EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 21.3.2014
COM(2014) 176 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

o uporabi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela

{SWD(2014) 108 final}

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

o uporabi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela

1. UVOD

1.1 Direktiva

Direktivo 2008/104/ES[1] o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) sta sprejela Evropski parlament in Svet na podlagi člena 137(2) Pogodbe o Evropski skupnosti (zdaj člen 153(2) PDEU).

Njen namen je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevala k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.

Direktiva zlasti:

- uvaja načelo enakega obravnavanja v podjetjih uporabnikih in hkrati omogoča nekatera omejena odstopanja na podlagi strogih pogojev;
- zagotavlja, da države članice med obdobjem prenosa pregledajo omejitve in prepovedi pri uporabi dela prek agencij;
- izboljšuje dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do zaposlitve za nedoločen čas, bonitet v podjetjih uporabnikih in usposabljanja;
- vključuje določbe o zastopanju delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

Storitve, ki jih ponujajo agencije za zagotavljanje začasnega dela, so izključene iz področja uporabe Direktive 2006/123/ES[2] o storitvah na notranjem trgu. V členu 2(2)(e) te direktive je navedeno, da se ne uporablja za storitve agencij za začasno zaposlovanje.

1.2 Pravna podlaga in cilj poročila

To poročilo vsebuje pregled izvajanja Direktive s strani držav članic, kot se zahteva v členu 12, ki določa, da:

„Komisija po posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Skupnosti pregleda uporabo te direktive do 5. decembra 2013, da bi predlagala potrebne spremembe, če je to primerno.“

To poročilo ima dva cilja. Prvič, zagotavlja pregled, kako so države članice izvajale Direktivo, in izpostavlja ključne težave. Vendar v njem niso izčrpno navedeni vsi nacionalni

[1] Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, UL L 327, 5.12.2008, str. 9.

[2] Direktiva 2006/123/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu, UL L 376, 27.12.2006, str. 36.

izvedbeni ukrepi[3]. Drugič, vključuje proučitev, ali lahko izkušnje, pridobljene pri izvajanju Direktive, dve leti po koncu obdobja prenosa, upravičijo kakršne koli spremembe veljavnega besedila.

Poročilo je bilo pripravljeno na podlagi proučitve določb držav članic o izvajanju Direktive s strani Komisije. Prav tako temelji na odgovorih, ki jih je Komisija prejela v zvezi z dvema vprašalnikoma, enim o izbranih možnostih za uvedbo Direktive v nacionalno zakonodajo ter drugim o pregledu Direktive in vprašanjih stroškov.

Oba odgovora sta bila predložena državam članicam. Drugi je bil naslovljen tudi na socialne partnerje na evropski ravni. Skupina vladnih strokovnjakov o prenosu Direktive, v katere delo so bili vključeni evropski socialni partnerji, je prav tako prispevala k temu poročilu. V poročilu so navedene tudi informacije, ki so Komisiji na voljo iz drugih virov, kot so poročila neodvisnih strokovnjakov iz evropske mreže za delovno pravo.

Del 5 tega poročila v velikem obsegu temelji na poročilu držav članic o rezultatih pregleda omejitev in prepovedi pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ter o dodatnih informacijah, ki so jih številne države članice predložile za zahtevo Komisije. Uporabili so se tudi drugi razpoložljivi viri, zlasti pritožbe, ki so bile predložene Komisiji, in informacije, ki so jih zagotovili evropski socialni partnerji.

2. POSTOPEK PRENOSA

Državam članicam je bilo na podlagi člena 11(1) Direktive naloženo, da to direktivo prenesejo v nacionalno zakonodajo do 5. decembra 2011, tako da sprejmejo in objavijo zakone, predpise in upravne določbe, potrebne za uskladitev s to direktivo, ali zagotovijo, da socialni partnerji sporazumno uvedejo potrebne določbe.

Direktivo so prenesle vse države članice. V številni primerih je bil prenos izveden pozno in šele po tem, ko je Komisija začela postopek za ugotavljanje kršitev. Komisija je v začetku leta 2012 poslala uradni opomin 15 državam članicam zaradi neupoštevanja ukrepov za prenos v nacionalno zakonodajo. Pozneje istega leta so bila trem državam članicam poslana utemeljena mnenja. V državi članici, ki je zadnja prenesla Direktivo, je izvedbena zakonodaja začela veljati 1. julija 2013.

Prenos je potekal na najrazličnejše načine. To je povezano z dejstvom, da je delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, preden je bila sprejeta Direktiva, v nekaterih državah članicah urejala zakonodaja, v drugih pa je bilo to urejeno zlasti s kolektivnimi pogodbami ali kombinacijo obojega. Nekatere države članice niso imele zakonodajnega okvira, ki bi veljal za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, zato se je s prenosom Direktive tako prvič posebej urejala ta oblika dela. Nekatere države članice so spremenile en del zakonodaje, medtem ko so druge spremenile več pravnih besedil.

Tri države članice (*Francija, Luksemburg* in *Poljska*) so menile, da so njihove nacionalne določbe že v skladu z Direktivo in da ob začetku njene veljavnosti spremembe niso potrebne.

[3] Nič v tem poročili ne bi smelo vplivati na stališče, ki ga Komisija lahko ima v prihodnje v kakršnem koli pravnem postopku.

3. PODROČJE UPORABE IN OPREDELITVE (ČLENA 1 IN 3)

3.1 Uporaba Direktive za podjetja uporabnike, ki ne opravljajo gospodarske dejavnosti (člen 1(2))

V členu 1(2) je navedeno, da se ta direktiva uporablja za javna in zasebna podjetja, ki so agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, ne glede na to, ali gre za pridobitno ali nepridobitno poslovanje.

Agencije za zagotavljanje začasnega dela ponavadi izpolnjujejo pogoj, da opravljajo gospodarsko dejavnost. Vendar se nekatere dejavnosti podjetij uporabnikov, na primer tiste, ki se izvajajo v delih javnega sektorja, ne morejo šteti za gospodarske[4]. Države članice so upravičene, da podjetja uporabnike, ki ne opravljajo gospodarske dejavnosti, izključijo iz področja uporabe Direktive. Vendar 19 držav članic Direktivo uporablja za podjetja uporabnike, ki ne opravljajo gospodarske dejavnosti. *Bolgarija, Ciper, Danska, Irska, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Romunija* in *Združeno kraljestvo* so se odločili, da takšna podjetja izključijo iz področja uporabe svojih izvedbenih določb.

Izvajanje te določbe na tej stopnji ne predstavlja nobene posebne težave.

3.2 Odstopanje za poseben javni ali javno podprt program poklicnega usposabljanja, vključevanja ali preusposabljanja (člen 1(3))

Člen 1(3) državam članicam omogoča, da po posvetovanju s socialnimi partnerji iz področja uporabe svojih ukrepov za prenos izključijo delovna razmerja, ki so bila sklenjena na podlagi posebnega javnega ali javno podprtega programa poklicnega usposabljanja, vključevanja ali preusposabljanja.

Velika večina držav članic iz svojih nacionalnih izvedbenih določb ne izključuje nobenega od zgoraj navedenih delovnih razmerij.

Avstrija, Ciper, Danska, Irska, Madžarska, Malta in *Švedska* uporabljajo to izključitev. Na *Cipru* in *Irskem* je cilj olajšati vključevanje ali ponovno vključevanje nekaterih kategorij ljudi, ki lahko imajo težave pri vstopanju ali ponovnem vstopanju na trg dela. *Švedska* izključuje delavce, ki prejemajo posebno podporo za zaposlovanje ali ki imajo zaščiteno zaposlitev, vendar samo v zvezi z načelom enakega obravnavanja. Določbe, ki se na primer nanašajo na dostop do dobrin in bonitet ter informacij o prostih delovnih mestih v podjetjih uporabnikih, še vedno veljajo za to skupino zaposlenih.

Komisija ni bila seznanjena z nobenimi posebnimi težavami pri izvajanju tega odstopanja ali vprašanjem glede skladnosti nacionalnih izvedbenih ukrepov z Direktivo.

[4] V skladu s pravili Pogodbe o notranjem trgu morajo biti vse dejavnosti, ki se opravljajo za plačilo, razvrščene kot gospodarske dejavnosti. V skladu s sodno prakso Sodišča ni nujno, da storitve plačajo tisti, za katere so bile opravljene, temveč mora za zadevno storitev obstajati denarno nadomestilo. Dejavnosti, ki se ne opravljajo v zameno za denarno nadomestilo, npr. tiste, ki jih opravlja država ali ki se opravljajo v njenem imenu v okviru njenega poslanstva na socialnem področju (npr. tečaji, izvedeni na podlagi nacionalnega izobraževalnega sistema ali v visokošolski ustanovi, ki se v bistvu financirajo z javnimi sredstvi), ne pomenijo gospodarskih dejavnosti (glej delovni dokument služb Komisije „Priročnik za uporabo pravil Evropske unije o državnih pomočeh, javnih naročilih in notranjem trgu pri storitvah splošnega gospodarskega pomena, zlasti storitvah splošnega pomena na področju socialne varnosti“ (SEC(2010) 1545 final z dne 7. decembra 2010), zlasti točke od 6.1 do 6.3).

3.3 Opredelitve (člen 3(1)(a) do (e))

V členu 3(1)(a) do (e) so navedene opredelitve številnih glavnih pojmov, ki se uporabljajo v Direktivi: „delavec“, „agencija za zagotavljanje začasnega dela“, „delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“, „podjetje uporabnik“ in „napotitev“.

Več držav članic (*Ciper, Grčija, Irska, Italija, Litva, Madžarska, Malta, Portugalska, Švedska* in *Združeno kraljestvo*) je v svoji preneseni zakonodaji navedlo opredelitve vsaj nekaterih od teh pojmov z ubeseditvijo, ki je v večini primerov zelo podobna tisti iz Direktive. To dobro pojasnjuje področje uporabe nacionalnih izvedbenih ukrepov. Druge države članice niso sprejele takšnih opredelitev.

V *Latviji* prenesena zakonodaja izrecno navaja, da se agencija za zagotavljanje začasnega dela šteje za delodajalca delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. To je dobro pojasnilo, ki je skladno z opredelitvami iz člena 3(1), v skladu s katerimi je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v delovnem razmerju s to agencijo, da bi bil napoten v podjetje uporabnika, kjer bi začasno delal pod njegovim nadzorom in v skladu z njegovimi navodili.

4. NAČELO ENAKEGA OBRAVNAVANJA

4.1 Enako obravnavanje v zvezi z osnovnimi delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve (člen 3(1)(f), prvi pododstavek člena 3(2) in člen 5(1))

Člen 5(1) določa načelo enakega obravnavanja v podjetjih uporabnikih. V skladu s tem načelom morajo biti delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, od prvega dne njihove napotitve zagotovljeni osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, kot bi veljali, če bi te delavce na isto delovno mesto neposredno zaposlilo podjetje uporabnik. Ti pogoji vključujejo plačilo, trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni. Za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, se morajo uporabljati v tolikšnem obsegu, da pomenijo splošne zavezujoče določbe, ki so veljavne v podjetjih uporabnikih. Pogoji morajo biti skladni tudi s pravili, ki veljajo v podjetjih uporabnikih, o zaščiti nosečih žensk in doječih mater, zaščiti otrok in mladih, pa tudi z enakim obravnavanjem moških in žensk in kakršnimi koli protidiskriminacijskimi ukrepi[5].

Uporabijo se lahko nekatera odstopanja od načela enakega obravnavanja. Vendar Direktiva zanje določa stroge pogoje, kot je pojasnjeno v nadaljevanju.

Številne države članice so načelo enakega obravnavanja uporabljale že pred začetkom veljavnosti Direktive. Zdaj vse države članice spoštujejo to načelo. Vendar 12 držav članic dovoljuje odstopanja od načela pod določenimi pogoji. Poleg tega se je večina držav članic odločila za ubeseditev, ki se precej razlikuje od izrazov iz Direktive, zlasti glede prenosa prvega pododstavka člena 5(1), ki določa načelo enakega obravnavanja, in člena 3(1)(f), ki določa področje uporabe pojma „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“.

[5] V tem poročilu se ni spremljala skladnost z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL L 348, 28.11.1992. str. 1), Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23), Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L 180, 19.7.2000, str. 22) in Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

V *Estoniji* izvajanje načela enakega obravnavanja na primer temelji na pojmu „primerljiv delavec“ v podjetju uporabniku. Če ni primerljivega delavca, bi bilo treba narediti primerjavo z veljavno kolektivno pogodbo. Če kolektivna pogodba ne obstaja, je treba delavca, ki opravlja isto ali podobno delo v isti regiji, šteti za primerljivega delavca. Zdi se, da se na *Poljskem* in v *Združenem kraljestvu* pogoji, ki jih je treba uporabljati za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, prav tako določijo s primerjavo s primerljivimi delavci v podjetju uporabniku.

Komisija bo spremljala, ali takšno sklicevanje na primerljivega delavca v praksi zagotavlja pravilno uporabo načela enakega obravnavanja oziroma ali lahko privede do diskriminacijskih praks proti delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Po potrebi bo sprejela ustrezne ukrepe za zagotovitev popolne skladnosti z Direktivo.

Komisija bo prav tako zagotovila, da se pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ pravilno uporablja v vseh državah članicah. Ta pojem vključuje plačilo, trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni. To je obvezen seznam, od katerega ni mogoče odstopati.

4.2 Možna odstopanja

4.2.1 Odstopanje iz člena 5(2)

V skladu s členom 5(2) lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjemo od enakega plačila, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami. Večina držav članic ne uporablja tega odstopanja.

Vendar *Irska, Madžarska, Malta, Švedska* in *Združeno kraljestvo* zagotavljajo možnost za odstopanje od enakega plačila med napotitvijo delavcem, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in sicer po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, in prejemajo plačilo tudi med napotitvami, tj. v času, ko so brez dela.

Na *Madžarskem* so delavci, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in izpolnjujejo te pogoje, v skladu z delovnim zakonikom upravičeni do enakega obravnavanja glede izplačila plač in drugih ugodnosti, ko so v podjetju uporabniku zaposleni že 184. delovni dan.

Na *Irskem* je v zakonu o varstvu delavcev (delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) iz leta 2012 navedeno, da delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, niso upravičeni do enakega plačila med napotitvijo, če v času med napotitvami prejemajo vsaj polovico plačila, do katerega so bili upravičeni glede na njihovo zadnjo napotitev, in ne manj, kot je minimalna nacionalna plača. Preden delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, sklene pogodbo o zaposlitvi, ga mora agencija za zagotavljanje začasnega dela pisno obvestiti o tem, da ne bo upravičen do enakega plačila.

Podobne določbe veljajo v *Združenem kraljestvu*, kjer predpisi o delavcih, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, iz leta 2010 predvidevajo izjemo od določb enakega obravnavanja glede plačila in plačanega dopusta v zvezi z delavci, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in izpolnjujejo pogoje iz člena 5(2). Delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so v času med napotitvami upravičeni do najmanj 50 % osnovne plače, ki jim je bila izplačana v zadnjih 12 tednih prejšnje napotitve, in v vsakem primeru do minimalne nacionalne plače. Pogodba o zaposlitvi mora

vključevati izjavo, da delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne bo upravičen do enakega plačila.

Na *Malti* je v predpisih o delavcih, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, iz leta 2010 navedeno, da se določba, ki uvaja enako plačilo, ne uporablja za delavca, ki ima z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in v času med napotitvami prejema plačilo.

V skladu z zakonodajo, ki prevzema Direktivo, se na *Švedskem* v zvezi s plačilom za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo za nedoločen čas in v času med napotitvami prejemajo plačilo, ne uporablja zahteva glede enakega obravnavanja.

Zato pet držav članic, ob upoštevanju zgoraj navedenega, odstopa od načela enakega plačila v času, ko so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, napoteni v podjetja uporabnike. Brez poseganja v veljavne minimalne plače ni nobena od njih sprejela pravil, ki omejujejo obseg odstopanja med napotitvijo, kot je na primer določitev posebne minimalne stopnje plačila. V zvezi s časom med napotitvami *Madžarska, Malta* in *Švedska* niso določile minimalnih stopenj plačila, ki jih je treba upoštevati. Vendar so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, na *Malti* upravičeni do enake stopnje plačila med napotitvijo in v času med napotitvami.

Člen 5(2) je treba kot odstopanje od načela enakega obravnavanja razlagati ozko. Ne velja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, in se lahko uporablja samo za tiste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Glede na nacionalno izvajanje člena 5(2), to odstopanje postavlja več vprašanj glede razlage, zlasti ali je lahko stopnja plačila delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, med napotitvijo in v času med napotitvami zakonito tako nizka, kot je morebitna veljavna minimalna plača, medtem ko za minimalne plače ni določene spodnje meje. Ukrepe, ki so namenjeni preprečevanju zlorabe odstopanja, je prav tako treba pregledati.

Ta vprašanja bi bilo treba podrobno proučiti na prihodnjih sestankih skupine strokovnjakov o prenosu Direktive. Komisija bo vsekakor sprejela ustrezne ukrepe za zagotovitev, da se bodo vse države članice v celoti uskladile z Direktivo.

4.2.2 Odstopanje iz člena 5(3)

Na podlagi člena 5(3) lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji tem omogočijo, da sklenejo ali ohranijo kolektivne pogodbe o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, če se upošteva splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Člen 5(3) bi bilo treba razlagati ob upoštevanju člena 2(2) Direktive 91/383/EGS[6] o varnosti in zdravju pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem. V skladu s to določbo drugačno obravnavanje delavca, ki je v začasnem delovnem razmerju s podjetjem za začasno zaposlovanje, ni upravičeno v zvezi z delovnimi pogoji glede zaščite varstva in zdravja pri delu.

[6] Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991 s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem, UL L 206, 29.7.1991, str. 19.

Večina držav članic se je odločila, da ne bo uporabila odstopanja iz člena 5(3). Vendar ta določba zagotavlja raven prožnosti in upošteva dejstvo, da se delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela običajno ureja v glavnem s kolektivnimi pogodbami. Deset držav članic (*Avstrija, Belgija, Bolgarija, Danska, Finska, Irska, Italija, Madžarska, Nemčija, Nizozemska* in *Švedska*) je sprejelo določbe, ki omogočajo odstopanje kolektivnih pogodb o zaposlitvi od enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. *Avstrija, Irska* in *Švedska* se sklicujejo na potrebo po ustrezni uravnoteženosti teh kolektivnih pogodb za zagotovitev, da ne posegajo v splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

Komisija trenutno ni seznanjena z nobenimi posebnimi težavami pri izvajanju te določbe. Spremljala bo skladnost s „splošnim varstvom delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ v vseh primerih, zlasti če se nacionalne izvedbene določbe ne nanašajo na ta pojem.

4.2.3 Odstopanje iz člena 5(4)

V skladu s členom 5(4) lahko države članice, ki nimajo določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega sistema, na podlagi katerega bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili nacionalni socialni partnerji, odstopajo od enakega obravnavanja v zvezi z osnovnimi delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, če imajo zagotovljeno ustrezno raven varstva. To lahko vključuje rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

Samo *Združeno kraljestvo* in *Malta* uporabljata člen 5(4). V *Združenem kraljestvu* so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, upravičeni do popolnega enakega obravnavanja pri podjetju uporabniku, ko opravijo 12-tedensko preskusno obdobje na istem delovnem mestu pri istem delodajalcu. Na *Malti* se načelo enakega obravnavanja, če se nanaša na plačilo, ne uporablja prve štiri mesece napotitve, če zadevna napotitev traja 14 tednov ali več.

Države članice, ki uporabljajo člen 5(4), morajo navesti, ali so poklicni sistemi socialne varnosti, vključno s sistemi pokojninskega zavarovanja, sistemi nadomestil plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in sistemi finančne udeležbe, vključeni v osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve. *Združeno kraljestvo* in *Malta* dejansko izključujeta te sisteme iz osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, do katerih so upravičeni delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

Poleg tega morajo države članice v skladu s členom 5(5) sprejeti ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi člena 5, zlasti za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz Direktive. Tveganje za izognitev načeloma enakega obravnavanja in enakega plačila je zlasti veliko, če se načeli ne začneta uporabljati že prvi dan napotitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, temveč šele po roku za uveljavitev načela.

Združeno kraljestvo je sprejelo podrobne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi svoje zakonodaje, med drugim z navedbo, da v primeru prekinitve, ki pri napotitvi ne traja več kot šest tednov, rok za uveljavitev načela ne začne teči znova. Na *Malti* se bo za delavca, ki je zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela in je bil naknadno imenovan kot zamenjava za delavca, ki je zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela in mu v

prvih štirih tednih napotitve ni bilo odobreno enako plačilo, že od prvega dne napotitve uporabljajo načelo enakega obravnavanja v zvezi s plačilom.

5. PREGLED OMEJITEV IN PREPOVEDI PRI UPORABI DELA PREK AGENCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA (ČLEN 4)

5.1 Cilji člena 4

Člen 4 navaja, da so prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela upravičene le zaradi razlogov splošnega interesa, ki se nanašajo zlasti na:

– varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela,

– zahteve glede zdravja in varnosti pri delu,

– potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela,

– potrebo, da se zagotovi preprečevanje zlorab.

Države članice so bile zavezane, da po posvetovanju s socialnimi partnerji pregledajo te prepovedi in omejitve, da bi preverile, ali so upravičene zaradi razlogov splošnega interesa, in obvestile Komisijo o rezultatih tega pregleda do konca obdobja prenosa (5. december 2011). Prepovedi in omejitve iz kolektivnih pogodb bi lahko pregledali socialni partnerji, ki so sklenili pogodbe.

Kot je bilo navedeno v poročilu služb Komisije iz leta 2011 o delu skupine strokovnjakov v zvezi s prenosom direktive o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, bi moral pregled zajemati vse ukrepe, na primer ukrepe, ki so določeni z zakonodajo, predpisi ali upravnimi določbami, ki se uporabljajo v državah članicah in katerih cilj ali učinek je uvedba omejitev glede dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Poleg tega člen 4(4) jasno določa, da določbe člena 4 ne posegajo v nacionalne zahteve glede registracije, izdaje dovoljenj, certificiranja, finančnih jamstev ali nadzora agencij za zagotavljanje začasnega dela. Posledično zahteve, ki spadajo v eno od teh kategorij ter se nanašajo na dostop do trga in izvajanje dejavnosti agencij za zagotavljanje začasnega dela, ostajajo zunaj področja uporabe obveznosti, s katero se zahteva pregled omejitev in prepovedi.

Zato člen 4 zmanjšuje obseg utemeljitev, ki jih lahko države članice uporabijo za omejitev uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Člen 4(1) je zavezujoč za vse države članice. Vsaka država članica se lahko v svojem nacionalnem okviru odloči, katero metodo bi bilo treba uporabiti pri izvajanju te določbe. Za izvajanje člena 4(1) ne velja nobena časovna omejitev. V členu 4 se od držav članic zahteva, da pregledajo prepovedi in omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, obvestijo Komisijo o rezultatih pregleda in zagotovijo utemeljitve za prepovedi in omejitve zaradi razlogov splošnega interesa.

5.2 Rezultati pregleda držav članic

Vse države članice so obvestile Komisijo o svojem stališču glede pregleda omejitev in prepovedi pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Štiriindvajset držav članic je poročalo o rezultatih pregleda, ki so ga izvedle. Štiri države članice (*Irska, Luksemburg, Malta* in *Združeno kraljestvo*) so navedle, da zanje ne veljajo nobene omejitve ali prepovedi. Zato v teh državah članicah ni bil izveden pregled.

Komisija v primeru *Irske, Malte* in *Združenega kraljestva* pri proučitvi ni ugotovila nobenih posebnih omejitev ali prepovedi, zaradi katerih bi morale te države članice ustrezno pregledati zadevne določbe. Pri *Luksemburgu* pa je Komisija ugotovila omejitve v veljavni nacionalni zakonodaji, na primer glede trajanja napotitev ali obstoja seznama dovoljenih razlogov za uporabo dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela. Zato bi bilo treba vzpostavljene prepovedi in omejitve v *Luksemburgu* pregledati po posvetovanju s socialnimi partnerji v skladu s členom 4(2) Direktive.

Poročila o rezultatih pregleda omejitev in prepovedi, ki jih je zagotovilo 24 držav članic, so se precej razlikovala po obliki in dolžini. V večini primerov so bila dopolnjena s določenimi, natančnejšimi informacijami, ki so bile predložene na zahtevo Komisije.

To raznolikost je mogoče deloma pripisati različnim razmeram v državah članicah. Čeprav delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela pomeni samo majhen delež zaposlenih delavcev na splošno, je v nekaterih državah veliko bolj razširjeno kot v drugih. V nekaterih državah članicah je bil nacionalni zakonodajni okvir za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela sprejet v šestdesetih (*Nizozemska*) ali sedemdesetih letih dvajsetega stoletja (*Francija, Nemčija, Združeno kraljestvo*). V številnih drugih pa je bil šele nedavno urejen, v nekaterih primerih samo v okviru prenosa Direktive. Čeprav je število delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, sorazmerno majhno, prav tako ni mogoče zanikati pomena te prožne oblike dela pri delovanju nacionalnih trgov dela. Vse države članice so sprejele posebne odločitve glede politike zaposlovanja, na primer z dajanjem prednosti prožnosti trga dela na različnih ravneh. Takšne odločitve vplivajo na vlogo in položaj dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela na njihovih zadevnih trgih dela.

Pet držav članic (*Danska, Estonija, Latvija, Litva* in *Slovaška*) je v svojem poročilu o rezultatih v zvezi s pregledom navedlo, da pri uporabi dela prek agencij ne uporabljajo nobenih prepovedi ali omejitev.

Poleg tega so različne države članice Komisijo tudi obvestile o nacionalnih določbah, ki spadajo v člen 4(4) Direktive ter ki se na primer nanašajo na registracijo in finančna jamstva agencij za zagotavljanje začasnega dela. V zvezi s temi določbami se ne zahteva noben pregled.

5.2.1 Upravičenost prepovedi in omejitev zaradi razlogov splošnega interesa

Prepovedi in omejitve, ki jih uporabljajo države članice, pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela je mogoče upravičiti samo iz razlogov splošnega interesa, kot je navedeno v točki 5.1. S sklicevanjem na „razlog[e] splošnega interesa, ki se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab“, je v členu 4(1) Direktive naveden okviren, neizčrpen seznam razlogov, na podlagi katerih je mogoče upravičiti prepovedi in omejitve.

Države članice so morale Komisijo obvestiti o upravičenosti prepovedi in omejitev, ki jih uporabljajo do konca obdobja prenosa. Pripravile so seznam več prepovedi in omejitev ter v večini primerov navedle tudi enega ali več razlogov splošnega interesa, ki so v členu 4(1) navedeni kot opravičljivi. Če so menile, da se lahko enaka upravičenost uporablja za več omejevalnih ukrepov, so navedle skupno utemeljitev za različne prepovedi ali omejitve.

Države članice so na splošno in z nekaj izjemami navedle zelo splošne utemeljitve za veljavne omejevalne določbe, tudi kadar je Komisija zaprosila za dodatne informacije o razlogih, zakaj so nacionalni organi menili, da so navedene prepovedi in omejitve, ki so še vedno veljavne, upravičene zaradi razlogov splošnega interesa.

Države članice so se zlasti sklicevale na utemeljitve iz člena 4(1) Direktive:

- Številne države članice (zlasti *Belgija, Bolgarija, Češka,, Francija, Grčija, Hrvaška, Italija, Madžarska, Nemčija, Poljska, Portugalska, Slovenija*) so se sklicevale na „varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, da bi pojasnile in utemeljile nekatere veljavne prepovedi ali omejitve.

  To je na primer ena od utemeljitev, ki se je uporabljala v zvezi z omejitvami, ki veljajo v gradbeništvu v *Nemčiji*. *Poljska* je navedla, da se omejitev obdobja, v katerem lahko delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, dela v podjetju uporabniku, nanaša na začasni značaj nalog, ki jih lahko opravljajo delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in na njihovo varstvo.

- Številne države članice so se sklicevale na „zahteve glede zdravja in varnosti pri delu“ (zlasti *Belgija, Bolgarija, Češka,, Francija, Grčija, Italija, Madžarska, Poljska, Portugalska, Slovenija* in *Španija*), da bi upravičile omejitve ali dokončno prepoved uporabe delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, za opravljanje nalog, ki vključujejo posebna tveganja za zdravje in varnost delavcev. Nekatere države članice so to utemeljitev uporabile v kombinaciji z drugimi utemeljitvami iz člena 4(1), zlasti z varstvom delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (*Hrvaška, Portugalska, Slovenija*).

  V *Sloveniji*, kjer bi lahko panožna kolektivna pogodba prepovedala uporabo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, je bila možnost uvedbe takšne prepovedi omejena na primere, v katerih je namen prepovedi zagotoviti večje varstvo delavcev ali večjo zaščito varstva in zdravja pri delu.

  Člen 4(1) bi bilo treba razlagati ob upoštevanju člena 5(1) Direktive 91/383/EGS o varnosti in zdravju pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem. V skladu s tem imajo države članice možnost prepovedati, da bi delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, „opravljali določena dela [...], ki bi bila posebej nevarna za njihovo varnost ali zdravje, zlasti za nekatera dela, za katera se zahteva poseben zdravstveni nadzor [...]“. Ker v pravu EU ni navedena nobena opredelitev pojma dela, ki bi bilo posebej nevarno za varnost ali zdravje delavcev, so države članice pristojne, da pod nadzorom Sodišča opredelijo zadevne dejavnosti.

- Številne države članice (zlasti *Belgija, Bolgarija, Češka,, Francija, Italija, Poljska, Portugalska, Romunija* in *Švedska*) so se sklicevale na „potrebo po zagotavljanju pravilnega delovanja trga dela“, da bi upravičile omejevalne ukrepe, kot na primer omejevalni seznam razlogov za uporabo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (*Francija, Italija, Poljska*), omejitve števila ali deleža delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in ki jih lahko uporabijo podjetja uporabniki (*Belgija, Italija*), ali obveznost delodajalca, da se pogaja z delavsko organizacijo, preden se odloči uporabiti delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (*Švedska*).

- Več držav članic (*Belgija, Bolgarija, Češka,, Grčija, Italija, Nemčija, Poljska, Švedska*) je upravičilo nekatere prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij s „potrebo po zagotavljanju preprečevanja zlorab“. Ta utemeljitev je bila uporabljena v

zvezi z ukrepi, ki so tako raznoliki kot omejitve glede narave nalog, ki so lahko dodeljene delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (*Italija, Poljska*), možnosti, da se z nacionalnimi kolektivnimi pogodbami določijo kvantitativne omejitve pri uporabi pogodb za določen čas za delo prek agencij (*Italija*), ali potrebe, da podjetja uporabniki v nekaterih primerih pridobijo soglasje delegacije sindikata, preden se odločijo uporabiti delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (*Belgija*).

Na „potrebo po zagotavljanju preprečevanja zlorab“ se včasih sklicujejo v kombinaciji z drugimi utemeljitvami iz člena 4(1) Direktive, zlasti s potrebo po zagotavljanju pravilnega delovanja trga dela (*Italija, Poljska, Švedska*).

V zvezi z veljavnimi prepovedmi in omejitvami so nekatere države članice uporabile tudi naslednje utemeljitve:

- Med državami članicami, v katerih velja prepoved, da bi delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, nadomeščali delavce, ki uresničujejo svojo pravico do stavke (*Avstrija, Belgija, Bolgarija, Francija, Grčija, Hrvaška, Italija, Madžarska, Poljska, Slovenija, Španija*), so se štiri (*Belgija, Grčija, Italija* in *Madžarska*) izrecno sklicevale na varstvo pravice do stavke. Več držav članic se je sklicevalo na uvodno izjavo 20 Direktive, v skladu s katero določbe te direktive glede omejitev ali prepovedi v zvezi z delom prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne posegajo v nacionalno zakonodajo ali prakso, ki prepoveduje nadomeščanje stavkajočih delavcev z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- Več držav članic (*Belgija, Francija, Grčija, Poljska*) je različne omejevalne ukrepe pojasnilo s potrebo po zaščiti zaposlitve za nedoločen čas in preprečevanju razmer, v katerih bi lahko delavci, zaposleni za določen čas, zapolnili delovna mesta za nedoločen čas. Zlasti so to utemeljitev uporabile, da bi omejile trajanje napotitev in da bi pojasnile obstoj seznama dovoljenih razlogov za uporabo dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, kot je na primer nadomeščanje odsotnega delavca, začasno povečanje obsega dela ali opravljanje izrednih ali sezonskih del.
- *Avstrija* se je sklicevala na varovanje življenja in zdravja ljudi, da bi upravičila uporabo kvot, s katerimi je delež delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in ki lahko opravljajo delo v podjetjih uporabnikih na nekaterih delovnih mestih v zdravstvenem sektorju, omejen na 10 ali 15 %.

V okviru pregleda omejitev in prepovedi v zvezi z uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela bi lahko države članice razmislile o ukinitvi nekaterih prepovedi in omejitev, ki so bile prvotno upravičene zaradi želje po varstvu delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. *Romunija*, kjer je veljal omejevalni seznam razlogov za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, zdaj na primer omogoča uporabo te oblike dela „za opravljanje posebnih začasnih nalog“. Na *Švedskem* je bila s 1. januarjem 2013 ukinjena prepoved o napotitvi delavca, ki je zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, njegovemu prejšnjemu delodajalcu v prvih šestih mesecih po odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi. V *Belgiji* je uporaba delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zdaj dovoljena pod nekaterimi pogoji za namene vključevanja, tj. s ciljem možne neposredne zaposlitve delavca s strani podjetja uporabnika.

Kljub temu, da je bilo ukinjenih nekaj omejitev in prepovedi pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, pregled do zdaj ni prinesel večjih sprememb v obsegu

omejevalnih ukrepov, ki jih uporabljajo države članice. Vendar v nekaterih državah članicah še naprej poteka razprava o prepovedih in omejitvah ter njihovi upravičenosti, vključno s socialnimi partnerji, da bi se dosegle morebitne dodatne prilagoditve. Posledično je pregled omejitev in prepovedi še vedno v teku v več državah članicah (npr. v Belgiji, Grčiji in na Nizozemskem.).

Kljub temu da je v členu 4(1) navedeno, da so prepovedi ali omejitve upravičene le zaradi razlogov splošnega interesa, imajo države članice na podlagi tega člena pooblastila, da nadaljujejo uporabo številnih prepovedi ali omejitev, ki temeljijo na takšnih razlogih. Po mnenju Komisije so ti omejevalni ukrepi, kadar so rezultat možnih politik na podlagi zakonitih razlogov in sorazmerni s ciljem, upravičeni zaradi razlogov splošnega interesa, brez poseganja v temeljitejšo proučitev navedenih prepovedi in omejitev za vsak posamezen primer.

Varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ter potreba po zagotavljanju pravilnega delovanja trga dela in preprečevanja zlorab lahko upravičujejo nekatere prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Drugi razlogi splošnega interesa lahko prav tako upravičujejo omejevalne ukrepe, če so zakoniti in sorazmerni s ciljem. Če države članice izvajajo direktivo o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ter drugo veljavno zakonodajo in načeli EU, kot je svoboda opravljanja storitev, svoboda ustanavljanja in zakonodaja na področju nediskriminacije, lahko urejajo različne vrste zaposlitve, vključno z delom prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, in zagotavljajo nemoteno delovanje trga dela v skladu s svojimi političnimi odločitvami.

Prepovedi ali omejitve, ki pomenijo diskriminacijo zoper delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, se ne morejo šteti za upravičene iz razlogov splošnega interesa. Prepovedi zaposlitve invalidnih oseb kot delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, na primer ni mogoče upravičiti niti s potrebo po zagotovitvi pravilnega delovanja trga dela niti z varstvom navedenih oseb ali zahtevami glede zdravja in varnosti pri delu.

5.2.2 Posvetovanje s socialnimi partnerji

Kot je navedeno v točki 5.1, so bile države članice zavezane, da se pred pregledom prepovedi in omejitev posvetujejo s socialnimi partnerji. Poleg tega bi lahko pregled opravili socialni partnerji, ki so se pogajali o pogodbi, kadar so prepovedi in omejitve določene s kolektivnimi pogodbami.

Države članice, ki so pregledale uvedene prepovedi in omejitve, so v svoje delo na različne načine vključile tudi socialne partnerje, s čimer so pokazale na raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci po vsej EU.

Razvrstiti jih je mogoče v tri glavne kategorije:

- države članice, v katerih so potekala posvetovanja s socialnimi partnerji v okviru pregleda prepovedi in omejitev (*Belgija, Francija, Grčija, Hrvaška, Italija, Madžarska, Nemčija, Poljska* in *Portugalska*); nekatere so v različnem obsegu Komisiji predložile mnenja socialnih partnerjev (*Belgija, Grčija, Poljska* in *Portugalska*);
- države članice, v katerih so pregled opravili socialni partnerji sami, če so bile prepovedi in omejitve določene v kolektivnih pogodbah (*Danska, Finska, Nizozemska* in *Švedska*); *Finska* in *Švedska* sta Komisijo obvestili o mnenju socialnih partnerjev;

- države članice, v katerih so potekala posvetovanja s socialnimi partnerji v okviru sprejetja nacionalnih ukrepov za prenos (*Avstrija, Bolgarija, Ciper, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Romunija, Slovenija* in *Španija*).

Na splošno se zdi, da način, na katerega so bili socialni partnerji vključeni v pregled, izraža raznolikost njihovega položaja in vloge po celotni EU. Kadar je bila Komisija obveščena o stališčih socialnih partnerjev, je jasno, da bi lahko tem stališčem dali večji pomen. Vendar se zdi, da je, razen v Luksemburgu, posvetovanje s socialnimi partnerji potekalo v skladu s členom 4(2).

6. DOSTOP DO ZAPOSLITVE, BONITET IN POKLICNEGA USPOSABLJANJA – ZASTOPANJE DELAVCEV, ZAPOSLENIH PRI AGENCIJAH ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA – OBVEŠČANJE PREDSTAVNIKOV DELAVCEV (ČLENI 6, 7 IN 8)

6.1 Dostop do zaposlitve, bonitet in poklicnega usposabljanja (člen 6)

Člen 6 izboljšuje dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do zaposlitve za nedoločen čas, bonitet in poklicnega usposabljanja. Zlasti pa delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zagotavlja informacije o prostih delovnih mestih v podjetju uporabniku (člen 6(1)). Prav tako zagotavlja, da so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, upravičeni do enakega dostopa do dobrin in bonitet v podjetju uporabniku, zlasti do menze, otroškega varstva in prevoznih storitev, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov (člen 6(4)). Države članice ali socialni partnerji so pozvani, naj izboljšajo dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do usposabljanja v agencijah za zagotavljanje začasnega dela in podjetjih uporabnikih (člen 6(5)).

Več držav članic je skoraj dobesedno preneslo člen 6(1). Zdi se, da za zdaj ne povzroča nobenih posebnih težav.

V zvezi s členom 6(4) je 14 držav (*Avstrija, Belgija, Ciper, Danska, Finska, Grčija, Irska, Latvija, Litva, Malta, Nemčija, Nizozemska, Švedska* in *Združeno kraljestvo*), tj. polovica držav članic, navedlo, da izkoriščajo možnost za odstopanje od enakega dostopa do dobrin in bonitet v podjetju uporabniku, če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov. V večini primerov je ubeseditev, ki se uporablja pri nacionalnih ukrepih, skoraj povsem enaka besedilu Direktive. Komisija poudarja, da bi morale biti razlike v obravnavanju, kadar za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, veljajo manj ugodni pogoji kot za delavce, zaposlene v podjetju uporabniku, še naprej izjema. Možnost, ki je na voljo v več državah članicah, še ne pomeni nujno, da se izvaja tudi v praksi.

Člen 6(5) socialne partnerje spodbuja, naj igrajo pomembno vlogo pri izboljševanju dostopa do usposabljanja in otroškega varstva za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ter do usposabljanja za delavce v podjetjih uporabnikih. Izvajanje te določbe ni težavno. Na *Malti* imajo delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, enak dostop do poklicnega usposabljanja kot delavci v podjetjih uporabnikih, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov.

6.2 Zastopanje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (člen 7)

Člen 7 določa, da se morajo pri izračunu praga, nad katerim je treba v agenciji za zagotavljanje začasnega dela ustanoviti organe, ki predstavljajo delavce, upoštevati delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in sicer tisti v agencijah za zagotavljanje začasnega dela ali tisti v podjetju uporabniku ali oboji.

V večini držav članic se navede število delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kot je zabeleženo v agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki jih zaposlujejo (*Bolgarija, Češka,, Danska, Estonija, Finska, Hrvaška, Irska, Italija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska, Slovenija, Španija, Švedska* in *Združeno kraljestvo*), ali v agencijah in podjetjih uporabnikih, v katera so napoteni (*Avstrija, Ciper, Francija, Grčija, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Portugalska* in *Slovaška*). Samo v treh državah članicah (*Belgiji, Latviji* in *Romuniji*) se upoštevajo samo delavci v podjetju uporabniku.

Nekatere države članice so uvedle posebne pogoje, pod katerimi se upoštevajo delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. *Bolgarija* na primer upošteva povprečno število delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in ki so jih te agencije zaposlile v zadnjih 12 mesecih. V *Belgiji* izračun temelji na povprečnem številu delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in so bili v zadnjem četrtletju dodeljeni podjetju uporabniku. Vendar se ne upoštevajo delavci, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in ki dejansko nadomeščajo člane stalnega osebja v podjetju uporabniku.

Komisija ni seznanjena z nobenimi posebnimi težavami v zvezi s prenosom člena 7.

6.3 Obveščanje predstavnikov delavcev (člen 8)

Podjetje uporabnik mora na podlagi člena 8 zagotoviti ustrezne informacije o uporabi delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kadar organe, ki predstavljajo delavce, obvešča o zaposlitvenem položaju v zadevnem podjetju.

Nekatere države članice podjetjem uporabnikom nalagajo natančne obveznosti. V *Grčiji* se od podjetja uporabnika na primer zahteva, da zagotovi informacije o številu delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ter o svojih načrtih v zvezi z uporabo teh delavcev in možnostih, da jih neposredno zaposli. V *Franciji* in *Luksemburgu* lahko imajo predstavniki osebja dostop do pogodb, sklenjenih med podjetjem uporabnikom in agencijo za zagotavljanje začasnega dela glede napotitve delavcev.

Komisija na tej stopnji ni seznanjena z nobenimi posebnimi težavami pri izvajanju te določbe.

7. KAZNI (ČLEN 10)

Prva proučitev prenesene zakonodaje, ki so jo sprejele države članice, kaže, da so predložene informacije o kaznih v glavnem povezane z drugimi nacionalnimi določbami in ne tistimi, ki so bile sprejete za prenos Direktive (npr. upravljanje agencije brez ustreznih pooblastil, neobveščanje javnih organov glede pogodb o zaposlitvi, ki jih je podpisala agencija, itd.). To vprašanje je treba podrobneje proučiti v prihodnjih mesecih, zlasti da se preveri, ali se kazni uporabljajo v okviru področja uporabe Direktive. Ker je le nekaj držav članic predložilo preglednico skladnosti, za zdaj še ni bilo mogoče pripraviti celovitega pregleda razmer na nacionalni ravni.

8. UPRAVNI STROŠKI

V spletnem javnem posvetovanju, ki ga je Komisija izvajala v obdobju od oktobra do decembra 2012, so mala in srednja podjetja (MSP) ter organizacije MSP, ki so se odzvale na posvetovanje, označile Direktivo kot enega od najbolj obremenjujočih delov zakonodaje EU[7]. Rezultati so bili objavljeni v delovnem dokumentu služb Komisije[8] z dne 7. marca 2013, ki je spremljal sporočilo o pametni pravni ureditvi.

Sporočilo Komisije z dne 18. junija 2013[9] o nadaljnjih ukrepih na podlagi posvetovanja „Top-10“ z MSP o pravni ureditvi EU je pokazalo, da so te trditve večinoma povezane z obstoječimi ovirami glede delovanja agencij za zagotavljanje začasnega dela in obveznostjo vsakokratnega registriranja, kadar želi agencija delovati v drugi državi članici. Sporočilo je pokazalo, da bi to poročilo upoštevalo pomisleke MSP in vidike regulativnega bremena.

Komisija je v zvezi s tem državam članicam in evropskim socialnim partnerjem poslala vprašalnik, da bi pridobila njihova mnenja glede vprašanja stroškov, ki so nastali v zvezi z Direktivo.

Komisija je najprej postavila vprašanje, *ali Direktiva za nacionalne javne organe pomeni precejšnje upravno breme in ali so bili navedeni stroški ocenjeni v državah članicah*.

Med sedemindvajsetimi državami članicami, ki so se odzvale, so vse razen dveh navedle, da Direktiva kot taka ni povzročila znatnega upravnega bremena za nacionalne organe oziroma da ga niso posebej ocenile. *Belgija* se je sklicevala na precejšnje upravne stroške za izvedbo pregleda omejitev in prepovedi. *Združeno kraljestvo* je pred izvajanjem Direktive objavilo oceno učinka, v skladu s katero bi skupni stroški delodajalcev v javnem sektorju v smislu višjih plač znašali med 157 in 259 milijoni GBP na leto, vendar posodobljeni podatki niso na voljo. Nobena država članica ni ocenila upravnega bremena, ki ga je povzročila Direktiva.

Komisija je prav tako postavila vprašanje, *ali bistvene določbe Direktive pomenijo tudi precejšnje stroške ali ovire za agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabnike in ali so bili navedeni stroški ocenjeni*.

Nekatere države članice so ugotovile, da Direktiva res pomeni nižje stroške za agencije za zagotavljanje začasnega dela (*Avstrija, Nemčija*) in/ali podjetja uporabnike (*Finska, Nemčija, Poljska*), medtem ko je *Združeno kraljestvo* navedlo višje stroške plač za agencije, pa tudi stroške za agencije in podjetja uporabnike zaradi obveznega obveščanja. Druge države članice niso navedle nobenih znatnih stroškov ali ovir za agencije ali uporabnike. Nobena država članica nima na voljo najnovejših podatkov o višini nastalih stroškov.

Ciper je navedel, da na njihovem ozemlju še ne deluje nobena agencija za zagotavljanje začasnega dela.

V zvezi z evropskimi socialnimi partnerji se je organizacija BusinessEurope sklicevala na precejšnje stroške usklajevanja za agencije za zagotavljanje začasnega dela v nekaterih državah članicah in znatne socialne stroške, ki so posledica slabega izvajanja ali neizvajanja člena 4. Eurociett je navedla višje stroške za agencije v državah, kot sta *Združeno kraljestvo*

[7] Od skupno 995 vprašanih, med katerimi je bilo 768 MSP s sedežem v EU ali organizacij, ki predstavljajo interese MSP v EU, jih je 59 opredelilo Direktivo 2008/104/ES kot enega od najbolj obremenjujočih delov zakonodaje EU.

[8] Delovni dokument služb Komisije „Spremljanje in posvetovanje o pametnih predpisih za mala in srednje velika podjetja“ (SWD(2013) 60 final), ki spremlja Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Pametna pravna ureditev – odziv na potrebe malih in srednjih podjetij“ (COM(2013) 122 final).

[9] Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Nadaljnji ukrepi Komisije na podlagi posvetovanja ‚Top-10‘ z MSP o pravni ureditvi EU“, COM(2013) 446 final z dne 18. junija 2013.

in *Irska*, ter poudarila, da sprejema in podpira to povišanje, saj je podprla sprejetje Direktive. Prav tako se je sklicevala na stroške, ki so povezani nezadostnim prenosom nekaterih določb Direktive, medtem ko so se po mnenju CEEP[10] zaradi Direktive precej povišali stroški za delodajalce, zlasti na področjih, kjer pred prenosom Direktive ni veljalo načelo enakega obravnavanja. Vendar nobena od teh organizacij delodajalcev ni količinsko opredelila stroškov, ki so jih navajale. UEAPME[11] ni bilo seznanjeno z nobenimi posebnimi pravili za podjetja uporabnike, ki bi zanje pomenila precejšen strošek.

ETUC[12] je navedla, da v členu 12 Direktive, ki je pravna podlaga za to poročilo, ni bila predvidena ocena stroškov in da ni na voljo nobene študije, ki bi kazala povišanje stroškov za agencije zaradi prenosa Direktive. Z vidika sindikata UNI-Europa stroški ne pomenijo nikakršnih ovir za agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabnike.

V zvezi z vprašanjem, *ali so na voljo kakršne koli informacije glede stroškov, ki jih nosijo MSP in/ali mikropodjetja*, nima nobena država članica na voljo takšnih informacij. *Nemčija* je navedla, da Direktiva pomeni stroške za agencije za zagotavljanje začasnega dela in podjetja uporabnike. *Avstrija* in *Belgija* menita, da se Direktiva ne more šteti za posebej obremenjujočo za MSP.

Evropski socialni partnerji v zvezi s tem vprašanjem niso predložili nobenih informacij. ETUC meni, da je rezultate posvetovanja „Top-10“ neprimerno uporabiti kot podlago za prihodnje delo.

Poleg tega je več držav članic po posvetovanju navedlo, da bi morala vsaka splošna ocena stroškov, ki so posledica Direktive, upoštevati tudi koristi, ki jih je ta prinesla.

9. RAZMERJE MED DIREKTIVO O DELU PREK AGENCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA IN DRUGO ZAKONODAJO EU

V drugem odstavku člena 3(2) je navedeno, da države članice ne smejo iz področja uporabe te direktive izključiti delavcev ali delovnih razmerij le zato, ker se ta nanašajo na delavce s krajšim delovnim časom, delavcev s pogodbo za določen čas ali oseb, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno delovno razmerje. Ta določba jasno določa, da delavci, ki so pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela zaposleni s krajšim delovnim časom ali na podlagi pogodbe za določen čas, ne morejo biti izključeni iz področja uporabe Direktive 2008/104/ES, ker so „netipični“ delavci.

Sodišče je potrdilo, da se Direktiva 1999/70/ES o delu za določen čas ne uporablja za delovna razmerja za določen čas med delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in agencijo za zagotavljanje začasnega dela[13]. Zato velja, da tudi če so delavci pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, njihovega tristranskega delovnega razmerja ne ureja direktiva o delu za določen čas, ki se uporablja samo za neposredna delovna razmerja med delodajalcem in delavcem.

V zvezi z razmerjem med Direktivo 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in Direktivo 96/71/ES[14] o napotitvi delavcev na delo je v uvodni izjavi 22 Direktive 2008/104/ES navedeno, da bi se ta morala izvajati v skladu z določbami Pogodbe glede svobode opravljanja storitev in svobode ustanavljanja ter brez poseganja v

[10] Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena.
[11] Evropsko združenje obrti, malih in srednjih podjetij.
[12] Evropska konfederacija sindikatov.
[13] Sodba Sodišča (osmi senat) z dne 11. aprila 2013 v zadevi Oreste Della Rocca proti Poste Italiane SpA (C-290/12, še neobjavljena v ZOdl.).
[14] Direktiva Evropskega parlamenta in sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL L 18, 21.1.1997, str. 1.

Direktivo 96/71/ES. Direktiva o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela načeloma zajema nacionalne primere, direktiva o napotitvi delavcev na delo pa je posebej usmerjena v čezmejne primere. Direktiva o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela se v celoti uporablja za mobilne delavce, ki kot nacionalni delavci delajo tudi v drugih državah članicah in ne samo v svoji matični državi, medtem ko se direktiva o napotitvi delavcev na delo uporablja samo za napotene delavce, tj. delavce, ki za določen čas opravljajo delo na ozemlju druge države članice, ki ni država, v kateri običajno opravljajo delo.

V skladu s členom 1(3)(c) se direktiva o napotitvi delavcev na delo zlasti uporablja za podjetje ali agencijo za začasno zaposlovanje, ki posreduje zaposlitev delavca podjetju uporabniku, s sedežem ali dejavnem na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem ali agencijo za začasno zaposlovanje in delavcem.

V skladu s členom 3(1) te direktive je treba v zvezi z napotenimi delavci upoštevati nekatere določbe in pogoje za zaposlitev, ki vključujejo „minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo“ in „pogoje za posredovanje dela delavcev, zlasti kadar gre za delavce, ki jih zagotovijo podjetja za začasno zaposlovanje“, v kolikor so določeni z zakonom ali splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Kot je navedeno v uvodni izjavi 22 Direktive 2008/104/ES, imajo navedene določbe direktive o napotitvi delavcev na delo prednost pred določbami direktive o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Vendar lahko države članice v skladu s členom 3(9) direktive o napotitvi delavcev na delo zagotovijo, da se delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, obravnavajo enako v zvezi z določbami in pogoji, ki se uporabljajo za začasno zaposlene delavce v državi članici, kjer se izvaja delo.

10. MOŽNE SPREMEMBE

V zvezi z vprašalnikom iz točke 8 se postavlja vprašanje, *ali so bili z Direktivo na podlagi izkušenj, pridobljenih odkar je ta v celoti v veljavi od decembra 2011, doseženi cilji socialne politike iz člena 2*.

V skladu s členom 12 bi bilo treba v tem poročilu proučiti vsako spremembo Direktive, ki bi se zdela primerna. Komisija je na to opozorila v vprašalniku, ko je postavila vprašanje, *ali je treba katero določbo Direktive pojasniti, in če je odgovor pritrdilen, katere določbe in kakšne so težave v zvezi s tem.*

V zvezi s *prvim vprašanjem* je večina držav članic menila, da so bili z Direktivo dejansko doseženi njeni cilje socialne politike ali da je pomenila pomemben korak naprej pri razvoju socialne Evrope. Nekatere od teh držav članic so izpostavile praktične težave, nastale zaradi razlogov, ki niso povezani z Direktivo (*Slovaška, Slovenija*), vendar nobena od njih ni odgovorila, da z Direktivo niso bili doseženi njeni cilji. *Bolgarija* je težko odgovorila na vprašanje, saj tam agencije za zagotavljanje začasnega dela delujejo šele kratek čas, *Združeno kraljestvo* pa ni imelo na voljo nobenih podatkov, da bi lahko odgovorilo na vprašanje. *Ciper* prav tako ni mogel odgovoriti, saj v državi ni agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Organizaciji BusinessEurope in Eurociett pa menita, da cilji Direktive niso bili v celoti doseženi. Odgovorili sta, da v nekaterih državah članicah še naprej velja znatno število neupravičenih omejitev za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ali pa so bile takšne omejitve uvedene nedavno. Primeri so vključevali sektorske prepovedi, nerazumne omejitve najdaljšega trajanja napotitev, preveč omejene razloge za uporabo in kvote največjega dovoljenega števila delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Navedli sta, da bi bilo treba takšne omejitve ukiniti. UEAPME in v določenem obsegu tudi CEEP sta menila, da so bili z Direktivo doseženi njeni cilji socialne politike.

ETUC je poudarila, da je bil rok za prenos Direktive sorazmerno kratek in da je mnogo držav članic prenos izvedlo z zamudo. Zato je še prezgodaj za primerno oceno razmer na nacionalni ravni. UNI-Europa je menila, da so bili cilji iz člena 2 Direktive v večini držav članic večinoma že doseženi z nacionalno zakonodajo pred začetkom njene veljavnosti.

V zvezi z *drugim vprašanjem* je velika večina držav članic ugotovila, da v tej fazi ni bilo treba pojasniti ali pregledati nobene določbe Direktive. Za *Bolgarijo* in *Poljsko* je bilo še prezgodaj za takšna vprašanja. *Bolgarija* je skupaj s *Ciprom* izpostavila pomanjkanje praktičnih izkušenj z delom prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. *Portugalska* je poudarila, kako pomembno je bilo zagotoviti, da se je Direktiva pravilno prenesla v vse države članice.

Finska je navedla, da je bil člen 4 Direktive nejasen, zlasti v zvezi s tem, ali se od držav članic zahteva sprejetje nacionalne zakonodaje v skladu s členom 4(1), pri čemer je navedla razloge, ki lahko upravičijo prepovedi in omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Po mnenju BusinessEurope Direktive ne bi bilo treba revidirati, temveč je potrebno samo pravilno izvajanje člena 4 v državah članicah, kjer so še vedno prisotne neupravičene ovire pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. BusinessEurope je Komisijo pozvala k sprejetju razlagalnega sporočila o členu 4 in k spodbujanju ukinitve neupravičenih omejitev v priporočilih za posamezne države, po potrebi s sprožitvijo postopka za ugotavljanje kršitev. Tudi Eurociett je menila, da Direktive ni treba revidirati. Vendar je dodala, da bi lahko morda pozvala k pogojni, omejeni reviziji člena 4, če pri izvajanju tega člena ne bi bil dosežen bistven napredek. UEAPME ni videlo nobene potrebe po pregledu Direktive v tej fazi, medtem ko je CEEP izrazil potrebo, da se pojasnijo nekateri nacionalni izvedbeni ukrepi in ne sama Direktiva.

ETUC je navedla, da je še prezgodaj za odločitev, ali je treba Direktivo pregledati ali ne, ob upoštevanju zamude pri prenosu v več državah članicah. Vendar ugotavlja, da so odstopanja od načela enakega obravnavanja zelo težavna, zlasti člen 5(2), kot se uporablja v nekaterih državah članicah.

UNI-Europa meni, da bi bilo treba Direktivo revidirati. Meni tudi, da je treba odstopanja od člena 5(3) in (4) ukiniti, saj neposredno kršijo načelo enakega obravnavanja. Poleg tega bi bilo treba zaradi neobstoja kakršne koli omejitve zaporednih napotitev v Direktivi pojasniti pojem „zloraba“ pri uporabi člena 5.

11. SKLEPI

Cilj Direktive je doseči ustrezno ravnovesje med izboljšanjem varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zlasti z uvedbo načela enakega obravnavanja, na eni strani, in spodbujanjem pozitivne vloge, ki jo lahko ima delo prek agencije, na drugi strani, in sicer z zagotavljanjem zadostne prožnosti na trgu dela.

Komisija priznava pomen dela, ki je bilo opravljeno pri prenosu Direktive, zlasti v državah članicah, kjer še ni bila sprejeta zakonodaja, ki bi posebej urejala področje dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ali kjer je bilo načelo enakega obravnavanja prvič priznano v nacionalni zakonodaji.

Zgornja analiza kaže, da se zdi, da so bile določbe Direktive na splošno pravilno izvedene in uporabljene, vendar tudi, da dvojni cilj Direktive še ni bil v celoti dosežen. Po eni strani lahko obseg uporabe nekaterih odstopanj od načela enakega obravnavanja v posebnih primerih privede do situacije, ko uporaba Direktive nima dejanskega učinka na izboljšanje varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Po drugi strani je pregled omejitev in prepovedi glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela v

večini primerov služil temu, da je legitimiziral status quo, namesto da bi spodbudil ponovni razmislek o vlogi začasnega dela na modernih, prožnih trgih dela.

Komisija bo še naprej podrobno spremljala uporabo Direktive, pri tem pa upoštevala nadaljnji razvoj na področjih delovne zakonodaje in dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi zagotovila ustrezno doseganje njenega cilja ter celovit in pravilen prenos njenih določb v vseh državah članicah. Za dosego tega bo Komisija tesno sodelovala z državami članicami in socialnimi partnerji v okviru delovne skupine, pristojne za spremljanje uporabe Direktive, kot tudi v okviru drugih forumov.

Poleg tega namerava Komisija kakršne koli težave z izvajanjem Direktive obravnavati z ustreznimi sredstvi, po potrebi vključno s postopkom za ugotavljanje kršitev. Pritožbe, ki jih je Komisija prejela zoper države članice, peticije in vprašanja za predhodno odločanje, naslovljena na Sodišče, lahko prav tako pomenijo pomemben vir informacij v zvezi z nacionalnimi ukrepi ali praksami, ki ne bi bile skladne z Direktivo.

Če bo Komisija v svoji oceni nacionalnih ovir za delovanje agencij za zagotavljanje začasnega dela opredelila določene vidike regulativnega bremena kot ovire za rast in konkurenco, bo ob upoštevanju evropskega semestra razmislila, ali naj v ukrepe za posamezne države vključi priporočila za zadevne države članice.

Za morebitne spremembe Direktive je potrebnega več časa, da se pridobijo izkušnje v zvezi z njeno uporabo in da se ugotovi, ali so bili z njo v celoti doseženi njeni cilji. Obdobje njenega prenosa se je končalo decembra 2011, nekatere nacionalne izvedbene določbe pa so bile sprejete šele spomladi 2013. Vendar za zdaj še ni na voljo nobene sodne prakse Sodišča o njenem izvajanju.

Komisija v zvezi s tem in glede na lastno oceno o izvajanju Direktive, pri čemer se upoštevajo še mnenja, ki so jih države članice in evropski socialni partnerji izrazili med posvetovanjem o tem poročilu, meni, da na tej stopnji niso potrebne spremembe.

Spremni delovni dokument služb Komisije
- pregled možnosti, ki so jih države članice izbrale za izvajanje Direktive v nacionalno zakonodajo,
- pregled poročil držav članic o rezultatih pregleda omejitev in prepovedi pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.