu sem starfsmenn á vegum starfsmannaleigu eru ráðnir til starfa fyrir og sem þeim er stjórnað af.

2. Aðildarríkin skulu grípa til allra nauðsynlegra aðgerða til þess að tryggja að öll ákvæði sem banna eða hafa þau áhrif að hindra að ráðningarsamningur eða ráðningarsamband komist á milli notandafyrirtækisins og starfsmanns á vegum starfsmannaleigu eftir að verkefni hans lýkur séu gerð ógild eða að hægt sé að lýsa þau ógild.

Þessi málsgrein hefur ekki áhrif á ákvæði um að starfsmannaleiga skuli fá hæfilega þóknun fyrir þá þjónustu sem það veitti notandafyrirtækinu að því er varðar verkefni, ráðningu og þjálfun starfsmanna á vegum starfsmannaleigu.

3. Starfsmannaleigur skulu ekki krefja starfsmenn um neina greiðslu fyrir að útvega þeim atvinnu hjá notandafyrirtækinu, eða fyrir að gera ráðningarsamning eða stofna til ráðningarsambands við notandafyrirtækið eftir að hafa tekið að sér verkefni í því fyrirtæki.

4. Með fyrirvara um 1. mgr. 5. gr. skal starfsmönnum á vegum starfsmannaleigu veittur aðgangur að hvers konar búnaði eða sameiginlegri aðstöðu í notandafyrirtækinu, einkum að mótuneytum, dagvistun barna og flutningaþjónustu, með sömu skilmálum og þeir starfsmenn sem fyrirtækið hefur ráðið milliliðalaust, nema ef hægt er réttlæta ólíka meðferð á hlutlægum hátt.

5. Aðildarríkin skulu grípa til allra viðeigandi ráðstafana eða stuðla að skoðanaskiptum milli aðila vinnumarkaðarins, í samræmi við innlendar hefðir sínar og venjur, til þess að:

- bæta aðgang starfsmanna á vegum starfsmannaleigu að starfsþjálfun og dagvistun barna í starfsmannaleigunum, jafnvel á meðan þeir eru staddir milli verkefna, til þess að styrkja starfsframa þeirra og ráðningarhæfi,
- bæta aðgang starfsmanna á vegum starfsmannaleigu að starfsþjálfun fyrir starfsmenn notandafyrirtækisins.

7. gr.

Fyrirsvar fyrir starfsmenn starfsmannaleigu

1. Starfsmenn á vegum starfsmannaleigu skulu, samkvæmt þeim skilyrðum sem aðildarríkin hafa sett, taldir með við útreikning á þeim fjölda starfsmanna sem er til viðmiðunar

fyrir myndun hagsmunasamtaka starfsmanna í starfsmannaleigunni samkvæmt lögum Bandalagsins og landslögum sem og kjarasamningum.

2. Aðildarríkjunum er heimilt að kveða á um, samkvæmt þeim skilyrðum sem þau setja, að starfsmenn á vegum starfsmannaleigu séu taldir með við útreikning á þeim fjölda starfsmanna sem er til viðmiðunar fyrir myndun hagsmunasamtaka starfsmanna í notandafyrirtækinu samkvæmt lögum Bandalagsins og landslögum sem og kjarasamningum á sama hátt og notandafyrirtækið hefði ráðið þá milliliðalaust fyrir sama tímabil.

3. Þau aðildarríki sem nýta þann möguleika sem boðið er upp á í 2. mgr. skulu vera undanþegin þeirri kvöð að framkvæma ákvæði 1. mgr.

8. gr.

Upplýsingar um fulltrúa starfsmanna

Án þess að það hafi áhrif á innlend ákvæði eða ákvæði Bandalagsins um upplýsingar og samráð sem eru strangari og/eða nákvæmari, einkum, tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2002/14/EB frá 11. mars 2002 um almennan ramma um upplýsingamiðlun til launamanna og samráð við þá innan Evrópubandalagsins⁽¹⁾ skal notandafyrirtækið láta í té viðeigandi upplýsingar um notkun þess á starfsmönnum á vegum starfsmannaleigu þegar það lætur hagsmunasamtökum starfsmanna, sem stofnuð hafa verið í samræmi við innlend lög og löggjöf Bandalagsins, í té upplýsingar um atvinnustöðuna í því fyrirtæki.

III. KAFLI

LOKAÁKVÆÐI

9. gr.

Lágmarkskröfur

1. Tilskipun þessi hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða innleiða lög eða stjórnsýslufyrirmæli sem eru launamönnum hagstæðari eða til að auðvelda eða heimila gerð kjarasamninga milli aðila vinnumarkaðarins sem eru launamönnum hagstæðari.

2. Framkvæmd þessarar tilskipunar skal ekki við neinar aðstæður fela í sér nægilegar ástæður til að réttlæta skerðingu almennrar vinnuverndar launamanna á þeim sviðum sem þessi tilskipun tekur til. Þetta skal þó ekki hafa áhrif á rétt aðildarríkjanna og/eða aðila vinnumarkaðarins til að setja, með tilliti til breyttra aðstæðna, önnur laga-, eftirlits- eða sanningsákvæði en þau sem gilda við samþykkt þessarar tilskipunar, að því tilskildu að þeim lágmarkskröfum, sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun sé ætíð fullnægt.

(¹) Stjóð. EB L 80, 23.3.2002, bls. 29.

10. gr.

Viðurlög

1. Aðildarríkin skulu kveða á um viðeigandi ráðstafanir ef starfsmannaleigur eða notandafyrirtæki fara ekki að þessari tilskipun. Einkum skulu þau tryggja að til sé viðeigandi stjórnarfragsleg eða réttarfragsleg málsmeðferð svo að unnt sé að framfylgja þeim skyldum sem leiða af þessari tilskipun.

2. Aðildarríkin skulu mæla fyrir um reglur um viðurlög við brotum gegn ákvæðum landslaga er lúta að framkvæmd þessarar tilskipunar og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeim sé beitt. Viðurlögin skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa letjandi áhrif. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um þessi ákvæði fyrir 5. desember 2011. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórn Evrópusambandsins tímanlega um allar síðari breytingar á þessum ákvæðum. Einkum skulu þau sjá til þess að launamenn og/eða fulltrúar þeirra hafi nauðsynleg úrræði til þess að framfylgja þeim skuldbindingum sem þessi tilskipun hefur í för með sér.

11. gr.

Framkvæmd

1. Aðildarríkin skulu samþykka og birta nauðsynleg lög og stjórnarsýslufyrirmæli til að fara að þessari tilskipun fyrir 5. desember 2011, eða sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins innleiði nauðsynleg ákvæði með samkomulagi þar sem aðildarríkin verða að gera allar nauðsynlegar ráðstafanir svo þau geti ætíð ábyrgst að markmiðum þessarar tilskipunar verði náð. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

2. Þegar aðildarríkin samþykka þessar ráðstafanir, þá skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða að þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

12. gr.

Endurskoðun framkvæmdastjórnarinnar

Eigi síðar en 5. desember 2013 skal framkvæmdastjórnin, í samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins í Bandalaginu, endurskoða beitingu þessarar tilskipunar, með það að í huga að leggja til, eftir því sem við á, nauðsynlegar breytingar.

13. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópusambandsins*.

14. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Strassborg 19. nóvember 2008.

Fyrir hönd Evrópuþingsins,

H.-G. Pöttering

forseti.

Fyrir hönd ráðsins,

J.-P. Jouyet

forseti.