EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 21.3.2014.
COM(2014) 176 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA

o primjeni Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

{SWD(2014) 108 final}

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I VIJEĆU REGIJA

o primjeni Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

1. UVOD

1.1. Direktiva

Direktivu 2008/104/EZ[1] o radu preko poduzeće za privremeno zapošljavanje (dalje u tekstu "Direktiva") Europski parlament i Vijeće donijeli su sukladno članku 137. stavku 2. Ugovora o Europskoj zajednici (sadašnji članak 153. stavak 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije).

Svrha je ove Direktive osigurati zaštitu radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonošenja stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.

Ovom se Direktivom posebno:

- utvrđuje načelo jednakog postupanja u poduzećima korisnicima, dopuštajući u isto vrijeme određena ograničena odstupanja pod jasnim uvjetima;
- predviđa preispitivanje, tijekom razdoblja prenošenja, ograničenja i zabrana korištenja rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje od strane država članica;
- poboljšava radnicima zaposlenima preko poduzeća za privremeno zapošljavanje pristup zaposlenju na neodređeno vrijeme, kolektivnim pogodnostima i osposobljavanju;
- uključuju odredbe o zastupanju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Usluge poduzeća za privremeno zapošljavanje isključene su iz područja primjene Direktive 2006/123/EZ[2] o uslugama na unutarnjem tržištu. U članku 2. stavku 2. (e) Direktive navedeno je se Direktiva ne primjenjuje na usluge poduzeća za privremeno zapošljavanje.

1.2. Pravna osnova i predmet izvješća

Ovim izvješćem preispituje se primjena Direktive u državama članicama, kako je određeno člankom 12., kojim se predviđa:

„Do 5. prosinca 2013. Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Zajednice preispituje primjenu ove Direktive s ciljem predlaganja potrebnih izmjena kad je to potrebno."

[1] Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, SL L 327, 5.12.2008., str. 9.

[2] Direktiva 2006/123/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2006. o uslugama na unutarnjem tržištu, SL L 376, 27.12.2006., str. 36.

Ovo izvješće ima dvije namjene. Prva je pregled provedbe Direktive u državama članicama, kojim se naglasak stavlja na ključne probleme provedbe. Nažalost, izvješće ne daje detaljan uvid u sve nacionalne provedbene mjere.[3] Druga namjena jest ispitivanje eventualne potrebe za izmjenama teksta Direktive na snazi temeljem iskustava u primjeni, dvije godine nakon završetka razdoblja prenošenja.

Izvješće je sastavljeno na temelju pregleda odredaba o provedbi Direktiva u državama članicama koji je izvršila Komisija, kao i na temelju odgovora na dva upitnika koje je Komisija zaprimila, jednog o odabranim mogućnostima za provedbu Direktive u nacionalno zakonodavstvo, a drugog o preispitivanju Direktive i pitanja troškova.

Oba upitnika dostavljena su državama članicama, a drugi je naslovljen i na socijalne partnere na europskoj razini. Izvješću je pridonijela i vladina stručna skupina za prenošenje Direktive, u čiji su rad bili uključeni europski socijalni partneri. U izvješću se koriste i podaci dostupni Komisiji iz drugih izvora, poput izvješća neovisnih stručnjaka iz Mreže stručnjaka europskog radnog prava.

Peti dio izvješća u velikoj se mjeri temelji na izvješćima država članica o rezultatima preispitivanja ograničenja i zabrana primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i dodatnim informacijama dobivenima od velikog broja zemalja na zahtjev Komisije. Korišteni su i drugi raspoloživi izvori, a posebno pritužbe predane Komisiji i podaci dobiveni od europskih socijalnih partnera.

2. POSTUPAK PRENOŠENJA

Prema članku 11. stavku 1. Direktive, države članice bile su dužne prenijeti Direktivu u nacionalno zakonodavstvo do 5. prosinca 2011., donošenjem i objavljivanjem zakona, propisa i administrativnih odredaba koji su nužni za usklađivanje s Direktivom, ili osiguravanjem uvođenja potrebnih odredaba od strane socijalnih partnera putem sporazuma.

Direktivu su prenijele sve države članice. U velikom broju slučajeva, prenošenje je izvršeno kasno te tek nakon što je Komisija pokrenula postupak zbog povrede propisa protiv država članica. Komisija je početkom 2012. poslala službene obavijesti o neizvještavanju u vezi s mjerama prenošenja u 15 država članica. Tijekom 2012., na tri države članice poslana su obrazložena mišljenja. U državi članici koja je zadnja prenijela Direktivu, provedbeno zakonodavstvo stupilo je na snagu 1. srpnja 2013.

Direktiva je prenošena na različite načine, što je povezano s činjenicom da je prije primjene Direktive u nekim državama članicama rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje bio reguliran zakonom, a u nekima kolektivnim ugovorima ili kombinacijom ugovora i zakona. Neke države članice nisu imale pravni okvir za primjenu rada kod agencije za privremeno zapošljavanje, stoga su taj način rada prvi put regulirale prenošenjem Direktive. Neke su države članice izmijenile samo jedan dio zakonodavstva, dok su neke morale izmijeniti nekoliko pravnih dokumenata.

Tri države članice (*Francuska, Luksemburg i Poljska*) smatrale su kako su njihove nacionalne odredbe u skladu s Direktivom te da stoga nema potrebe za izmjenama nakon stupanja na snagu Direktive.

[3] Niti jedan dio izvješća ne bi trebalo shvatiti kao prejudiciranje stava Komisije u budućim pravnim postupcima.

3. PODRUČJE PRIMJENE I DEFINICIJE (ČLANCI 1. I 3.)

3.1. Primjena Direktive na poduzeća korisnike koja ne obavljaju gospodarske djelatnosti (članak 1. stavak 2.)

Člankom 1. stavkom 2. određeno je kako se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja su poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici koji obavljaju gospodarske djelatnosti, bez obzira na to posluju li s ciljem ostvarenja dobiti ili ne.

Poduzeća za privremeno zapošljavanje ispunjavaju uvjet obavljanja gospodarskih djelatnosti, međutim, neke aktivnosti poduzeća korisnika, kao što su one koje djelomično provodi javni sektor, ne mogu smatrati gospodarskim djelatnostima.[4] Države članice imaju pravo isključiti poduzeća korisnike koja ne obavljaju gospodarske djelatnosti iz područja primjene Direktive. Unatoč tome, 19 država članica Direktivu primjenjuje na poduzeća korisnike koja ne obavljaju gospodarske aktivnosti. *Bugarska, Cipar, Danska, Irska, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Rumunjska* i *Ujedinjena Kraljevina* odlučile su takva poduzeća izuzeti iz područja primjene svojih provedbenih odredaba.

U ovoj se fazi čini da provedba navedene odredbe ne predstavlja poseban problem.

3.2. Izuzeće određenih posebnih državnih ili državnopotpomognutih programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije (članak 1. stavak 3.)

Članak 1. stavak 3. omogućuje državama članicama, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, isključivanje iz područja primjene njihovih mjera za prenošenja Direktive radne odnose sklopljene u okviru posebnog državnog ili državnopotpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije.

Većina država članica ne isključuje niti jedan od ranije navedenih radnih odnosa iz nacionalnih provedbenih odredaba.

Austrija, Cipar, Danska, Mađarska, Irska, Malta i *Švedska* primjenjuju ovo izuzeće. Na *Cipru* i u *Irskoj*, cilj je olakšavanje integracije ili prekvalifikacije pojedinih kategorija osoba koje su suočene s poteškoćama pri ulasku ili ponovnom uključivanju na tržište rada. *Švedska* isključuje radnike koji koriste posebne naknade za posao ili imaju zaštićeno zaposlenje, ali isključivo u odnosu na načelo jednakog postupanja. Odredbe o, primjerice, prednosti ili kolektivnoj pogodnosti te podatke o upražnjenim radnim mjestima u poduzećima korisnicima i dalje se primjenjuju na ovu skupinu.

Komisiji nije ukazano na posebne poteškoće u provedbi ovog izuzeća ili problema s usklađivanjem nacionalnih provedbenih mjera s Direktivom.

[4] U skladu s pravilima Ugovora o unutarnjem tržištu, sve usluge obavljene za naknadu moraju se svrstati pod gospodarske djelatnosti. Prema precedentnom pravu Suda pravde, uslugu ne mora nužno platiti osoba za koju se usluga izvodi, no za predmetnu uslugu mora postojati neki oblik protuusluge. Usluge koje se ne izvode u zamjenu za protuuslugu, npr. od strane države ili u ime države u okviru misija u području socijalnih usluga (npr. tečajevi koje se održavaju u sklopu nacionalnog obrazovnog sustava ili u ustanovi za visoko obrazovanje koja se većinom financira iz javnih fondova) ne spadaju pod gospodarske aktivnosti (vidjeti Radni dokument službi Komisije 'Vodič kroz primjenu pravila EU-a o državnim potporama, javnoj nabavi i unutarnjem tržištu vezano za usluge od općeg gospodarskog interesa, a posebno socijalnih usluga od općeg interesa" (SEC(2010) 545 završna verzija od 7.12.2010.), posebno točke 6.1. do 6.3.).

3.3. Definicije (članak 3. stavak 1. (a) do (e))

U članku 3. stavku 1. (a) do (e) određene su definicije glavnih pojmova korištenih u Direktivi: „radnik“, poduzeće za privremeno zapošljavanje, „ radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje“, „poduzeće korisnik“, i „ustupanje“.

Nekoliko država članica (*Cipar, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Litva, Malta, Portugal, Švedska* i *Ujedinjena Kraljevina*) u zakonodavstvu kojim prenose Direktivu odredilo je barem neke od ovih pojmova, koristeći izraze koji su u najvećem broju slučajeva slični izrazima korištenima u Direktivi. Na taj način jasnije je određeno područje primjene nacionalnih provedbenih mjera. Druge države članice nisu donijele takve definicije.

U *Latviji* je, zakonodavstvom kojim se prenosi Direktiva, jasno određeno kako će se poduzeće za privremeno zapošljavanje smatrati poslodavcem radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Na taj je način dano korisno pojašnjenje u skladu s definicijama u članku 3. stavku 1., prema kojem radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ima radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje, s mogućnošću ustupanja poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.

4. NAČELO JEDNAKOG POSTUPANJA

4.1. Jednako postupanje u odnosu na osnovne radne uvjete i uvjete zapošljavanja (članak 3. stavak 1. (f), članak 3. stavak 2., prvi podstavak, i članak 5. stavak 1.)

U članku 5. stavku 1. određeno je načelo jednakog postupanja u poduzećima korisnicima. Sukladno ovom načelu, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje od prvog dana ustupanja moraju imati jednaka prava na osnovne radne uvjete i uvjete zapošljavanja kao i u slučaju izravnog zapošljavanja na istom radnom mjestu u tvrtki korisnici. Ti uvjeti odnose se na plaću, kao i na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike. Moraju se primjenjivati na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u onoj mjeri u kojoj čine opće odredbe važeće u poduzeću korisniku. Uvjeti moraju biti sukladni pravilima važećim u poduzeću korisniku o zaštiti trudnica i majki dojilja, djece i mladih te jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije[5].

Mogu se primijeniti određena odstupanja od načela jednakog postupanja, no ti su slučajevi jasno definirani Direktivom i objašnjeni u tekstu koji slijedi.

Dio država članica primijenio je načelo jednakog postupanja i prije stupanja na snagu Direktive. Trenutačno sve države članice primjenjuju ovo pravilo. Međutim, 12 država članica dopušta odstupanja od načela pod određenim uvjetima. Nadalje, većina država članica odabrala je izraze koji se u određenoj mjeri razlikuju od onih korištenih u Direktivi, a posebno u odnosu na prenošenje članka 5. stavka 1, prvog podstavka, kojim se definira načelo jednakog postupanja te članka 3. stavka 1. (f), koji utvrđuje područje primjene pojma „osnovni radni uvjeti i uvjeti zapošljavanja.“

[5] Usklađenost s Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.), Direktivom 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.), Direktivom Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19.7.2000., str. 22.) i Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.) nije nadgledana u ovom izvješću.

U *Estoniji* se, primjerice, provedba načela jednakog postupanja temelji na pojmu „usporediv zaposlenik“ u poduzeću korisniku. Ako ne postoji usporediv zaposlenik, usporedbu je potrebno temeljiti pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor. Ako ne postoji kolektivni ugovor, zaposlenik koji obavlja isti ili sličan posao u istoj regiji smatrat će se usporedivim zaposlenikom. Čini se kako se u *Poljskoj* i *Ujedinjenoj Kraljevini* uvjeti koje je potrebno primijeniti na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje također određuju temeljem usporedbe s usporedivim zaposlenicima u poduzeću korisniku.

Komisija će nadgledati osigurava li usporedba s usporedivim zaposlenikom u praksi ispravnu primjenu načela jednakog postupanja te može li dovesti do diskriminatorne prakse prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Komisija će, ako bude potrebno, donijeti odgovarajuće mjere kojima će osigurati potpunu usklađenost s Direktivom.

Komisija će također osigurati da se pojam „osnovnih radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja“ ispravno provodi u svim državama članicama. Ovaj pojam pokriva plaću, kao i trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike. Ovo je obvezan popis od kojeg se ne mogu dopustiti odstupanja.

4.2. Moguća odstupanja

4.2.1. Odstupanje predviđeno člankom 5. stavkom 2.

U skladu s člankom 5. stavkom 2., države članice mogu, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, predvidjeti izuzeće od jednake plaće, kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja. Većina država članica ne primjenjuje ovo odstupanje.

Mađarska, Irska, Malta, Švedska i *Ujedinjena Kraljevina*, međutim, predviđaju mogućnost odstupanja od jednake plaće tijekom ustupanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje s kojima je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, koji nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja, odnosno tijekom razdoblja nezaposlenosti.

U *Mađarskoj*, sukladno Zakonu o radu, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji ispunjavaju ove uvjete imaju pravo na jednako postupanje u pogledu plaće i drugih povlastica nakon 184.-og dana od početka rada u poduzeću korisniku.

U *Irskoj*, Zakon o zaštiti zaposlenika (Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje) iz 2012. nalaže da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje s kojima je sklopljen ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nemaju pravo na jednaku plaću tijekom ustupanja, pod uvjetom da im je u razdoblju između dva ustupanja isplaćena barem polovica plaće koju su primali tijekom posljednjeg ustupanja, a koja ne iznosi manje od najmanje zakonom propisane plaće. Prije nego radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje sklopi ugovor o zapošljavanju, poduzeće za privremeno zapošljavanje mora ga/ju pismenim putem obavijestiti da neće imati pravo na jednaku plaću.

Slične odredbe primjenjuju se i u *Ujedinjenoj Kraljevini*, u kojoj Odredbe o radnicima zaposlenima preko poduzeća za privremeno zapošljavanje iz 2010. omogućuju izuzeće od odredaba o jednakom postupanju u pogledu plaće i naknade za dopust u pogledu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji ispunjavaju uvjete navedene u članku 5. stavku 2. U razdoblju između dva ustupanja, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo na najmanje 50 % od osnovne plaće koja im je

isplaćivana tijekom posljednjih 12 tjedana prethodnog ustupanja, a u svakom slučaju, na najmanju zakonom propisanu plaću. Ugovor o zapošljavanju mora uključivati izjavu u kojoj je navedeno da radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nema pravo na jednaku plaću.

Na *Malti* je Odredbama o radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje iz 2010. određeno da odredba kojom se jamči jednaka plaća neće primjenjivati na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme i nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

Sukladno zakonodavstvu kojim se prenosi Direktiva u *Švedskoj*, u odnosu na plaće, načelo jednakog postupanja ne primjenjuje se na radnike koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme i nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

Pet navedenih država članica, dakle, dopušta odstupanja od načela jednake plaće tijekom razdoblja u kojima su radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljeni poduzeću korisniku. Ne dovodeći u pitanje primjenjivu najmanju dopuštenu plaću, niti jedna država članica nije donijela pravila kojima se određuje opseg odstupanja za vrijeme ustupanja, na primjer, određujući posebnu minimalnu plaću. U odnosu na razdoblje između dva ustupanja, *Mađarska, Malta* i *Švedska* nisu odredile najmanju dopuštenu plaću, no na *Malti* radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo na jednaki iznos plaće u razdoblju za vrijeme ustupanja i između dva ustupanja.

Odstupajući od načela jednakog postupanja, članak 5. stavak 2. potrebno je tumačiti s ograničenjem. Ne odnosi se na radnike koji imaju ugovor o zapošljavanju na određeno vrijeme te se može primijeniti na one koji imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme.

U svjetlu nacionalne provedbe članka 5. stavka 2., u okviru tog odstupanja pojavljuju se pitanja tumačenja, posebno u odnosu na razinu plaća radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje za vrijeme i između ustupanja koja zakonski može biti jednaka primjenjivoj najmanjoj dopuštenoj plaći, ako postoji, dok za najmanje dopuštene plaće nije određena donja granica. Mjere predviđene za sprečavanje zloporabe odstupanja također se moraju razmotriti.

Navedena pitanja treba detaljno razmotriti na predstojećim sastancima Stručne skupine za prenošenje Direktive. Komisija će, u svakom slučaju, donijeti odgovarajuće mjere kako bi osigurala potpunu usklađenost država članica s Direktivom.

4.2.2. Odstupanje predviđeno člankom 5. stavkom 3.

Sukladno članku 5. stavku 3., države članice mogu, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, istima ponuditi mogućnost zadržavanja ili sklapanja kolektivnih ugovora u pogledu radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji odstupaju od načela jednakog postupanja, uz istodobno poštivanje opće zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Članak 5. stavak 3. trebalo bi tumačiti u svjetlu članka 2. stavka 2. Direktive 91/383/EEZ[6] o sigurnosti i zdravlju

[6] Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu, SL L 206, 29.7.1991., str. 19.

na radnom mjestu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu. Sukladno ovoj odredbi, različito postupanje prema radnicima u privremenom radnom odnosu kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ne može se opravdati kad su u pitanju radni uvjeti u odnosu na zaštitu sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.

Većina država članica odlučila je ne primijeniti odstupanje iz članka 5. stavka 3. Unatoč tome, ovom odredbom omogućen je određeni stupanj prilagodljivosti i uzeta je u obzir činjenica da je u nekim državama članicama rad kod poduzeća za privremeno zapošljavanje tradicionalno bio reguliran uglavnom kolektivnim ugovorima. Deset država članica (*Austrija, Bugarska, Danska, Finska, Njemačka, Mađarska, Irska, Italija, Nizozemska* i *Švedska*) donijelo je odredbe kojima se dopuštaju kolektivni ugovori o radu koji ne primjenjuju načelo jednakog postupanja za radnike kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. *Austrija, Irska* i *Švedska* pozivaju se na potrebu uspostavljanja ravnoteže u odnosu na kolektivne ugovore kako se u pitanje ne bi dovodila općenita zaštita radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Komisija u ovom trenutku smatra kako ne postoje posebni problemi u provedbi ove odredbe. U svim će se slučajevima nadgledati pridržavanje općenite „zaštite radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje“, a posebno ako nacionalne provedbene odredbe ne upućuju na taj pojam.

4.2.3. Odstupanje predviđeno člankom 5. stavkom 4.

Sukladno članku 5. stavku 4., države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenjivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu, na temelju ugovora sklopljenog između nacionalnih socijalnih partnera, utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koje odstupaju od načela jednakog postupanja, pod uvjetom da im je omogućena jednaka razina zaštite. Navedeno može uključivati i kvalifikacijsko razdoblje za jednako postupanje.

Jedino su *Ujedinjena Kraljevina* i *Malta* primijenile članak 5. stavak 4. U *Ujedinjenoj Kraljevini*, radnici kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo na jednako postupanje u poduzeću korisniku nakon završetka kvalifikacijskog razdoblja koje traje 12 tjedana na istom poslu i s istim poslodavcem. Na *Malti* se načelo jednakog postupanja, u mjeri u kojoj se to odnosi na plaću, ne primjenjuje tijekom prva četiri tjedna ustupanja ukoliko ustupanje traje 14 tjedana ili više.

Države članice koje primjenjuju članak 5. stavak 4. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu i naknadu za bolovanje ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja. *Ujedinjena Kraljevina* i *Malta* isključuju navedene sustave iz osnovnih radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja na koje radnici kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo.

Nadalje, člankom 5. stavkom 5. od država članica traži se poduzimanje odgovarajućih mjera za sprječavanje zloporabe primjene članka 5., a posebno uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba Direktive. Rizik izbjegavanja načela jednakog postupanja i jednake plaće posebno je visok ako se načela ne primjenjuju od prvoga dana ustupanja radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nego nakon kvalifikacijskog razdoblja.

Ujedinjena Kraljevina donijela je detaljne mjere izbjegavanja zloporabe zakonodavstva, *inter alia* izjavljujući kako u slučaju prekida nakon najviše šest tjedana ustupanja, kvalifikacijski „sat“ ne vraćaju na početnu poziciju. Ako se radnika kod poduzeća za privremeno

zapošljavanje na *Malti* kojem se tijekom prva četiri tjedna ustupanja nije omogućila jednaka plaća zamijeni, radnik kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen kao njegova/njezina zamjena imat će koristi od načela jednakog postupanja u pogledu plaće od prvog dana ustupanja.

5. PREISPITIVANJE OGRANIČENJA ILI ZABRANA PRIMJENE RADA PREKO PODUZEĆA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE (ČLANAK 4.)

5.1. Predmet članka 4.

Člankom 4. određeno je kako su ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani samo ako se temelje na općem interesu posebno u pogledu:

- zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje;

- zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu;

- potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada;

- potrebe da se osigura sprečavanje zloporaba.

Države članice imale su obavezu, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, preispitati ova ograničenja i zabrane kako bi potvrdile njihovu opravdanost temeljem općeg interesa te obavijestile Komisiju o rezultatima preispitivanja do kraja prijelaznog razdoblja (5. prosinac 2011.). Preispitivanja ograničenja i zabrana utvrđenih kolektivnim ugovorima mogu provesti socijalni partneri koji su pregovarali o dotičnom ugovoru.

Kako je navedeno u Izvješću službi Komisije o radu Stručne skupine za prenošenje Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje iz 2011., područje primjene preispitivanja trebalo bi pokrivati sve mjere, na primjer, mjere propisane zakonodavstvom, propise ili administrativne odredbe koje se primjenjuju u državama članicama i kojima je cilj ili čiji je učinak uvođenje ograničenja radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Osim toga, iz članka 4., stavka 4. razvidno je kako odredbe navedene u članku 4. ne dovode u pitanje nacionalne zahtjeve u odnosu na registraciju, izdavanje dozvola, certifikaciju, financijska jamstva ili praćenje poduzeća za privremeno zapošljavanje. Iz toga proizlazi kako zahtjevi koji potpadaju pod jednu od navedenih kategorija, koje se odnose na pristup tržištu i izvršavanje aktivnosti agencija za privremeno zapošljavanje, nisu uključeni u područje primjene obveza preispitivanja ograničenja ili zabrana.

Člankom 4. stoga se onemogućuje veliki broj opravdanja kojima bi države članice mogle pribjeći kako bi ograničile rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Članak 4. stavak 1. obvezujući je za sve države članice. Svaka država članica, unutar vlastitog nacionalnog konteksta, odlučuje o metodi provedbe ove odredbe. Za provedbu članka 4. stavka 1. ne postoji vremensko ograničenje. Člankom 4. države članice obvezuju se na preispitivanje ograničenja ili zabrana primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, obavještavanje Komisije o rezultatima preispitivanja i obrazloženje ograničenja i zabrana na temelju općeg interesa.

5.2. Rezultati preispitivanja kojeg su provele države članice

Sve države članice izvijestile su Komisiju o stavovima u odnosu na preispitivanje ograničenja i zabrana primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Dvadeset i četiri države članice dostavile su rezultate provedenog preispitivanja. Četiri države članice *(Irska, Luksemburg, Malta* i *Ujedinjena Kraljevina*) izjavile su kako ne postoje ograničenja ili zabrane te stoga preispitivanje nije provedeno.

U slučaju *Irske, Malte* i *Ujedinjene Kraljevine*, Komisija nije pronašla posebno ograničenje ili zabranu koju bi navedene države članice trebale preispitati u kontekstu navedenih odredaba. U pogledu *Luksemburga,* Komisija je, primjerice, naišla na ograničenje u primjenjivom nacionalnom zakonodavstvu u odnosu na trajanje ustupanja ili postojanja popisa dozvoljenih razloga za korištenje rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Ograničenja i zabrane u *Luksemburgu* moraju se stoga preispitati nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive.

Izvještaji o rezultatima preispitivanja ograničenja i zabrana koje su dostavile 24 države članice razlikovali su se oblikom i dužinom. U većini slučajeva morali su se, na zahtjev Komisije, nadopuniti posebnim, preciznijim podacima.

Razlike u izvještajima djelomično su rezultat različitih situacija s kojima se države članice susreću. Iako rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje obuhvaća samo mali broj ukupno zaposlenih radnika, u nekim je državama znatno rasprostranjeniji nego u drugima. U nekim je državama članicama nacionalni zakonodavni okvir za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje donesen šezdesetih (*Nizozemska*) ili sedamdesetih godina (*Francuska, Njemačka, Ujedinjena Kraljevina*). U velikom broju ostalih, pravno je reguliran tek nedavno, a u nekim slučajevima jedino u kontekstu prenošenja Direktive. Nadalje, iako je broj radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje relativno malen, ne može se zanemariti važnost ovog fleksibilnog oblika rada u funkcioniranju nacionalnog tržišta rada. Sve su države članice napravile poseban izbor u kontekstu politike zapošljavanja, na primjer, omogućujući fleksibilnost tržišta rada do određene granice koja se razlikovala od države do države. Takav izbor utječe na ulogu i položaj rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na pojedinom tržištu rada.

Pet država članica (*Danska, Estonija, Latvija, Litva* i *Slovačka*) u izvješću o rezultatima preispitivanja navelo je kako ne primjenjuju zabrane ili ograničenja rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Nadalje, različite države članice izvijestile su Komisiju o nacionalnim odredbama koje potpadaju pod članak 4. stavak 4. Direktive i odnose se, npr. na registraciju i financijska jamstva poduzeća za privremeno zapošljavanje. Za navedene odredbe ne postoji obveza preispitivanja.

5.2.1. Opravdanost zabrana i ograničenja na temelju općeg interesa

Ograničenja ili zabrane koja države članice primjenjuju na primjenu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani su samo ako se temelje na općem interesu, kako je navedeno u točki 5.1. Navođenjem stavke „temeljem općeg interesa posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprječavanje zloporaba“, člankom 4. stavkom 1. Direktive pruža se indikativan, neiscrpan popis razloga kojima se mogu opravdati zabrane i ograničenja.

Države članice imale su obvezu izvijestiti Komisiju o opravdanim razlozima zabrana i ograničenja koja primjenjuju na završetku razdoblja prenošenja Direktive. Napravile su popis zabrana i ograničenja i u velikom broju slučajeva, navele jedan ili više razloga koji se temelje na općem interesu, a koji su kao moguća opravdanja nabrojeni u članku 4. stavku 1. Ako su smatrale da se isti razlozi mogu primijeniti na nekoliko restriktivnih mjera, navele su zajedničko opravdanje za različite zabrane ili ograničenja.

Općenito gledano i sa samo nekoliko iznimaka, države članice dale su samo vrlo općenita opravdanja restriktivnih odredaba na snazi, čak i kad je Komisija zatražila dodatne podatke o razlozima temeljem kojih državne vlasti smatraju kako su zabrane i ograničenja na snazi opravdani na temelju općeg interesa.

Države članice posebno se pozivaju na opravdanja navedena u članku 4. stavku 1. Direktive:

- Neke države članice (*Belgija, Bugarska, Hrvatska, Češka, Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Italija, Poljska, Portugal, Slovenija*) pozivale su se na „ zaštitu radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje“ s ciljem nalaženja opravdanja za pojedine zabrane ili ograničenja na snazi.

  Na primjer, ovo je jedno od opravdanja korištenih u odnosu na ograničenja koja se primjenjuju u građevinskom sektoru u *Njemačkoj*. *Poljska* je navela kako je ograničenje za razdoblje tijekom kojeg radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje može raditi u jednom poduzeću korisniku povezano s privremenom prirodom zadaća koje izvršavaju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje te na taj način pridonosi njihovoj zaštiti.

- Mnoge države članice navele su „zahtjeve u odnosu na zdravlje i sigurnost na radu“ (*Belgija, Bugarska, Češka, France, Grčka, Mađarska, Italija, Poljska, Portugal, Slovenija* i *Španjolska*) kao razlog ograničenja ili izravne zabrane zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji bi izvršavali zadatke koji predstavljaju rizik za zdravlje i sigurnost radnika. Neke su države članice koristile ovo opravdanje zajedno s drugim razlozima navedenima u članku 4. stavku 1., posebice zaštitom radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (*Hrvatska, Portugal, Slovenija*).

  U *Sloveniji*, gdje se granskim kolektivnim ugovorima može zabraniti primjena rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, mogućnost takve zabrane ograničena je na slučajeve u kojima je svrha zabrane osiguravanje veće zaštite radnika ili zdravlja i sigurnosti radnika.

  Članak 4. stavak 1. trebalo bi tumačiti u svjetlu članka 5. stavka 1. Direktive 91/383/EEZ o sigurnosti i zdravlju na radnom mjestu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu. Sukladno tome, države članice mogu zabraniti zapošljavanje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje „na određenim poslovima (…) koji bi bili posebno opasni po njihovu sigurnost ili zdravlje, a posebno na pojedinim poslovima koji podrazumijevaju poseban medicinski nadzor (…)“. U nedostatku definicije pojma posla koji je posebno opasan po sigurnost ili zdravlje u zakonodavstvu EU-a, države članice, pod nadzorom Suda pravde, samostalno određuju predmetne aktivnosti.

- Različite države članice (*Belgija, Bugarska, Češka, Francuska, Italija, Poljska, Portugal, Rumunjska* i *Švedska*) pozvale su se na „potrebu osiguravanja ispravnog funkcioniranja tržišta rada“ kako bi na taj način opravdale restriktivne mjere poput ograničavajućeg popisa razloga za primjenu rada preko poduzeća za privremeno

zapošljavanje (*Francuska, Italija, Poljska*), ograničenja broja ili omjera radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji mogu biti zaposleni u poduzeću korisniku (*Belgija, Italija)*, ili obveze pregovora poslodavca i organizacije radnika prije zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (*Švedska*).

- Nekoliko država članica (*Belgija, Bugarska, Češka, Njemačka, Grčka, Italija, Poljska, Švedska*) opravdale su određene zabrane ili ograničenja primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje „potrebom osiguravanja sprječavanja zloporaba". Ovo opravdanje navedeno je kao razlog za veliki broj mjera, od ograničenja po pitanju prirode zadataka koji se mogu dodijeliti radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (*Italija, Poljska*), mogućnosti određivanja kvantitativnih ograničenja korištenja ugovora na određeno vrijeme radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nacionalnim kolektivnim ugovorima (*Italija*), do, u nekim slučajevima, obveze tvrtke korisnika u smislu pribavljanja pristanka izaslanstva sindikata prije zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (*Belgija*).

  „Potreba osiguravanja sprječavanja zloporaba" ponekad je navedena zajedno s drugim razlozima iz članka 4. stavka 1. Direktive, posebno s potrebom osiguravanja ispravnog funkcioniranja tržišta rada (*Italija, Poljska, Švedska*).

Neke države članice su, u odnosu na zabrane i ograničenja na snazi, koristile i ova opravdanja:

- Od svih država članica koje primjenjuju zabranu zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kao zamjene za radnike koji ostvaruju svoje prvo na štrajk (*Austrija, Belgija, Bugarska, Hrvatska, Francuska, Grčka, Mađarska, Italija, Poljska, Slovenija, Španjolska*), četiri (*Belgija, Grčka, Mađarska i Italija*) su se izričito pozvale na zaštitu prava na štrajk. Nekoliko je država članica citiralo 20. uvodnu izjavu Direktive, sukladno kojoj odredbe o ograničenjima i zabranama primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne dovode u pitanje nacionalno zakonodavstvo ili prakse koje ne dopuštaju zamjenu radnika koji ostvaruju svoje pravo na štrajk radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- Nekoliko država članica (*Belgija, Francuska, Grčka, Poljska*) objasnile su različite restriktivne mjere potrebom zaštite zaposlenja na neodređeno vrijeme te izbjegavanja situacija u kojima bi mjesta za radnike na neodređeno vrijeme zauzeli radnici zaposleni na određeno. Ovaj razlog posebno je istaknut u kontekstu potrebe ograničavanja trajanja ustupanja te kako bi se objasnilo postojanje popisa razloga koji dopuštaju primjenu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kao što je na primjer, zamjena odsutnog radnika, privremeno povećanje opsega posla ili izvođenje iznimnih ili sezonskih zadataka.
- *Austrija* se pozvala na zaštitu ljudskog života i zdravlja kako bi opravdala kvote kojima se omjer radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji mogu biti zaposleni u poduzeću korisniku za određena zvanja u zdravstvenom sektoru ograničava na 10 % ili 15 %.

U tom su kontekstu države članice mogle razmotriti uklanjanje pojedinih zabrana i ograničenja koje se isprva obrazlagalo željom za zaštitom radnika zaposlenih kod poduzeća za

privremeno zapošljavanje. U *Rumunjskoj,* na primjer, u kojoj je na snazi bio popis ograničavajućih razloga primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, sad postoji mogućnost korištenja ovog oblika zapošljavanja „u svrhu izvršavanja posebnih privremenih zadataka“. U Švedskoj zabrana ustupanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje njihovu bivšem poslodavcu u prvih šest mjeseci nakon raskida ugovora o radu ukinuta je od 1. siječnja 2013. U Belgiji je trenutačno dopušteno koristiti usluge radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje pod određenim uvjetima radi integracije, odnosno s mogućnošću da poduzeće korisnik radnika naknadno izravno zaposli.

Iako su neka ograničenja i zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje uklonjeni, preispitivanje nije dovelo do znatnih promjena u odnosu na restriktivne mjere koje su primijenile države članice. No, u nekim se državama članicama i dalje raspravlja, uključujući rasprave sa socijalnim partnerima, o zabranama i ograničenjima kao i njihovoj opravdanosti, s ciljem mogućih prilagodbi. Konačno, u nekoliko država članica preispitivanje zabrana i ograničenja još uvijek se u tijeku (npr. Belgija, Grčka i Nizozemska).

Unatoč tome, tvrdnjama iz članka 4. stavka 1. kako su zabrane i ograničenja opravdani isključivo kad se temelje na općem interesu, države članice se ovlašćuju na daljnju primjenu velikog broja zabrana i ograničenja na navedenom temelju. Prema stavovima Komisije, dok su ovakve restriktivne mjere rezultat mogućnosti politika koje se temelje za zakonodavstvu i proporcionalne su ciljevima zbog kojih su kreirane, smatrat će se opravdanima na temelju općeg interesa, ne dovodeći u pitanje detaljnije istraživanje predmetnih zabrana i ograničenja ovisno o slučaju.

Zaštita radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjevi u odnosu na sigurnost i zdravlje na radu, potreba osiguravanja ispravnog funkcioniranja tržišta rada i sprječavanja zloporaba mogu opravdati pojedine zabrane ili ograničenja primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Drugi razlozi na temelju općeg interesa mogu opravdati restriktivne mjere ako su zakonite i proporcionalne ciljevima zbog kojih su kreirane. Pod uvjetom sukladnosti s Direktivom o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i ostatkom primjenjivog zakonodavstva i načela EU-a poput slobode poslovnog nastana i zakonodavstva o nediskriminaciji, države članice mogu regulirati različite vrste zapošljavanja, uključujući rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i osiguravati besprijekorno funkcioniranje tržišta rada sukladno izborima vlastitih politika.

Zabrane i ograničenja koji su diskriminatorni prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ne mogu se smatrati opravdanima na temelju općeg interesa, na primjer, zabrana zapošljavanja osoba s posebnim potrebama kao radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne može se opravdati ni potrebom osiguravanja ispravnog funkcioniranja tržišta rada niti zaštitom predmetnih osoba ili zahtjevima u odnosu na zdravlje i sigurnost na radu.

5.2.2. Savjetovanje sa socijalnim partnerima

Kako je navedeno u točki 5.1., države članice imale su obvezu savjetovanja sa socijalnim partnerima prije preispitivanja zabrana i ograničenja. Nadalje, u slučajevima ograničenja i zabrana utvrđenih kolektivnim ugovorima preispitivanja su mogli provesti socijalni partneri koji su pregovarali o dotičnom ugovoru.

Države članice koje su provele preispitivanje zabrana i ograničenja uključivale su socijalne partnere na različite načine, odražavajući raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa diljem EU-a.

Razvrstane su u tri kategorije:

- Države članice u kojima je provedeno savjetovanje sa socijalnim partnerima u okviru preispitivanja zabrana i ograničena (*Belgija, Hrvatska, Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Italija, Poljska* i *Portugal*); neke su, u različitoj mjeri, izvijestile Komisiju o stajalištima socijalnih partnera (*Belgija, Grčka, Poljska* i *Portugal*);
- Države članice u kojima su socijalni partneri samostalno proveli preispitivanje s obzirom da je većina zabrana i ograničenja utvrđena kolektivnim ugovorima (*Danska, Finska, Nizozemska* i *Švedska)*; *Finska* i *Švedska* izvijestile su Komisiju o stajalištima socijalnih partnera;
- Države članice u kojima je savjetovanje sa socijalnim partnerima provedeno u kontekstu donošenja nacionalnih mjera za prenošenje Direktive (*Austrija, Bugarska, Cipar, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Rumunjska, Slovenija i Španjolska)*.

Općenito gledano, načini uključivanja socijalnih partnera odražavali su razlike u njihovom položaju i ulozi diljem EU-a. U slučajevima kada je Komisija zaprimila izvještaj o stajalištima socijalnih partnera, jasno je da je navedenim stajalištima mogla biti dana veća težina. Unatoč tome, čini se da je savjetovanje sa socijalnim partnerima, uz Luksemburg kao iznimku, izvršeno u skladu s člankom 4. stavkom 2.

6. PRISTUP ZAPOŠLJAVANJU, KOLEKTIVNE POGODNOSTI I STRUKOVNO OSPOSOBLJAVANJE—ZASTUPANJE RADNIKA ZAPOSLENIH KOD PODUZEĆA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE—INFORMACIJE O PREDSTAVNICIMA RADNIKA (ČLANCI 6., 7. I 8.)

6.1. Pristup zapošljavanju, kolektivnim pogodnostima i strukovnom osposobljavanju (članak 6.)

Člankom 6. radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje olakšan je pristup zaposlenju na neodređeno vrijeme, kolektivnim pogodnostima i strukovnom osposobljavanju. Članak radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje omogućuje pristup podacima o upražnjenim radnim mjestima u poduzeću korisniku (članak 6. stavak 1.) te im osigurava jednak pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima u poduzeću korisniku, posebno za prehranu, skrb za djecu i usluge prijevoza, osim ako je razlika u postupanju opravdana objektivnim razlozima (članak 6. stavak 4.). Od država članica ili socijalnih partnera zahtjeva se veći pristup osposobljavanju u poduzećima za privremeno zapošljavanje i poduzećima korisnicima radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (članak 6. stavak 5.).

Dio država članica prenio je članak 6. stavak 1. gotovo doslovno te se čini kako u ovoj etapi ne predstavlja poseban problem.

U vezi sa člankom 6. stavkom 4., 14 zemalja (*Austrija, Belgija, Cipar, Danska, Finska, Njemačka, Grčka, Irska, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Švedska i Ujedinjena Kraljevina*), odnosno polovina država članica, izjavilo je kako koriste mogućnost odstupanja od načela

jednakog postupanja u odnosu na prednosti ili kolektivne pogodnosti u poduzećima korisnicima ako je razlika u postupanju opravdana objektivnim razlozima. Izbor riječi u nacionalnim mjerama gotovo je istovjetan onome u Direktivi. Komisija naglašava da razlike u postupanju, prema kojima radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju lošije uvjete od radnika zaposlenih u poduzeću korisniku moraju predstavljati iznimku. Činjenica da su u nekim državama članicama otvorene mogućnosti ne znači nužno da se one u praksi i provode.

Člankom 6. stavkom 5. socijalni partneri ohrabruju se na veće sudjelovanje u poboljšanju pristupa osposobljavanju i skrbi za djecu radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kao i organizaciji osposobljavanja radnika u poduzećima korisnicima. Provedba ove odredbe ne čini se problematičnom. Radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na *Malti* osiguran je jednak pristup strukovnom osposobljavanju kao i radnicima poduzeća korisnika, osim ako različito postupanje nije opravdano objektivnim razlozima.

6.2. Zastupanje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (članak 7.)

Za potrebe izračuna gornje granice iznad koje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike, člankom 7. predviđeno je da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju biti uzeti u obzir u poduzeću za privremeno zapošljavanje, poduzeću korisniku ili oboje.

U većini država članica, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje računaju se kao radnici poduzeća za privremeno zapošljavanje koje ih zapošljava (*Bugarska, Hrvatska, Češka, Danska, Estonija, Finska, Mađarska, Irska, Italija, Litva, Malta, Poljska, Slovenija, Španjolska, Švedska i Ujedinjena Kraljevina*) ili i u poduzeću za privremeno zapošljavanje i poduzeću korisniku kojemu su ustupljeni (*Austrija, Cipar, Francuska, Njemačka, Grčka, Luksemburg, Nizozemska, Portugal i Slovačka*). Samo u tri države članice *(Belgija, Latvija i Rumunjska*), uzimaju se u obzir samo oni u poduzeću korisniku.

Neke države članice uvele su posebne uvjete prema kojima se radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju u obzir. na primjer, u *Bugarskoj* se u obzir uzima prosječan broj radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje tijekom posljednjih 12 mjeseci. U *Belgiji* se izračun temelji na prosječnom broju radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzeću korisniku tijekom posljednjeg kvartala. Unatoč tome, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji mijenjaju radnike koji su u poduzeću korisniku zaposleni na neodređeno vrijeme ne uzimaju se u obzir.

Komisija smatra kako prenošenje članka 7. ne predstavlja posebne poteškoće.

6.3. Informacije o predstavnicima radnika (članak 8.)

Sukladno članku 8., poduzeće korisnik mora pružiti odgovarajuće informacije o primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kada pruža informacije o stanju zapošljavanja u tom poduzeću tijelima koja predstavljaju radnike.

Neke države članice uvele su detaljne obveze za poduzeća korisnike, na primjer, u *Grčkoj*, poduzeće korisnik obvezno je pružiti informacije o broju radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, no i o planovima zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća

za privremeno zapošljavanje i mogućnosti njihova izravnog zapošljavanja. U *Francuskoj* i *Luksemburgu*, predstavnici osoblja mogu imati pristup ugovorima sklopljenima između poduzeća korisnika i poduzeća za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika.

Komisija u ovom trenutku smatra kako ne postoje problemi u provedbi ove odredbe.

7. KAZNE (ČLANAK 10.)

Pri prvoj procjeni zakonodavstva koje su država članica donijele s ciljem prenošenja Direktive čini se da se zaprimljeni podaci o kaznama uglavnom odnose na nacionalne odredbe umjesto odredaba donesenih s ciljem prenošenja Direktive (npr., upravljanje poduzećem bez odgovarajućeg ovlaštenja, neobavještavanje državnih vlasti o ugovorima o zapošljavanju koje je potpisalo poduzeće …). Ovaj problem potrebno je detaljnije proučiti tijekom sljedećih mjeseci, a posebno kako bi se provjerilo koriste li se kazne u području primjene Direktive. Kako je samo nekoliko država članica predalo tablice sukladnosti, dosad nije bilo moguće napraviti detaljan pregled situacije na nacionalnoj razini.

8. REGULATORNI TROŠKOVI

U internetskom javnom savjetovanju koje je Komisija provela u razdoblju od listopada do prosinca 2012., Direktivu su ocijenila mala i srednja poduzeća (SMEs) i organizacije malih i srednjih poduzeća, koja su tijekom savjetovanja proglasila Direktivu jednim od najtežih dijelova zakonodavstva EU-a.[7] Rezultati su objavljeni u Radnom dokumentu službi Komisije[8] od 7. ožujka 2013., uz Komunikaciju o pametnom zakonodavstvu.

Komunikacija Komisije od 18. lipnja 2013.[9] o rezultatima „Prvih deset“ savjetovanja s malim i srednjim poduzećima o zakonodavstvu EU-a pokazala je kako su te izjave uglavnom vezane za postojeće prepreke radu poduzeća za privremeno zapošljavanje i obveze registracije svaki put kad poduzeće želi djelovati u drugoj državi članici. Komunikacijom je ukazano na činjenicu da će ovim izvješćem u obzir biti uzeti problemi srednjih i malih poduzeća, kao i aspekti regulatornih poteškoća.

U tom kontekstu, Komisija je državama članicama i socijalnim partnerima na europskoj razini poslala upitnik kako bi pribavila njihovo mišljenje o problemu troškova nastalih primjenom Direktive.

Komisija je prvo postavila pitanje *predstavlja li Direktiva veliku administrativnu poteškoću za državne vlasti te postoji li procjena predmetnih troškova u državama članicama.*

Od 27 država članica koje su odgovorile, sve osim dvije izjavile su kako sama Direktiva ne predstavlja znatnu administrativnu poteškoću državnim vlastima te kako ne postoji ocjena predmetnih poteškoća. *Belgija* je navela znatne administrativne troškove provedbe preispitivanja ograničenja i zabrana. *Ujedinjena Kraljevina* objavila je procjenu učinka prije provedbe Direktive, prema kojoj bi ukupni troškovi poslodavaca u javnom sektoru u smislu

[7] Od ukupno 995 ispitanika, od kojih su 768 bila mala i srednja poduzeća s nastanom u EU-u ili organizacije koje predstavljaju interese malih i srednjih poduzeća u EU-u, 59 ih je Direktivu 2008/104/EZ proglasilo jednim od najtežih dijelova zakonodavstva EU-a.

[8] Radni dokument službi Komisije “Praćenje i savjetovanje vezano za pametno zakonodavstvo za mala i srednja poduzeća“ (SWD(2013) 60 konačna verzija) uz Komunikaciju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija “Pametno zakonodavstvo—potrebe malih i srednjih poduzeća “ (COM(2013) 122 konačna verzija).

[9] Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija “Osvrt Komisije o “Prvih deset” savjetovanja s malim i srednjim poduzećima o zakonodavstvu EU-a“, COM(2013) 446 konačna verzija od 18. lipnja 2013.

povećanih plaća iznosili između 157 milijuna i 259 milijuna britanskih funti godišnje, no ti podaci nisu ažurirani. Niti jedna država članica nije ocijenila administrativne poteškoće nastale primjenom Direktive.

Komisiju je također zanimalo *nameću li sadržajne odredbe Direktive znatne troškove ili prepreke poduzećima za privremeno zapošljavanje ili poduzećima korisnicima te postoji li procjena tih troškova.*

Nekoliko država članica smatra kako se Direktivom nameću manji troškovi poduzećima za privremeno zapošljavanje (*Austrija, Njemačka*) i/ili poduzećima korisnicima (*Finska, Njemačka, Poljska*), dok je Ujedinjena Kraljevina navela povećane troškove isplate plaća od strane poduzeća za privremeno zapošljavanje, kao i troškove poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika u odnosu na obveze izvještavanja. Ostale države članice nisu navele veće troškove ili prepreke poduzećima za privremeno zapošljavanje ili poduzećima korisnicima. Niti jedna država članica nije predala ažurirane podatke o razini nastalih troškova.

Cipar je izjavio kako na njegovom državnom području zasad ne djeluje niti jedno poduzeće za privremeno zapošljavanje.

Što se tiče europskih socijalnih partnera, BusinessEurope naveo je znatne troškove usklađivanja poduzeća za privremeno zapošljavanje u nekim državama članicama te znatne socijalne troškove proizašle iz loše provedbe ili neprovođenja članka 4. Eurociett je spomenuo povećane troškove poduzeća za privremeno zapošljavanje u zemljama poput *Ujedinjene Kraljevine* i *Irske* te naglasio da prihvaća i podupire povećanje troškova s obzirom da podupire i donošenje Direktive. Osvrnuo se i na troškove povezane s nedostatnim prenošenjem nekih odredaba Direktive, dok je prema mišljenju CEEP-a[10], Direktiva uzrokovala znatno povećanje troškova poslodavcima, posebice u slučajevima u kojima prije prenošenja Direktive načelo jednakog postupanja nije bilo na snazi. Međutim, nijedna od tih organizacija poslodavaca nije dostavila kvantifikacije troškova koje je navela. UEAPME[11] smatra kako poduzeća korisnici nisu imali neke posebne troškove proizašle iz primjene pravila.

ETUC[12] je mišljenja kako člankom 12. Direktive, koji predstavlja pravnu osnovu izvješću, nije predviđena procjena troškova te kako niti jedno istraživanje ne ukazuje na povećanje troškova poduzećima za privremeno zapošljavanje nastalih prenošenjem Direktive. Prema mišljenju UNI-Europa-e, troškovi ne predstavljaju prepreku poduzećima za privremeno zapošljavanje ili poduzećima korisnicima.

Niti jedna država članica nije imala podatke u odnosu na pitanje *postoje li dostupni podaci o troškovima malih i srednjih poduzeća i/ili mikropoduzeća. Njemačka* je izjavila kako Direktiva nameće troškove i poduzećima za privremeno zapošljavanje i poduzećima korisnicima. *Austrija* i *Belgija* smatraju kako primjena Direktive nije stvorila posebne prepreke malim i srednjim poduzećima.

Europski socijalni partneri nisu predali podatke o tom pitanju. ETUC je korištenje rezultata savjetovanja „Prvih deset“ smatrao neprikladnim u kontekstu temelja za budući rad.

Osim toga, nekoliko je država članica prilikom savjetovanja spomenulo kako bi se pri procjeni ukupnih troškova nastalih primjenom Direktive trebalo uzeti u obzir i njezine prednosti.

[10] Europski centar poslodavaca i poduzeća koja pružaju javne usluge .
[11] Europsko udruženje obrtnika, malih i srednjih poduzetnika.
[12] Europska konfederacija sindikata.

9. ODNOS DIREKTIVE O RADU PREKO PODUZEĆA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE I DRUGOG ZAKONODAVSTVA EU-A

Člankom 3. stavkom 2., drugim podstavkom, naglašeno je kako države članice ne isključuju iz područja primjene ove Direktive radnike, ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima samo zato što se oni odnose na radnike s nepunim radnim vremenom, radnike s ugovorom o radu na određeno vrijeme ili osobe koje imaju ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje. Ovom odredbom jasno je određeno kako se radnike zaposlene kod agencije za privremeno zapošljavanje s nepunim radnim vremenom ili ugovorom na neodređeno vrijeme ne može isključiti iz područja primjene Direktive 2008/104/EZ na temelju toga što ih se smatra '"netipičnim" radnicima.

Sud pravde potvrdio je kako se Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme ne primjenjuje na radni odnos na određeno vrijeme između radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća za privremeno zapošljavanje.[13] Naposljetku, čak i kad su radnici kod poduzeća za privremeno zapošljavanje zaposleni ugovorom na određeno vrijeme, njihov trostrani radni odnos nije pod nadležnošću Direktive o radu na određeno vrijeme, s obzirom da se ista primjenjuje samo na izravne radne odnose između poslodavca i radnika.

Što se tiče odnosa Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i Direktive 96/71/EZ[14] o upućivanju radnika, 22. uvodnom izjavom Direktive 2008/104/EZ navodi se kako se Direktiva mora primjenjivati u skladu s odredbama Ugovora o slobodi pružanja usluga i slobodom poslovnog nastana, ne dovodeći u pitanje Direktivu 96/71/EZ. Direktiva o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u načelu pokriva sve nacionalne situacije, s obzirom da je Direktiva o upućivanju radnika prvenstveno namijenjena prekograničnim situacijama. Direktiva o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje primjenjuje se u cijelosti na mobilne radnike koji rade u državi članici koja nije njihova domovina pod istim uvjetima koje imaju nacionalni radnici, a Direktiva o upućivanju radnika primjenjuje se samo na upućene radnike, odnosno radnike koji rade na državnom području države članice koja nije država članica u kojoj inače rade, tijekom ograničenog vremenskog razdoblja.

Sukladno članku 1. stavku 3. (c), Direktiva o upućivanju radnika primjenjuje se na poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili obavlja djelatnost na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koje radnika ustupa i radnika tijekom vremenskog razdoblja upućivanja.

Sukladno članku 3. stavku 1. iste Direktive, u odnosu na upućene radnike, moraju se poštovati određeni uvjeti zaposlenja, poput „minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad" i „uvjeta ustupanja radnika, posebno od strane poduzeća za privremeno zapošljavanje" utoliko da su određeni zakonom ili u opće primjenjivim kolektivnim ugovorima. Kako je navedeno u 22. uvodnoj izjavi Direktive 2008/104/EZ, ranije navedene odredbe Direktive o upućivanju radnike imaju prednost pred odredbama Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Države članice, međutim, mogu osigurati uvjete načela jednakog postupanja radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje upućenima na njihovo državno područje, u odnosu na uvjete koji se primjenjuju na privremeno zaposlene radnike u državi članici u kojoj se posao obavlja, u skladu s člankom 3. stavkom 9. Direktive o upućivanju radnika.

[13] ECJ 11. travnja 2013., slučaj C-290/12 Oreste Della Rocca v Poste Italiane SpA..

[14] Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 18, 21.1.1997., str. 1.

10. MOGUĆE IZMJENE

U upitniku navedenom u točki 8. postavljeno je pitanje i *jesu li, prema iskustvu stečenom otkako je Direktiva u prosincu 2011. postala u potpunosti primjenjiva, postignuti ciljevi socijalne politike navedeni u članku 2. Direktive.*

U skladu s člankom 12., ovim izvješćem trebala bi se uzeti u obzir svaka izmjena Direktivi koja se čini prikladnom. Komisija je ovu mogućnost u upitniku ispitala i stavkom *je li za koju odredbu Direktive potrebno pojašnjenje, te ukoliko je to slučaj, koje su to odredbe i koji su problemi proizašli iz njihove primjene.*

Što se tiče *prvog pitanja*, većina država članica smatrala je kako su Direktivom uistinu postignuti ciljevi socijalne politike te kako ona predstavlja važan korak u razvoju socijalne Europe. Nekoliko država članica ukazalo je na praktične poteškoće proizašle iz razloga koji nemaju veze s Direktivom (*Slovačka, Slovenij*a), ali niti jedna država članica nije izjavila kako Direktivom predviđeni ciljevi nisu postignuti. *Bugarska* nije mogla lako odgovoriti na pitanje s obzirom da su poduzeća za privremeno zapošljavanje na njezinom državnom području prisutna tek kraće vrijeme, a *Ujedinjena Kraljevina* nije imala podataka sukladno kojima bi mogla odgovoriti na pitanje. *Cipar* također nije mogao odgovoriti s obzirom na nepostojanje poduzeća za privremeno zapošljavanje u državi.

Prema mišljenju BusinessEurope-a i Eurociett-a, međutim, ciljevi određeni Direktivom nisu u potpunosti ostvareni. Ukazali su na postojanje priličnog broja neopravdanih ograničenja primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u nekim državama članicama, od kojih su neka čak nedavno uvedena. Naveli su primjere sektorskih zabrana, nerazumnih ograničenja najvećoj dopuštenoj dužini trajanja ustupanja, previše ograničenih razloga korištenja i kvota za najveći dopušteni broj radnika zaposlenih preko agencije za privremeno zapošljavanje. Naveli su kako bi takva ograničenja trebalo ukinuti. UEAPME, a do određene mjere i CEEP, bili su mišljenja kako su Direktivom postignuti predviđeni ciljevi socijalne politike.

ETUC je naglasio kako je rok prenošenja Direktive istekao tek nedavno te je velik broj država članica prenio Direktivu sa zakašnjenjem. Iz tih razloga realna procjena situacije na nacionalnoj razini još nije moguća. UNI-Europa smatra kako su, u većini država članica, ciljevi određeni člankom 2. Direktive u velikoj mjeri bili ostvareni nacionalnim zakonodavstvom i prije stupanja na snagu Direktive.

U vezi s *drugim pitanjem*, velika većina država članica smatra kako u ovom trenutku nema potrebe za pojašnjenjem ili preispitivanjem odredaba Direktive. *Bugarska i Poljska* smatraju kako je prerano za odgovore na ta pitanja. Zajedno s *Ciprom, Bugarska* je ukazala na manjak praktičnog iskustva u radu poduzeća za privremeno zapošljavanje. *Portugal* je ukazao na važnost jamčenja da je Direktiva valjano prenesena u nacionalno zakonodavstvo svih država članica.

Finska je izjavila kako je članak 4. Direktive nejasan, posebno u kontekstu obvezuje li države članice na donošenje nacionalnog zakonodavstva sukladno članku 4. stavku 1. u kojem su navedeni razlozi kojima se mogu opravdati zabrane i ograničenja primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Prema mišljenju BusinessEurope-a, nije potrebno preispitivanje Direktive, no potrebna je valjana provedba članka 4. Direktive u državama članicama u kojima su i dalje na snazi neopravdane prepreke primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. BusinessEurope pozvao je Komisiju na donošenje interpretativne komunikacije o članku 4. i pozvala na ukidanje neopravdanih ograničenja u preporukama za pojedine zemlje, ukoliko je

potrebno, i kroz postupke zbog povrede propisa Komisije protiv država članica. Eurociett također nije smatrao preispitivanje Direktive potrebnim, no nadodao je kako će, u slučaju nedostatnog napretka u provedbi članka 4., možda biti potrebno predložiti uvjetno, ograničeno preispitivanje predmetnog članka. UEAPME smatra kako u ovom trenutku nije potrebno preispitivanje Direktive, dok je CEEP, umjesto pojašnjenja Direktive, naveo potrebu pojašnjenja nekih nacionalnih provedbenih mjera.

ETUC je izjavio kako je, s obzirom na zakašnjelo prenošenje Direktive u mnogim državama članicama, prerano reći je li preispitivanje Direktive potrebno, no smatra odstupanja od načela jednakog postupanja vrlo problematičnima, posebno članak 5. stavak 2. kako se primjenjuje u nekim državama članicama.

UNI-Europa smatra kako je preispitivanje Direktive potrebno. Mišljenja je kako treba ukloniti odstupanja navedena u članku 5. stavcima 3. i 4., s obzirom da izravno krše načelo jednakog postupanja. Nadalje, potrebno je pojasniti pojam „zloporabe“ u primjeni članka 5. s obzirom na nepostojanje ograničenja broja uzastopnih ustupanja u Direktivi.

11. ZAKLJUČCI

Cilj je Direktive postizanje ravnoteže između veće zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, posebno utvrđivanjem načela jednakog postupanja, podržavajući u isto vrijeme pozitivnu ulogu koju poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu imati omogućujući dovoljnu fleksibilnost na tržištu rada.

Komisija je uzela u obzir veliki trud uložen u prenošenje Direktive, posebno u državama članicama u kojima nije postojalo zakonodavstvo kojime se posebno regulira primjena rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ili u kojima se princip načela jednakog postupanja po prvi puta unosio u nacionalno zakonodavstvo.

Prethodno navedenom analizom pokazalo se kako su odredbe Direktive uglavnom ispravno provedene i primijenjene. Međutim, analiza je pokazala da još nije ispunjen dvostruki cilj Direktive. S jedne strane, opseg primjene određenih odstupanja od načela jednakog postupanja moglo je u nekim slučajevima, dovesti do situacije u kojoj primjena Direktive nema stvarni učinak na poboljšanje zaštite radnika kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. S druge strane, preispitivanje ograničenja i zabrana primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poslužilo je, u većini slučajeva, za opravdanje postojećeg stanja, umjesto poticanja promišljanja o ulozi rada poduzeća na modernim i fleksibilnim tržištima rada.

Kako bi osigurala ostvarivanje ciljeva Direktive i ispravno i potpuno prenošenje Direktive u zakonodavstvo svih država članica, Komisija će nastaviti s pažljivim praćenjem primjene Direktive, uzimajući u obzir daljnji razvoj u područjima Zakona o radu i primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Komisija će, u tu svrhu, blisko surađivati s državama članicama i socijalnim partnerima u okviru radne skupine koja će pratiti primjenu Direktive kao i u drugim forumima.

Osim toga, Komisija namjerava riješiti i druge probleme u provedbi Direktive s pomoću odgovarajućih mjera uključujući kroz postupke zbog povrede prava ako je potrebno. Pritužbe na države članice predane Komisije, peticije i preliminarna pitanja Sudu pravde mogu također predstavljati važan izvor podataka o nacionalnim mjerama ili praksama koje nisu u skladu s Direktivom.

U odnosu na Europski semestar, ako Komisija u procjeni nacionalnih poteškoća pri aktivnostima poduzeća za privremeno zapošljavanje uoči da određeni regulatorni aspekti koje

predstavljaju poteškoće rastu i konkurentnosti, razmotrit će uključivanje preporuka predmetnim državama članicama u mjerama prilagođenima pojedinoj zemlji.

U odnosu na potencijalne izmjene Direktive, potrebno je više vremena kako bi se steklo iskustvo u primjeni Direktive i odredilo jesu li njezini ciljevi u potpunosti ostvareni. Razdoblje prenošenja Direktive završilo je u prosincu 2011., a neke od nacionalnih provedbenih odredaba Direktive donesene su tek u proljeće 2013. Zasada za primjenu ove Direktive ne postoji precedentno pravo Suda pravde.

Imajući to u vidu, a u svjetlu Komisijine ocjene primjene Direktive, uzimajući u obzir mišljenja država članica i europskih socijalnih partnera tijekom savjetovanja za potrebe ovog izvješća, Komisija smatra kako u ovom trenutku izmjene nisu potrebne.

Uz Radni dokument službi Komisije:
- pregled mogućnosti koje su države članice odabrale za potrebe prenošenja Direktive u nacionalno zakonodavstvo
- pregled izvješća država članica o rezultatima preispitivanja ograničenja i zabrana primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje