ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 21.3.2014
COM(2014) 176 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

{SWD(2014) 108 final}

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Η οδηγία

Η οδηγία 2008/104/ΕΚ[1] περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (στο εξής «η οδηγία») εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δυνάμει του άρθρου 137 παράγραφος 2 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 153 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ).

Στόχος της είναι η εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Ειδικότερα, η οδηγία:

- θεσπίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στους έμμεσους εργοδότες ενώ, παράλληλα, επιτρέπει ορισμένες περιορισμένες παρεκκλίσεις υπό αυστηρές προϋποθέσεις·
- προβλέπει την επανεξέταση εκ μέρους των κρατών μελών, κατά την περίοδο μεταφοράς, των περιορισμών και των απαγορεύσεων όσον αφορά τη χρήση εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης·
- βελτιώνει την πρόσβαση των απασχολούμενων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σε μόνιμες θέσεις απασχόλησης που υπάρχουν στους έμμεσους εργοδότες και σε κατάρτιση·
- περιλαμβάνει διατάξεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

Οι υπηρεσίες που παρέχουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης αποκλείονται από το πεδίο της οδηγίας 2006/123/ΕΚ[2] σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά. Η εν λόγω οδηγία ορίζει στο άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο ε) ότι δεν εφαρμόζεται στις υπηρεσίες που παρέχονται από γραφεία εύρεσης προσωρινής εργασίας.

1.2. Νομική βάση και αντικείμενο της έκθεσης

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την εφαρμογή της οδηγίας από τα κράτη μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 12 το οποίο προβλέπει ότι:

[1] Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9.

[2] Οδηγία 2006/123/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά, ΕΕ L 376 της 27.12.2006, σ. 36.

«Το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2013, η Επιτροπή επανεξετάζει, σε συνεννόηση με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, προκειμένου, εφόσον χρειάζεται, να προτείνει τις αναγκαίες τροποποιήσεις.»

Ο στόχος της παρούσας έκθεσης είναι διττός. Πρώτον, παρέχει μια επισκόπηση του τρόπου με τον οποίο τα κράτη μέλη εφαρμόζουν την οδηγία και επισημαίνει τα βασικά προβλήματα. Ωστόσο, δεν μπορεί να παράσχει εξαντλητικό απολογισμό όλων των εθνικών μέτρων εφαρμογής[3]. Δεύτερον, εξετάζει κατά πόσον η πείρα που έχει αποκομιστεί από την εφαρμογή της οδηγίας, μια διετία μετά το τέλος της περιόδου μεταφοράς της στην εθνική νομοθεσία, μπορεί να δικαιολογεί τυχόν τροποποιήσεις του ισχύοντος κειμένου.

Η έκθεση εκπονήθηκε με βάση την εξέταση εκ μέρους της Επιτροπής των διατάξεων που έχουν θεσπίσει τα κράτη μέλη για την εφαρμογή της οδηγίας. Βασίζεται επίσης σε απαντήσεις που έχει λάβει η Επιτροπή σε δύο ερωτηματολόγια, ένα σχετικά με τις επιλογές που έγιναν όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και ένα σχετικά με την επανεξέταση της οδηγίας και τα θέματα κόστους.

Και τα δύο ερωτηματολόγια υποβλήθηκαν στα κράτη μέλη. Το δεύτερο απεστάλη και στους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην έκθεση συνεισέφερε επίσης η κυβερνητική ομάδα εμπειρογνωμόνων σχετικά με τη μεταφορά της οδηγίας, στις εργασίες της οποίας συμμετείχαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι. Η έκθεση βασίστηκε επίσης σε πληροφορίες που έχει στη διάθεσή της η Επιτροπή από άλλες πηγές, όπως οι εκθέσεις ανεξαρτήτων εμπειρογνωμόνων από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εργατικού Δικαίου.

Το μέρος 5 της έκθεσης βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε εκθέσεις των κρατών μελών σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης των περιορισμών και των απαγορεύσεων όσον αφορά τη χρήση εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και στις συμπληρωματικές πληροφορίες που έδωσαν ορισμένες χώρες ύστερα από αίτημα της Επιτροπής. Χρησιμοποιήθηκαν και άλλες διαθέσιμες πηγές, κυρίως καταγγελίες που είχαν υποβληθεί στην Επιτροπή και πληροφορίες από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

Βάσει του άρθρου 11 παράγραφος 1 της οδηγίας, τα κράτη μέλη είχαν την υποχρέωση να μεταφέρουν την οδηγία στην εθνική νομοθεσία το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011, είτε με την έκδοση και τη δημοσίευση νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων αναγκαίων για τη συμμόρφωση με την εν λόγω οδηγία είτε με την εξασφάλιση ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας.

Όλα τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η μεταφορά πραγματοποιήθηκε με καθυστέρηση και μόνον αφότου η Επιτροπή κίνησε διαδικασία επί παραβάσει. Στις αρχές του 2012 η Επιτροπή απέστειλε επίσημες προειδοποιητικές επιστολές για μη κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς σε 15 κράτη μέλη. Αργότερα μέσα στο ίδιο έτος απεστάλησαν αιτιολογημένες γνώμες σε τρία κράτη μέλη. Στο κράτος μέλος που μετέφερε τελευταίο την οδηγία στο εθνικό του δίκαιο η νομοθεσία εφαρμογής τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2013.

Η μεταφορά πραγματοποιήθηκε με διάφορους τρόπους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι προτού η οδηγία καταστεί εφαρμοστέα, η εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ρυθμιζόταν διά νόμου σε ορισμένα κράτη μέλη, κυρίως μέσω συλλογικών συμβάσεων σε

[3] Η έκθεση αυτή δεν πρέπει, σε καμία περίπτωση, να θεωρείται ότι προδικάζει τη θέση της Επιτροπής στο μέλλον σε τυχόν νομικές διαδικασίες.

άλλα ή/και με συνδυασμό και των δύο. Ορισμένα κράτη μέλη δεν διέθεταν νομικό πλαίσιο που να εφαρμόζεται στην εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, για τον λόγο αυτό ρύθμισαν αυτό το είδος απασχόλησης για πρώτη φορά με τη μεταφορά της οδηγίας. Ορισμένα κράτη μέλη τροποποίησαν μια νομοθετική πράξη, ενώ άλλα τροποποίησαν μια σειρά πράξεων.

Τρία κράτη μέλη (*Γαλλία, Λουξεμβούργο* και *Πολωνία*) θεώρησαν ότι οι εθνικές τους διατάξεις ήδη συμμορφώνονται με την οδηγία και δεν απαιτούσαν τροποποίηση κατά την έναρξή ισχύος της.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ (ΑΡΘΡΑ 1 ΚΑΙ 3)

3.1. Εφαρμογή της οδηγίας σε έμμεσους εργοδότες που δεν ασκούν οικονομικές δραστηριότητες (άρθρο 1 παράγραφος 2)

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 2, η οδηγία εφαρμόζεται στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσοι εργοδότες και οι οποίες ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα.

Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης πληρούν κατά κανόνα την προϋπόθεση της άσκησης οικονομικής δραστηριότητας. Ωστόσο, ορισμένες δραστηριότητες έμμεσων εργοδοτών, για παράδειγμα, αυτές που εκτελούνται από τμήματα του Δημοσίου, δεν μπορούν να θεωρούνται οικονομικής φύσης.[4] Τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τους έμμεσους εργοδότες που δεν ασκούν οικονομικές δραστηριότητες. Ωστόσο, 19 κράτη μέλη εφαρμόζουν την οδηγία σε έμμεσους εργοδότες που δεν ασκούν οικονομικές δραστηριότητες. *Η Βουλγαρία, η Κύπρος, η Δανία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, οι Κάτω Χώρες, η Ρουμανία* και *το Ηνωμένο Βασίλειο* επέλεξαν να αποκλείσουν τους έμμεσους εργοδότες από το πεδίο των διατάξεων εφαρμογής τους.

Στο στάδιο αυτό η εκτέλεση της εν λόγω διάταξης δεν φαίνεται να δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα.

3.2. Παρέκκλιση για ειδικά δημόσια ή επιδοτούμενα από δημόσιες αρχές προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης (άρθρο 1 παράγραφος 3)

Το άρθρο 1 παράγραφος 3 επιτρέπει στα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να αποκλείουν από το πεδίο των διατάξεων που θεσπίζουν για τη μεταφορά της οδηγίας, τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή επιδοτούμενου από δημόσιες αρχές προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης.

Η μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών δεν αποκλείουν καμία από τις ανωτέρω σχέσεις εξαρτημένης απασχόλησης από τις εθνικές διατάξεις εφαρμογής που θεσπίζουν.

[4] Σύμφωνα με τους κανόνες της Συνθήκης για την εσωτερική αγορά, όλες οι υπηρεσίες που παρέχονται έναντι αμοιβής πρέπει να ταξινομούνται ως οικονομικές δραστηριότητες. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η υπηρεσία δεν χρειάζεται κατ' ανάγκη να πληρώνεται από αυτούς για τους οποίους εκτελείται, αλλά πρέπει να προβλέπεται μία αμοιβή για την εν λόγω υπηρεσία. Οι δραστηριότητες που δεν εκτελούνται έναντι αμοιβής, π.χ. από το κράτος ή εκ μέρους του κράτους στο πλαίσιο των αποστολών του στον κοινωνικό τομέα (για παράδειγμα, κύκλοι μαθημάτων που παρέχονται στο πλαίσιο του εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος ή σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που χρηματοδοτείται κατά κύριο λόγο από τα δημόσια ταμεία) δεν θεωρούνται οικονομικές δραστηριότητες [βλ. έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Οδηγός για την εφαρμογή των Ευρωπαϊκών κανόνων για τις κρατικές ενισχύσεις, τις δημόσιες συμβάσεις και την εσωτερική αγορά στις υπηρεσίες γενικού οικονομικού συμφέροντος, και ιδίως στις κοινωνικές υπηρεσίες γενικού συμφέροντος» (SEC(2010) 1545 τελικό της 7.12.2010, κυρίως σημεία 6.1 έως 6.3)].

Η Αυστρία, η Κύπρος, η Δανία, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Μάλτα και η Σουηδία εφαρμόζουν την εν λόγω εξαίρεση. Στην *Κύπρο* και την *Ιρλανδία,* στόχος είναι να διευκολυνθεί η ένταξη ή επανένταξη ορισμένων κατηγοριών ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Η *Σουηδία* εξαιρεί τους εργαζόμενους που επωφελούνται από ειδική στήριξη για απασχόληση ή προστατευόμενη απασχόληση, αλλά μόνον όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Οι διατάξεις που αφορούν, π.χ. την πρόσβαση σε ανέσεις και συλλογικές εγκαταστάσεις και η ενημέρωση σχετικά με κενές θέσεις εργασίας στην εταιρεία του έμμεσου εργοδότη εξακολουθούν να εφαρμόζονται στην εν λόγω ομάδα εργαζομένων.

Η Επιτροπή δεν ενημερώθηκε σχετικά με την ύπαρξη οποιασδήποτε ιδιαίτερης δυσκολίας κατά την εφαρμογή της εν λόγω παρέκκλισης ή σχετικά με οποιοδήποτε πρόβλημα συμμόρφωσης των εθνικών μέτρων εφαρμογής με την οδηγία.

3.3. Ορισμοί [άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως ε)]

Στο άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως ε) παρέχονται οι ορισμοί ορισμένων βασικών εννοιών που χρησιμοποιούνται στην οδηγία: «εργαζόμενος», «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης», «προσωρινά απασχολούμενος», «έμμεσος εργοδότης» και «τοποθέτηση».

Αρκετά κράτη μέλη (*Κύπρος, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λιθουανία, Μάλτα, Πορτογαλία, Σουηδία* και *Ηνωμένο Βασίλειο*) παρέχουν ορισμούς τουλάχιστον για ορισμένες από αυτές τις έννοιες στη νομοθεσία για τη μεταφορά της οδηγίας, χρησιμοποιώντας διατύπωση που, στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι πολύ παρεμφερής με αυτή που χρησιμοποιείται στην οδηγία. Αυτό παρέχει μια χρήσιμη αποσαφήνιση του πεδίου των εθνικών μέτρων εφαρμογής. Άλλα κράτη μέλη δεν έχουν εγκρίνει τέτοιους ορισμούς.

Στη *Λετονία* η νομοθεσία μεταφοράς αναφέρει ρητώς ότι οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης θεωρούνται εργοδότης του προσωρινά απασχολούμενου. Η διάταξη αυτή παρέχει μια χρήσιμη αποσαφήνιση κατά συμμόρφωση με τους ορισμούς του άρθρου 3 παράγραφος 1, σύμφωνα με την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος έχει σχέση εξαρτημένης απασχόλησης με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης με σκοπό την τοποθέτησή του σε έναν έμμεσο εργοδότη για να εργαστεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του.

4. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

4.1. Ίση μεταχείριση όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης [άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο στ), άρθρο 3 παράγραφος 2 πρώτο εδάφιο και άρθρο 5 παράγραφος 1]

Το άρθρο 5 παράγραφος 1 καθορίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την απασχόληση σε έμμεσους εργοδότες. Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή, από την πρώτη ημέρα της τοποθέτησής τους, οι προσωρινά απασχολούμενοι πρέπει να έχουν τους ίδιους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης με αυτούς που θα εφαρμόζονταν εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον ίδιο τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση. Οι όροι αυτοί καλύπτουν τις αποδοχές, καθώς και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες. Οι όροι πρέπει να εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους στο βαθμό που αποτελούν δεσμευτικές γενικές διατάξεις που ισχύουν για τον έμμεσο εργοδότη. Οι όροι αυτοί πρέπει επίσης να συμμορφώνονται με κανόνες που ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη όσον αφορά την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών και την προστασία των παιδιών και των

νέων, καθώς και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οιασδήποτε διάκρισης.[5]

Μπορεί να εφαρμόζονται ορισμένες παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Ωστόσο, η οδηγία ορίζει αυστηρούς όρους για τις εν λόγω παρεκκλίσεις, όπως εξηγείται κατωτέρω.

Ορισμένα κράτη μέλη εφάρμοζαν ήδη την αρχή της ίσης μεταχείρισης πριν από την έναρξη ισχύος της οδηγίας. Προς το παρόν όλα τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν την αρχή αυτή. Ωστόσο, 12 κράτη μέλη επιτρέπουν παρεκκλίσεις από την αρχή αυτή υπό ορισμένους όρους. Επιπλέον, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν επιλέξει μια διατύπωση που διαφέρει σε ποικίλο βαθμό από τους όρους που χρησιμοποιούνται στην οδηγία, ιδιαίτερα όσον αφορά τη μεταφορά του άρθρου 5 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο, όπου ορίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, και του άρθρου 3 παράγραφος 1 στοιχείο στ), το οποίο καθορίζει το πεδίο εφαρμογής της έννοιας «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης».

Για παράδειγμα, στην *Εσθονία* η ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης βασίζεται στην έννοια του «συγκρίσιμου απασχολούμενου» του έμμεσου εργοδότη. Εάν δεν υπάρχει συγκρίσιμος απασχολούμενος, η σύγκριση θα πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Εάν δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας, συγκρίσιμος απασχολούμενος θεωρείται ένας απασχολούμενος που εκτελεί την ίδια ή παρόμοια εργασία στην ίδια περιοχή. Φαίνεται ότι στην *Πολωνία* και στο *Ηνωμένο Βασίλειο* οι όροι που εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους καθορίζονται μέσω σύγκρισης με συγκρίσιμους απασχολούμενους του έμμεσου εργοδότη.

Η Επιτροπή θα εξετάσει εάν, στην πράξη, η αναφορά αυτή σε συγκρίσιμο απασχολούμενο διασφαλίζει τη σωστή εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ή εάν μπορεί να οδηγήσει σε πρακτικές διάκρισης σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων. Η Επιτροπή, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, θα εκδώσει τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της πλήρους συμμόρφωσης με την οδηγία.

Η Επιτροπή θα διασφαλίσει επίσης τη σωστή εφαρμογή της έννοιας των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης» σε όλα τα κράτη μέλη. Η έννοια αυτή καλύπτει τις αποδοχές, καθώς και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες. Αυτός ο κατάλογος είναι υποχρεωτικός και καμία παρέκκλιση δεν είναι δυνατή.

4.2. Πιθανές παρεκκλίσεις

4.2.1. Παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 5 παράγραφος 2

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη μπορούν, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να προβλέπουν εξαίρεση από την αρχή των ίσων αποδοχών αν οι προσωρινά απασχολούμενοι που έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία

[5] Η παρούσα έκθεση δεν εξετάζει τη συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1), την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23), την οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22) και την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16)

προσωρινής απασχόλησης εξακολουθούν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων. Η πλειονότητα των κρατών μελών δεν εφαρμόζει την παρέκκλιση αυτή.

Ωστόσο, η *Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Μάλτα, η Σουηδία* και *το Ηνωμένο Βασίλειο* προβλέπουν τη δυνατότητα παρέκκλισης από την αρχή των ίσων αποδοχών κατά τη διάρκεια τοποθετήσεων προσωρινά απασχολουμένων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου οι οποίοι αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων, δηλαδή για την περίοδο κατά την οποία δεν εργάζονται.

Στην *Ουγγαρία*, σύμφωνα με τον εργατικό κώδικα, οι προσωρινά απασχολούμενοι που πληρούν τους όρους αυτούς δικαιούνται ίση μεταχείριση όσον αφορά την καταβολή μισθών και άλλων επιδομάτων αφού συμπληρώσουν 184 ώρες εργασίας στον έμμεσο εργοδότη.

Στην *Ιρλανδία*, σύμφωνα με την πράξη περί προστασίας των εργαζομένων (εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) του 2011, οι προσωρινά απασχολούμενοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν δικαιούνται ίσες αμοιβές για τη διάρκεια της τοποθέτησής τους, εάν κατά το διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων τους καταβάλλεται τουλάχιστον το ήμισυ της αμοιβής την οποία δικαιούνταν για την πιο πρόσφατη τοποθέτησή τους, και όχι λιγότερο από τον εθνικό κατώτατο μισθό. Προτού ο προσωρινά απασχολούμενος συνάψει σύμβαση εργασίας, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης πρέπει να τον ενημερώνει γραπτώς ότι δεν δικαιούται ίση αμοιβή.

Ανάλογες διατάξεις εφαρμόζονται στο *Ηνωμένο Βασίλειο*, όπου ο κανονισμός του 2010 περί προσωρινά απασχολούμενων προβλέπει εξαίρεση από τις διατάξεις για ίση μεταχείριση όσον αφορά τις ημέρες πληρωμής και διακοπών με τους προσωρινά απασχολούμενους που πληρούν τους όρους του άρθρου 5 παράγραφος 2. Στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων, οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται τουλάχιστον το 50 % των βασικών αποδοχών που τους καταβλήθηκαν κατά τις τελευταίες 12 εβδομάδες της προηγούμενης τοποθέτησης και, σε κάθε περίπτωση, τον εθνικό κατώτατο μισθό. Η σύμβαση εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει δήλωση σύμφωνα με την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος δεν δικαιούται ίσες αποδοχές.

Στη *Μάλτα*, ο κανονισμός περί προσωρινά απασχολούμενων του 2010 ορίζει ότι η διάταξη περί ίσων αποδοχών δεν εφαρμόζεται σε προσωρινά απασχολούμενους που έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πληρώνονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία μεταφοράς της οδηγίας στη *Σουηδία*, όσον αφορά τις αποδοχές, η απαίτηση για ίση μεταχείριση δεν εφαρμόζεται σε εργαζόμενους που απασχολούνται μόνιμα από εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και πληρώνονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων.

Συνεπώς, τα πέντε κράτη μέλη που αναφέρονται ανωτέρω ορίζουν παρεκκλίσεις από την αρχή των ίσων αποδοχών για τις περιόδους κατά τις οποίες οι προσωρινά απασχολούμενοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες. Με την επιφύλαξη των εφαρμοστέων κατώτατων μισθών, κανένα από αυτά τα κράτη μέλη δεν έχει εγκρίνει κανόνες που να περιορίζουν την έκταση της παρέκκλισης κατά τη διάρκεια των τοποθετήσεων, π.χ. με τον ορισμό συγκεκριμένων κατώτατων αποδοχών. Σχετικά με το διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων, *η Ουγγαρία, η Μάλτα* και *η Σουηδία* δεν έχουν ορίσει ελάχιστο επίπεδο αποδοχών που θα πρέπει να τηρείται. Ωστόσο, στη *Μάλτα* οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται το ίδιο επίπεδο αποδοχών τόσο κατά τη διάρκεια των τοποθετήσεων όσο και μεταξύ αυτών.

Κατά παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, το άρθρο 5 παράγραφος 2 πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά. Δεν αφορά τους προσωρινά απασχολούμενους με συμβάσεις

ορισμένου χρόνου και μπορεί να εφαρμόζεται μόνο στους απασχολούμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Με βάση τα εθνικά μέτρα εφαρμογής του άρθρου 5 παράγραφος 2, η παρέκκλιση αυτή εγείρει αρκετά θέματα ερμηνείας, κυρίως ως προς το κατά πόσον οι αποδοχές που καταβάλλονται στους προσωρινά απασχολούμενους κατά τη διάρκεια των τοποθετήσεών τους αλλά και στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων μπορούν νόμιμα να βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με τον εφαρμοστέο κατώτατο μισθό, εάν προβλέπεται, τη στιγμή που δεν ισχύει κανένα ελάχιστο όριο για τους κατώτατους μισθούς. Πρέπει επίσης να εξεταστούν τα μέτρα για την αποτροπή της κατάχρησης της παρέκκλισης.

Τα θέματα αυτά θα πρέπει να εξεταστούν ενδελεχώς σε μελλοντικές συνεδριάσεις της ομάδας εμπειρογνωμόνων για τη μεταφορά της οδηγίας. Η Επιτροπή, πάντως, θα εγκρίνει τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση όλων των κρατών μελών με την οδηγία.

4.2.2. Παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 5 παράγραφος 3

Βάσει του άρθρου 5 παράγραφος 3, τα κράτη μέλη, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, μπορούν να τους παρέχουν τη δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίες θα προβλέπουν το σεβασμό της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων. Το άρθρο 5 παράγραφος 3 θα πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του άρθρου 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ[6] όσον αφορά τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η διαφορετική μεταχείριση ενός απασχολούμενου ο οποίος έχει συνάψει προσωρινή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης δεν δικαιολογείται όσον αφορά τους όρους εργασίας που σχετίζονται με την προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία.

Η πλειονότητα των κρατών μελών έχουν επιλέξει να μην εφαρμόζουν την παρέκκλιση του άρθρου 5 παράγραφος 3. Ωστόσο, η διάταξη αυτή προβλέπει έναν βαθμό ευελιξίας και λαμβάνει υπόψη ότι σε ορισμένα κράτη μέλη η εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ρυθμίζεται παραδοσιακά κυρίως από συλλογικές συμβάσεις. Δέκα κράτη μέλη (*Αυστρία, Βουλγαρία, Δανία, Φινλανδία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες* και *Σουηδία*) έχουν εκδώσει διατάξεις που επιτρέπουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας που παρεκκλίνουν από την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων. Η *Αυστρία,* η *Ιρλανδία* και *η Σουηδία* αναφέρουν ότι είναι αναγκαίο οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις να είναι δεόντως ισόρροπες ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν θίγουν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων.

Προς το παρόν, η Επιτροπή δεν είναι ενήμερη για τυχόν συγκεκριμένα προβλήματα όσον αφορά την ερμηνεία της εν λόγω διάταξης. Θα παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τη «γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων» σε όλες τις περιπτώσεις, ιδιαίτερα εάν οι εθνικές διατάξεις εφαρμογής δεν περιέχουν αναφορά στην έννοια αυτή.

[6] Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας, ΕΕ L 206 της 29.07.1991, σ.19.

4.2.3. Παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 5 παράγραφος 4

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 4, τα κράτη μέλη, στα οποία ο νόμος δεν προβλέπει σύστημα αναγόρευσης των συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής ή δεν προβλέπεται σύστημα την επέκταση των διατάξεών τους σε όλες τις ανάλογες επιχειρήσεις συγκεκριμένου κλάδου ή γεωγραφικής περιοχής, μπορούν, βάσει συμφωνίας που συνάπτουν με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο, να παρεκκλίνουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, εφόσον προβλέπεται για τους εν λόγω απασχολούμενους ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας. Στις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται ικανό χρονικό διάστημα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Μόνον το *Ηνωμένο Βασίλειο* και η *Μάλτα* έχουν κάνει χρήση του άρθρου 5 παράγραφος 4. Στο *Ηνωμένο Βασίλειο* οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται απόλυτη ίση μεταχείριση από τους έμμεσους εργοδότες αμέσως μόλις συμπληρώσουν χρονικό διάστημα 12 εβδομάδων στην ίδια θέση με τον ίδιο εργοδότη. Στη *Μάλτα* η αρχή της ίσης μεταχείρισης, στο βαθμό που συνδέεται με τις αποδοχές, δεν εφαρμόζεται στις τέσσερις πρώτες εβδομάδες της τοποθέτησης εάν αυτή διαρκεί 14 ή περισσότερες εβδομάδες.

Τα κράτη μέλη που εφαρμόζουν το άρθρο 5 παράγραφος 4 πρέπει να διευκρινίζουν εάν τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, περιλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών συστημάτων, των συστημάτων παροχών σε περίπτωση ασθένειας και των συστημάτων χρηματοδοτικής συμμετοχής εμπίπτουν στις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης. Το *Ηνωμένο Βασίλειο* και η *Μάλτα* εξαιρούν επί του παρόντος τα συστήματα αυτά από τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης στους οποίους έχουν δικαίωμα οι προσωρινά απασχολούμενοι.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 5, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να αποτρέπουν την καταχρηστική εφαρμογή του άρθρου 5 και, ειδικότερα, τις διαδοχικές αλλαγές της θέσεις απασχόλησης που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας. Ο κίνδυνος της καταστρατήγησης των αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων αποδοχών είναι ιδιαίτερα μεγάλος, εάν οι αρχές δεν εφαρμόζονται από την πρώτη μέρα των τοποθετήσεων των προσωρινά απασχολούμενων, αλλά μόνον ύστερα από ένα ικανό χρονικό διάστημα.

Το *Ηνωμένο Βασίλειο* έχει εκδώσει λεπτομερή μέτρα για να αποτρέψει την καταχρηστική εφαρμογή της νομοθεσίας του, μεταξύ άλλων δηλώνονται ότι, στην περίπτωση διακοπής της τοποθέτησης για όχι περισσότερο από έξι εβδομάδες, δεν ακυρώνεται το χρονικό διάστημα αναμονής που έχει παρέλθει. Στη *Μάλτα,* εάν ο προσωρινά απασχολούμενος που δεν έλαβε ίσες αποδοχές κατά τις πρώτες τέσσερις εβδομάδες της τοποθέτησής του στη συνέχεια αντικατασταθεί, ο προσωρινά απασχολούμενος που τον αντικαθιστά επωφελείται από την ίση μεταχείριση ως προς τις αποδοχές από την πρώτη ημέρα της τοποθέτησης.

5. ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 4)

5.1. Αντικείμενο του άρθρου 4

Το άρθρο 4 ορίζει ότι οι απαγορεύσεις ή οι περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος, που αφορούν ιδίως:

-την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων·

-τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία·

-την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας·

-την ανάγκη αποφυγής των καταχρήσεων.

Τα κράτη μέλη, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, έπρεπε να επανεξετάσουν τις απαγορεύσεις και τους περιορισμούς αυτούς για να εξακριβώσουν εάν δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος και για να ενημερώσουν την Επιτροπή σχετικά με τα αποτελέσματα αυτής της επανεξέτασης πριν από το τέλος της περιόδου μεταφοράς (5 Δεκεμβρίου 20011). Οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί που καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις θα μπορούσαν να επανεξεταστούν από τους κοινωνικούς εταίρους που είχαν διαπραγματευτεί τη σύμβαση.

Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της επανεξέτασης, όπως αναφέρεται στην έκθεση των υπηρεσιών της Επιτροπής σχετικά με τις εργασίες της ομάδας εμπειρογνωμόνων για τη μεταφορά της οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση, θα πρέπει να καλύπτει κάθε μέτρο, π.χ. μέτρα που προβλέπονται από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη και αποσκοπούν ή οδηγούν στην επιβολή περιορισμών στην προσωρινή απασχόληση.

Επιπλέον, το άρθρο 4 παράγραφος 4 καθιστά σαφές ότι οι διατάξεις του άρθρου 4 δεν θίγουν τις εθνικές απαιτήσεις όσον αφορά την καταχώριση, την αδειοδότηση, την πιστοποίηση, την οικονομική εγγύηση ή την εποπτεία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Κατά συνέπεια, οι απαιτήσεις που εμπίπτουν σε μία από αυτές τις κατηγορίες, οι οποίες αφορούν την πρόσβαση στην αγορά και την άσκηση δραστηριοτήτων των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, εξακολουθούν να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της υποχρέωσης για επανεξέταση των περιορισμών και των απαγορεύσεων.

Συνεπώς, το άρθρο 4 μειώνει το πεδίο των αιτιολογήσεων στις οποίες μπορεί να καταφύγουν τα κράτη μέλη για να περιορίσουν τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Το άρθρο 4 παράγραφος 1 είναι δεσμευτικό για όλα τα κράτη μέλη. Εναπόκειται σε κάθε κράτος μέλος να αποφασίσει στο εθνικό του πλαίσιο σχετικά με τη μέθοδο που θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης. Δεν υπάρχει χρονικό όριο για την εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 1. Το άρθρο 4 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να αναλάβουν την επανεξέταση των απαγορεύσεων και των περιορισμών σχετικά με τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης, να ενημερώνουν την Επιτροπή σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης και να δικαιολογούν τις απαγορεύσεις και τους περιορισμούς για λόγους γενικού συμφέροντος.

5.2. Αποτελέσματα της επανεξέτασης από τα κράτη μέλη

Όλα τα κράτη μέλη ενημέρωσαν την Επιτροπή σχετικά με τη θέση τους όσον αφορά την επανεξέταση των περιορισμών και των απαγορεύσεων για τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης.

Εικοσιτέσσερα κράτη μέλη ανέφεραν τα αποτελέσματα της επανεξέτασης που διενέργησαν. Τέσσερα κράτη μέλη (*Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Μάλτα* και *Ηνωμένο Βασίλειο)* δήλωσαν ότι δεν εφάρμοζαν περιορισμούς ή απαγορεύσεις. Κατά συνέπεια, στα κράτη αυτά δεν πραγματοποιήθηκε επανεξέταση.

Στις περιπτώσεις της *Ιρλανδίας, της Μάλτας* και *του Ηνωμένου Βασιλείου,* η εξέταση της Επιτροπής δεν εντόπισε κανέναν συγκεκριμένο περιορισμό ή απαγόρευση που θα καθιστούσε αναγκαίο για τα κράτη αυτά να διενεργήσουν κανονική επανεξέταση των σχετικών διατάξεων. Όσον αφορά το *Λουξεμβούργο*, η Επιτροπή εντόπισε περιορισμούς στην

εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, π.χ. όσον αφορά τη διάρκεια των τοποθετήσεων ή την ύπαρξη καταλόγου των πιθανών λόγων για τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Συνεπώς, οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί που ισχύουν στο *Λουξεμβούργο* θα πρέπει να επανεξεταστούν ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας.

Οι εκθέσεις σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης των περιορισμών και των απαγορεύσεων που υπέβαλαν τα 24 κράτη μέλη διέφεραν πολύ ως προς τη μορφή και ως προς το μέγεθος. Στις περισσότερες περιπτώσεις, συμπληρώνονται από ειδικές, πιο ακριβείς πληροφορίες που παρέχονταν κατόπιν αιτήματος της Επιτροπής.

Αυτή η ποικιλομορφία οφείλεται εν μέρει στη διαφορετικότητα των καταστάσεων που επικρατούν στα κράτη μέλη. Μολονότι η προσωρινή απασχόληση αντιστοιχεί μόλις σε ένα μικρό ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων, είναι πολύ πιο διαδεδομένη σε ορισμένες χώρες σε σύγκριση με άλλες. Σε ορισμένα κράτη μέλη, το εθνικό νομικό πλαίσιο για την προσωρινή απασχόληση εγκρίθηκε στην δεκαετία του 1960 (*Κάτω Χώρες*) ή του 1970 (*Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο*). Σε άλλες, η προσωρινή απασχόληση αποτέλεσε αντικείμενο ρύθμισης πολύ πιο πρόσφατα και σε ορισμένες περιπτώσεις μόνο στο πλαίσιο της μεταφοράς της οδηγίας. Επιπλέον, αν και ο αριθμός των προσωρινών απασχολούμενων είναι σχετικά μικρός, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η σημασία αυτής της ευέλικτης μορφής εργασίας για τη λειτουργία των εθνικών αγορών εργασίας. Όλα τα κράτη μέλη έχουν κάνει συγκεκριμένες επιλογές όσον αφορά την πολιτική απασχόλησης, π.χ. προκρίνοντας σε ποικίλους βαθμούς την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Οι επιλογές αυτές έχουν επηρεάσει τον ρόλο και τη θέση της προσωρινής απασχόλησης στις αντίστοιχες αγορές εργασίας τους.

Πέντε κράτη μέλη (*Δανία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία και Σλοβακία*) ανέφεραν στις εκθέσεις τους σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης ότι δεν εφαρμόζουν απαγορεύσεις ή περιορισμούς στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης.

Επιπλέον, αρκετά κράτη μέλη ενημέρωσαν επίσης την Επιτροπή σχετικά με εθνικές διατάξεις που εμπίπτουν στο άρθρο 4 παράγραφος 4 της οδηγίας και αφορούν π.χ. την καταχώριση και τις οικονομικές εγγυήσεις των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Δεν υπάρχει υποχρέωση επανεξέτασης όσον αφορά τις εν λόγω διατάξεις.

5.2.1. Αιτιολόγηση των απαγορεύσεων και των περιορισμών για λόγους γενικού συμφέροντος

Οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη όσον αφορά τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης μπορούν να δικαιολογούνται μόνον από λόγους γενικού συμφέροντος, όπως αναφέρεται στο σημείο 5.1. Αναφερόμενο σε «λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων», το άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας παρέχει έναν ενδεικτικό, αλλά όχι εξαντλητικό, κατάλογο των λόγων που ενδέχεται να δικαιολογούν απαγορεύσεις και περιορισμούς.

Τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να ενημερώσουν την Επιτροπή σχετικά με την αιτιολόγηση των απαγορεύσεων και των περιορισμών που εφαρμόζουν πριν από το τέλος της περιόδου μεταφοράς. Απαρίθμησαν μια σειρά απαγορεύσεων και περιορισμών και, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, ανέφεραν ως αιτιολόγηση έναν ή περισσότερους από τους λόγους γενικού συμφέροντος που παρατίθενται στο άρθρο 4 παράγραφος 1. Εάν θεωρούσαν ότι η ίδια αιτιολόγηση θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε περισσότερα του ενός

περιοριστικά μέτρα, έδωσαν μια κοινή αιτιολόγηση για διάφορες απαγορεύσεις ή περιορισμούς.

Στο σύνολό τους και με λίγες εξαιρέσεις, τα κράτη μέλη έδωσαν μόνον πολύ γενικές αιτιολογήσεις για τυχόν περιοριστικές διατάξεις που εφάρμοζαν, ακόμα και όταν η Επιτροπή ζητούσε συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με τους λόγους για τους οποίους οι εθνικές αρχές θεωρούσαν ότι οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί που εξακολουθούσαν να εφαρμόζονται αιτιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος.

Τα κράτη μέλη αναφέρθηκαν ιδιαίτερα στις αιτιολογήσεις που παρατίθενται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας.

- Ορισμένα κράτη μέλη (κυρίως το *Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Κροατία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία η Ιταλία, η Πολωνία* και *η Σλοβενία*) αναφέρθηκαν στην «προστασία των προσωρινά απασχολουμένων» για να εξηγήσουν και να αιτιολογήσουν ορισμένες απαγορεύσεις ή περιορισμούς που εφαρμόζουν.

  Για παράδειγμα, αυτή είναι μία από τις αιτιολογίες που έχουν χρησιμοποιηθεί όσον αφορά τους περιορισμούς που εφαρμόζονται στον κατασκευαστικό κλάδο στη *Γερμανία.* Η *Πολωνία* δήλωσε ότι ο περιορισμός της διάρκειας κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος μπορεί να εργάζεται για έναν συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη συνδέεται με την προσωρινή φύση των καθηκόντων που οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι δυνατόν να εκτελούν και συμβάλλει στην προστασία τους.

- Οι «απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία» αναφέρθηκαν από μια σειρά κρατών μελών (κυρίως *το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Ιταλία, την Πολωνία, τη Σλοβενία* και *την Ισπανία*) για να δικαιολογήσουν είτε περιορισμούς είτε ακόμα και τη ρητή απαγόρευση της χρήσης προσωρινά απασχολούμενων για την εκτέλεση καθηκόντων που ενέχουν ειδικούς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Ορισμένα κράτη μέλη προσέφυγαν στην αιτιολόγηση αυτή σε συνδυασμό με άλλες αιτιολογίες που παρατίθενται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, ιδιαίτερα την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων (*Κροατία, Πορτογαλία, Σλοβενία)*.

  Στη *Σλοβενία*, όπου μια κλαδική συλλογική σύμβαση θα μπορούσε να απαγορεύσει τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων, η δυνατότητα πρόβλεψης μιας τέτοιας απαγόρευσης περιορίστηκε στις περιπτώσεις όπου στόχος της απαγόρευσης είναι η εγγύηση μεγαλύτερης προστασίας για τους εργαζόμενους ή για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

  Το άρθρο 4 παράγραφος 1 θα πρέπει να ερμηνεύεται με βάση το άρθρο 5 παράγραφος 1 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ όσον αφορά τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας. Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να απαγορεύουν να χρησιμοποιούνται οι προσωρινά απασχολούμενοι «σε ορισμένες ιδιαίτερα επικίνδυνες για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων αυτών εργασίες, (…) και ιδίως σε ορισμένες εργασίες για τις οποίες απαιτείται ειδική ιατρική παρακολούθηση». Καθώς δεν υπάρχει ορισμός στη νομοθεσία της ΕΕ για την έννοια της εργασίας που είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων, τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να προσδιορίζουν τις σχετικές δραστηριότητες υπό τον έλεγχο του Δικαστηρίου.

- Αρκετά κράτη μέλη (κυρίως το *Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία* και *η Σουηδία*) αναφέρθηκαν στην

«ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς» για να δικαιολογήσουν περιοριστικά μέτρα, όπως έναν περιοριστικό κατάλογο λόγων για τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων (*Γαλλία, Ιταλία, Πολωνία*), περιορισμούς στον αριθμό ή το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων που μπορούν να χρησιμοποιούνται σε έναν έμμεσο εργοδότη (*Βέλγιο, Ιταλία)*, ή την υποχρέωση του εργοδότη να διαπραγματεύεται με οργανώσεις εργαζομένων προτού προσφύγει σε προσωρινά απασχολούμενους (*Σουηδία*).

- Αρκετά κράτη μέλη (*Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Πολωνία, Σουηδία*) δικαιολόγησαν ορισμένες απαγορεύσεις ή περιορισμούς στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης επικαλούμενα την «ανάγκη διασφάλισης της αποφυγής καταχρήσεων». Η αιτιολογία αυτή έχει χρησιμοποιηθεί σε σχέση με ποικίλα μέτρα όπως περιορισμοί ως προς τη φύση των καθηκόντων που είναι δυνατόν να ανατίθενται σε προσωρινούς απασχολούμενους (*Ιταλία, Πολωνία*), τη δυνατότητα οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις να θέτουν ποσοτικά όρια στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου για προσωρινή απασχόληση (*Ιταλία*) ή την ανάγκη, σε ορισμένες περιπτώσεις, ο έμμεσος εργοδότης να λαμβάνει τη συγκατάθεση των συνδικαλιστικών αντιπροσώπων προτού προσφύγει σε προσωρινά απασχολούμενους (*Βέλγιο*).

  Η «ανάγκη διασφάλισης της αποφυγής καταχρήσεων» έχει ορισμένες φορές αναφερθεί σε συνδυασμό με άλλες αιτιολογίες που βασίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας, ιδιαίτερα την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Ι*ταλία, Πολωνία, Σουηδία*).

Οι ακόλουθες αιτιολογίες έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί από ορισμένα κράτη μέλη σε σχέση με τις απαγορεύσεις και τους περιορισμούς που ισχύουν:

- Μεταξύ των κρατών μελών που εφαρμόζουν απαγόρευση στη χρήση προσωρινά απασχολούμενων για την αντικατάσταση εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμά τους στην απεργία (*Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιταλία, Πολωνία, Σλοβενία, Ισπανία*), τέσσερα (*Βέλγιο, Ελλάδα, Ουγγαρία* και *Ιταλία)* έχουν αναφερθεί ρητώς στην προστασία του δικαιώματος στην απεργία. Αρκετά κράτη μέλη ανέφεραν την αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις που αφορούν περιορισμούς ή απαγορεύσεις της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση δεν θίγουν τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές που απαγορεύουν την αντικατάσταση των απεργών εργαζομένων από προσωρινά απασχολούμενους.

- Αρκετά κράτη μέλη (*Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Πολωνία*) δικαιολόγησαν διάφορα περιοριστικά μέτρα με την ανάγκη να προστατεύσουν τη μόνιμη απασχόληση και να αποτρέψουν μια κατάσταση στην οποία οι μόνιμες θέσεις εργασίας μπορεί να καταλαμβάνονται από προσωρινά απασχολούμενους. Ειδικότερα, έχουν χρησιμοποιήσει την αιτιολογία αυτή για να περιορίσουν τη διάρκεια των τοποθετήσεων και για να εξηγήσουν την ύπαρξη ενός καταλόγου αποδεκτών λόγων για τη χρήση προσωρινής απασχόλησης, όπως, π.χ., την αντικατάσταση εργαζομένου που απουσιάζει, προσωρινή αύξηση του όγκου εργασίας ή εκτέλεση έκτακτων ή εποχιακών καθηκόντων.

- Η *Αυστρία* αναφέρθηκε στην προστασία της ανθρώπινης ζωής και υγείας για να δικαιολογήσει την εφαρμογή ποσοστώσεων που περιορίζουν το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων που είναι δυνατόν να χρησιμοποιούνται σε έναν έμμεσο εργοδότη για ορισμένα επαγγέλματα στον τομέα της υγείας στο 10 % ή στο 15 %.

Στο πλαίσιο της επανεξέτασης των περιορισμών και των απαγορεύσεων όσον αφορά τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να έχουν εξετάσει τη δυνατότητα άρσης ορισμένων απαγορεύσεων και περιορισμών που αρχικά δικαιολογούνταν από την επιθυμία τους να προστατεύσουν τους προσωρινά απασχολούμενους. Για παράδειγμα, η *Ρουμανία*, όπου ίσχυε περιοριστικός κατάλογος με τους λόγους χρήσης της προσωρινής απασχόλησης, επιτρέπει τώρα την προσφυγή σε αυτή τη μορφή εργασίας «για την εκτέλεση ειδικών προσωρινών καθηκόντων». Στη *Σουηδία* η απαγόρευση της τοποθέτησης ενός προσωρινά απασχολούμενου σε πρώην εργοδότη του κατά τους έξι πρώτους μήνες από την περάτωση της σύμβασης εργασίας καταργήθηκε με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2013. Στο *Βέλγιο* η προσφυγή σε προσωρινά απασχολούμενους επιτρέπεται πλέον υπό ορισμένες συνθήκες για σκοπούς ένταξης, π.χ. με σκοπό την πιθανή άμεση πρόληψη του εργαζόμενου από τον έμμεσο εργοδότη.

Μολονότι έχουν αρθεί ορισμένοι περιορισμοί και απαγορεύσεις όσον αφορά τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης, η επανεξέταση δεν έχει έως τώρα οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στην έκταση των περιοριστικών μέτρων που εφαρμόζονται από τα κράτη μέλη. Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη, οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί και οι αιτιολογήσεις τους εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενο συζήτησης, μεταξύ άλλων και με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό πιθανές συμπληρωματικές προσαρμογές. Κατά συνέπεια, η επανεξέταση των περιορισμών και των απαγορεύσεων βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη σε αρκετά κράτη μέλη (π.χ. Βέλγιο, Ελλάδα και Κάτω Χώρες).

Ωστόσο, το άρθρο 4 παράγραφος 1, ορίζοντας ότι οι απαγορεύσεις ή οι περιορισμοί δικαιολογούνται μόνο για λόγους γενικού συμφέροντος, επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξακολουθούν να εφαρμόζουν ορισμένες απαγορεύσεις ή περιορισμούς που βασίζονται σε τέτοιους λόγους. Κατά την άποψη της Επιτροπής, στο βαθμό που τα εν λόγω περιοριστικά μέτρα είναι το αποτέλεσμα επιλογών πολιτικής που βασίζονται σε θεμιτούς λόγους και είναι αναλογικά προς το σκοπό που εξυπηρετούν, φαίνεται να δικαιολογούνται για λόγους γενικού συμφέροντος, με την επιφύλαξη μιας πιο ενδελεχούς εξέτασης των απαγορεύσεων και των περιορισμών κατά περίπτωση.

Η προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, οι απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η ανάγκη εξασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων μπορούν να δικαιολογούν ορισμένες απαγορεύσεις ή περιορισμούς στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Άλλοι λόγοι γενικού συμφέροντος μπορούν επίσης να δικαιολογούν περιοριστικά μέτρα στο βαθμό που είναι θεμιτά και αναλογικά προς το στόχο που εξυπηρετούν. Με την προϋπόθεση ότι συμμορφώνονται με την οδηγία περί εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και τη λοιπή εφαρμοστέα νομοθεσία της ΕΕ καθώς και με αρχές, όπως η ελευθερία παροχής υπηρεσιών, η ελευθερία εγκατάστασης, και με τη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να ρυθμίζουν ορισμένες μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της προσωρινής απασχόλησης, και να διασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας σύμφωνα με τις δικές τους επιλογές πολιτικής.

Οι απαγορεύσεις ή οι περιορισμοί που ισοδυναμούν με διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων δεν μπορούν να θεωρούνται δικαιολογημένοι για λόγους γενικού συμφέροντος. Για παράδειγμα, η απαγόρευση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία ως προσωρινά απασχολούμενων δεν θα μπορούσε να αιτιολογηθεί, ούτε από την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας ούτε από την προστασία των ατόμων αυτών ούτε από τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

5.2.2. Διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους

Όπως αναφέρεται στο σημείο 5.1, τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να προβούν σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν από την επανεξέταση των απαγορεύσεων και των περιορισμών. Επιπλέον, στις περιπτώσεις που οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, την επανεξέταση θα μπορούσαν να διενεργήσουν οι κοινωνικοί εταίροι που είχαν διαπραγματευτεί τη σύμβαση.

Τα κράτη μέλη που επανεξέτασαν τις ισχύουσες απαγορεύσεις και τους περιορισμούς ζήτησαν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων με διάφορους τρόπους, εκφράζοντας την ποικιλομορφία που επικρατεί στις αγορές εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις εντός της ΕΕ.

Τα κράτη μέλη μπορούν να καταταχθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες:

- τα κράτη μέλη όπου οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να γνωμοδοτήσουν στο πλαίσιο της επανεξέτασης των απαγορεύσεων και των περιορισμών (*Βέλγιο, Κροατία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιταλία, Πολωνία* και *Πορτογαλία*)· ορισμένα έχουν, σε διαφορετικούς βαθμούς, διαβιβάσει στην Επιτροπή τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων (*Βέλγιο, Ελλάδα, Πολωνία* και *Πορτογαλία*)·
- τα κράτη μέλη όπου η επανεξέταση πραγματοποιήθηκε κυρίως από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, δεδομένου ότι το μεγαλύτερο μέρος των απαγορεύσεων και των περιορισμών καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις (*Δανία, Φινλανδία, Κάτω Χώρες* και *Σουηδία*)· Η *Φινλανδία* και η *Σουηδία* ενημέρωσαν την Επιτροπή σχετικά με τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων·
- τα κράτη μέλη όπου οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να γνωμοδοτήσουν στο πλαίσιο της έκδοσης των εθνικών μέτρων εφαρμογής (*Αυστρία, Βουλγαρία, Κύπρος, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Ρουμανία, Σλοβενία* και *Ισπανία*).

Γενικά, ο τρόπος με τον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν στην επανεξέταση φαίνεται ότι αντανακλά τις διαφορές ως προς τη θέση και το ρόλο τους στην ΕΕ. Στις περιπτώσεις που η Επιτροπή ενημερώθηκε σχετικά με τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων, ήταν σαφές ότι θα μπορούσε να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα στις θέσεις τους. Ωστόσο, φαίνεται ότι, με εξαίρεση το *Λουξεμβούργο*, η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2.

6. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ—ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ— ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΑΡΘΡΑ 6, 7 ΚΑΙ 8)

6.1. Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 6)

Το άρθρο 6 βελτιώνει την πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων σε μόνιμες θέσεις εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση. Συγκεκριμένα προβλέπει την ενημέρωση των προσωρινά απασχολούμενων σχετικά με τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη (άρθρο 6 παράγραφος 1). Διασφαλίζει επίσης ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται ισότιμη πρόσβαση στις ανέσεις και τις συλλογικές εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη, ιδίως σε κυλικεία, παιδικούς σταθμούς και μεταφορικά μέσα, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση

(άρθρο 6 παράγραφος 4). Το άρθρο ζητά από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να βελτιώσουν την πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων στην κατάρτιση που παρέχουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και οι έμμεσοι εργοδότες (άρθρο 6 παράγραφος 5).

Το άρθρο 6 παράγραφος 1 έχει μεταφερθεί σχεδόν κατά λέξη από ορισμένα κράτη μέλη. Αυτό δεν φαίνεται να δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα στο παρόν στάδιο.

Όσον αφορά το άρθρο 6 παράγραφος 4, 14 χώρες (*Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Σουηδία* και *Ηνωμένο Βασίλειο*), δηλ., το ήμισυ των κρατών μελών, δήλωσαν ότι κάνουν χρήση της δυνατότητας παρέκκλισης από την ίση πρόσβαση σε ανέσεις και συλλογικές εγκαταστάσεις που παρέχει ο έμμεσος εργοδότης εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η διατύπωση που χρησιμοποιείται στα εθνικά μέτρα είναι σχεδόν πανομοιότυπη με αυτή του κειμένου της οδηγίας. Η οδηγία υπογραμμίζει ότι οι περιπτώσεις διαφορετικής μεταχείρισης κατά τις οποίες οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν λιγότερο ευνοϊκούς όρους από τους εργαζόμενους που απασχολούνται από τον έμμεσο εργοδότη θα πρέπει να εξακολουθήσουν να αποτελούν εξαίρεση. Η δυνατότητα που παρέχουν ορισμένα κράτη μέλη δεν σημαίνει ότι αυτό εφαρμόζεται κατ' ανάγκη στην πράξη.

Το άρθρο 6 παράγραφος 5 ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να συμβάλλουν σημαντικά στη βελτίωση της πρόσβασης των προσωρινά εργαζόμενων στην κατάρτιση και στους παιδικούς σταθμούς που παρέχονται από τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, καθώς και στην κατάρτιση που οργανώνεται για τους εργαζόμενους των έμμεσων εργοδοτών. Η εφαρμογή της εν λόγω διάταξης δεν φαίνεται να παρουσιάζει προβλήματα. Οι προσωρινά απασχολούμενοι στη *Μάλτα* έχουν δικαίωμα σε πρόσβαση στην επαγγελματικής κατάρτιση με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

6.2. Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων (άρθρο 7)

Το άρθρο 7 προβλέπει ότι, κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων, συνυπολογίζονται οι προσωρινά απασχολούμενοι είτε στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης είτε στον έμμεσο εργοδότη είτε και στις δύο περιπτώσεις.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, οι προσωρινά απασχολούμενοι λαμβάνονται υπόψη στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης που τους απασχολεί (*Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Ισπανία, Σουηδία* και *Ηνωμένο Βασίλειο)* ή τόσο στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όσο και στον έμμεσο εργοδότη στον οποίο έχουν τοποθετηθεί (*Αυστρία, Κύπρος, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία* και *Σλοβακία)*. Μόνο σε τρία κράτη μέλη (*Βέλγιο, Λετονία* και *Ρουμανία*) συνυπολογίζονται μόνον στον έμμεσο εργοδότη.

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει ειδικούς όρους βάσει των οποίων λαμβάνονται υπόψη οι προσωρινά απασχολούμενοι. Για παράδειγμα, η *Βουλγαρία* λαμβάνει υπόψη τον μέσο αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που έχουν απασχοληθεί από εταιρεία προσωρινής απασχόλησης κατά τους προηγούμενους 12 μήνες. Στο *Βέλγιο* ο υπολογισμός βασίζεται στον μέσο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων που τοποθετήθηκαν σε έμμεσο εργοδότη κατά το προηγούμενο τρίμηνο. Ωστόσο, δεν λαμβάνονται υπόψη οι προσωρινά απασχολούμενοι οι οποίοι αντικαθιστούν μόνιμο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη.

Η Επιτροπή δεν έχει υπόψη της τυχόν ιδιαίτερες δυσκολίες όσον αφορά τη μεταφορά του άρθρου 7.

6.3. Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων (άρθρο 8)

Σύμφωνα με το άρθρο 8, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες για τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων, όταν ενημερώνει τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί εντός της επιχείρησης όσον αφορά την απασχόληση.

Ορισμένα κράτη μέλη επιβάλλουν λεπτομερείς υποχρεώσεις στους έμμεσους εργοδότες. Για παράδειγμα, στην *Ελλάδα*, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων, αλλά και σχετικά με τα σχέδιά του να χρησιμοποιήσει προσωρινά απασχολούμενους και την προοπτική να προβεί σε απευθείας πρόσληψή τους. Στη *Γαλλία* και στο *Λουξεμβούργο*, οι εκπρόσωποι του προσωπικού μπορούν να έχουν πρόσβαση σε συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης για την τοποθέτηση των εργαζομένων.

Προς το παρόν, η Επιτροπή δεν είναι ενήμερη για τυχόν συγκεκριμένα προβλήματα όσον αφορά την εφαρμογής της εν λόγω διάταξης.

7. ΚΥΡΩΣΕΙΣ (ΑΡΘΡΟ 10)

Από μια πρώτη εξέταση της νομοθεσίας μεταφοράς που έχουν εκδώσει τα κράτη μέλη προκύπτει ότι οι πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με τις κυρώσεις αφορούν κυρίως εθνικές διατάξεις εκτός αυτών που εκδόθηκαν για τη μεταφορά της οδηγίας (π.χ. διαχείριση μιας εταιρείας χωρίς δέουσα έγκριση, παράλειψη ενημέρωσης των δημόσιων αρχών σχετικά με τις συμβάσεις απασχόλησης που υπέγραψε η εταιρεία …). Το θέμα αυτό πρέπει να εξεταστεί με μεγαλύτερη προσοχή μέσα στους επόμενους μήνες, κυρίως για να διαπιστωθεί κατά πόσον οι κυρώσεις χρησιμοποιούνται εντός του πεδίου που ορίζει η οδηγία. Καθώς λίγα μόνο κράτη μέλη έχουν δώσει πίνακες αντιστοιχίας, δεν είναι ακόμα δυνατόν να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη επισκόπηση της κατάστασης σε εθνικό επίπεδο.

8. ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ

Σε ηλεκτρονική δημόσια διαβούλευση που διεξήγαγε η Επιτροπή κατά την περίοδο Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2012, η οδηγία χαρακτηρίστηκε από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) και τις οργανώσεις ΜΜΕ που συμμετείχαν στη διαβούλευση ως μία από τις επαχθέστερες πράξεις της νομοθεσίας της ΕΕ[7]. Τα αποτελέσματα δημοσιεύθηκαν σε έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής[8], της 7ης Μαρτίου 2013, που συνοδεύει την ανακοίνωση για την έξυπνη νομοθεσία.

[7] Σε σύνολο 995 συμμετεχόντων στη διαβούλευση, εκ των οποίων οι 768 ήταν ΜΜΕ εγκατεστημένες στην ΕΕ ή οργανώσεις που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των ΜΜΕ στην ΕΕ, οι 59 χαρακτήρισαν την οδηγία 2008/104/ΕΚ ως μία από τις επαχθέστερες πράξεις της νομοθεσίας της ΕΕ.

[8] Το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Παρακολούθηση και διαβούλευση για την έξυπνη νομοθεσία για τις ΜΜΕ» (SWD(2013) 60 τελικό) που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών –«Έξυπνη νομοθεσία— Ανταπόκριση στις ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων» (COM(2013) 122 τελικό).

Η ανακοίνωση της Επιτροπής, της 18ης Ιουνίου 2013[9], σχετικά με τη συνέχεια που δόθηκε από την Επιτροπή στη διαδικασία διαβούλευσης «TOP-10» με τις ΜΜΕ σχετικά με τη νομοθεσία της ΕΕ έδειξε ότι οι ισχυρισμοί αυτοί συνδέονται με τα υφιστάμενα εμπόδια στη λειτουργία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και την υποχρέωση καταχώρισης κάθε φορά που μια εταιρεία επιθυμεί να δραστηριοποιηθεί σε διαφορετικό κράτος μέλος. Η ανακοίνωση επεσήμανε ότι η παρούσα έκθεση θα λάμβανε υπόψη τις ανησυχίες των ΜΜΕ και τις πτυχές που αφορούν τη ρυθμιστική επιβάρυνση.

Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή απέστειλε ερωτηματολόγιο στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο για να ζητήσει τις απόψεις τους όσον αφορά το κόστος που προέκυψε ως συνέπεια της οδηγίας,

Η Επιτροπή ρώτησε, πρώτον, *κατά πόσον η οδηγία συνεπάγεται σημαντικό διοικητικό φόρτο για τις εθνικές δημόσιες αρχές και κατά πόσον το κόστος αυτό έχει αξιολογηθεί από τα κράτη μέλη*.

Μεταξύ των είκοσι επτά κρατών μελών που ανταποκρίθηκαν, όλα εκτός από δύο δήλωσαν ότι η ίδια η οδηγία δεν δημιουργεί σημαντικό διοικητικό φόρτο για τις εθνικές αρχές ή ότι δεν το είχαν αξιολογήσει συγκεκριμένα. Το *Βέλγιο* αναφέρθηκε στο σημαντικό νομοθετικό κόστος που συνεπάγεται η επανεξέταση των περιορισμών και των απαγορεύσεων. Το *Ηνωμένο Βασίλειο* δημοσίευσε εκτίμηση αντικτύπου πριν από την εφαρμογή της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία το συνολικό κόστος για τις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα που προσφέρουν σε προσωρινή απασχόληση όσον αφορά τις αυξημένες αποδοχές εκτιμάται μεταξύ 157 εκατ. και 259 εκατ. στερλινών ετησίως, αλλά η εκτίμηση αυτή δεν έχει επικαιροποιηθεί. Κανένα κράτος μέλος δεν έχει αξιολογήσει τον διοικητικό φόρτο που προκλήθηκε ως συνέπεια της οδηγίας.

Η Επιτροπή ρώτησε επίσης κ*ατά πόσον οι ουσιώδεις διατάξεις της οδηγίας συνεπάγονται σημαντικό κόστος ή εμπόδια για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή τους έμμεσους εργοδότες και εάν το κόστος αυτό έχει αξιολογηθεί.*

Ορισμένα κράτη μέλη θεώρησαν ότι η οδηγία είχε ως αποτέλεσμα μικρό κόστος για τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (*Αυστρία, Γερμανία*) και/ή τους έμμεσες εργοδότες (*Φινλανδία, Γερμανία, Πολωνία*) ενώ το *Ηνωμένο Βασίλειο* ανέφερε αύξηση του μισθολογικού κόστους για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, καθώς και δαπάνες για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και τους έμμεσους εργοδότες λόγω των υποχρεώσεων ενημέρωσης. Άλλα κράτη μέλη δεν αναφέρθηκαν σε κανένα σημαντικό κόστος ή σε εμπόδια για τις εταιρείες ή τους έμμεσους εργοδότες. Κανένα κράτος μέλος δεν διάθετε επικαιροποιημένα στοιχεία σχετικά με το επίπεδο των δαπανών που προκλήθηκαν.

Η *Κύπρος* δήλωσε ότι δεν λειτουργούσε ακόμα στο έδαφός της καμία εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Όσον αφορά τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, η BusinessEurope (Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης) αναφέρθηκε στο σημαντικό κόστος συμμόρφωσης για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε ορισμένα κράτη μέλη και στο σημαντικό κοινωνικό κόστος που απορρέει από τη μη ικανοποιητική εφαρμογή ή τη μη εφαρμογή του άρθρου 4. Η Eurociett (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης) αναφέρθηκε στο αυξημένο κόστος για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε χώρες όπως το *Ηνωμένο Βασίλειο* και η *Ιρλανδία* και υπογράμμισε ότι αποδέχεται και

[9] Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών «Συνέχεια που δόθηκε από την Επιτροπή στη διαδικασία διαβούλευσης «TOP-10» με τις ΜΜΕ σχετικά με τη νομοθεσία της ΕΕ» COM(2013) 446 τελικό της 18ης Ιουνίου 2013.

στηρίζει την αύξηση αυτή καθώς υποστήριξε την υιοθέτηση της οδηγίας. Αναφέρθηκε επίσης στο κόστος που συνδέεται με την ανεπαρκή μεταφορά ορισμένων διατάξεων της οδηγίας, ενώ για το CEEP[10], η οδηγία αύξησε σημαντικά το κόστος για τους εργοδότες, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που δεν ίσχυε η ίση μεταχείριση πριν από τη μεταφορά της οδηγίας. Ωστόσο, καμία από τις ενώσεις εργοδοτών δεν προσδιόρισε ποσοτικά το αναφερόμενο κόστος. Η UEAPME[11] δεν είχε υπόψη της ιδιαίτερα δαπανηρούς κανόνες για τους έμμεσους εργοδότες.

Η ETUC[12] δήλωσε ότι το άρθρο 12 της οδηγίας, το οποίο αποτελεί τη νομική βάση για την παρούσα έκθεση, δεν προβλέπει εκτίμηση του κόστους και ότι δεν υπήρχε μελέτη από την οποία να προκύπτει αύξηση του κόστους για τις εταιρείες εξαιτίας της μεταφοράς της οδηγίας. Κατά την άποψη του UNI-Europa, το κόστος δεν δημιουργούσε εμπόδια για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή τους έμμεσους εργοδότες.

Όσον αφορά το ερώτημα *κατά πόσον υπήρχαν διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με το κόστος που επωμίστηκαν οι ΜΜΕ και/ή οι πολύ μικρές επιχειρήσεις,* κανένα κράτος μέλος δεν είχε τέτοια στοιχεία. Η *Γερμανία* δήλωσε ότι η οδηγία είχε ως συνέπεια κόστος τόσο για τους εταιρείες προσωρινής απασχόλησης όσο και για τους έμμεσους εργοδότες. Σύμφωνα με την *Αυστρία* και το *Βέλγιο*, η οδηγία δεν μπορεί να θεωρηθεί ιδιαίτερα επαχθής για τις ΜΜΕ.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεν έδωσαν στοιχεία σχετικά με το θέμα αυτό. Η ETUC δεν έκρινε σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν τα αποτελέσματα της διαβούλευσης «Top-10» ως βάση για τις μελλοντικές εργασίες.

Επιπλέον, αρκετά κράτη μέλη, όταν ζητήθηκε η γνώμη τους, ανέφεραν ότι οποιαδήποτε συνολική εκτίμηση του κόστους που απορρέει από την οδηγία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και τα οφέλη που επέφερε.

9. ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΛΟΙΠΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΕ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δεν εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας εργαζομένους ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας αποκλειστικώς και μόνο για το λόγο ότι αφορούν εργαζομένους με μερική απασχόληση, εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή πρόσωπα που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Η διάταξη αυτή καθιστά σαφές ότι δεν είναι δυνατόν να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2008/104/ΕΚ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου με την αιτιολογία ότι είναι εργαζόμενοι με «άτυπη μορφή εργασίας».

Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι η οδηγία 1999/70/ΕΚ για την εργασία ορισμένου χρόνου δεν εφαρμόζεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ ενός προσωρινά απασχολούμενου και εταιρείας προσωρινής απασχόλησης[13]. Κατά συνέπεια, ακόμα και αν οι προσωρινά εργαζόμενοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η τριμερής σχέση εργασίας τους δεν διέπεται από την οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία εφαρμόζεται μόνο σε σχέσεις άμεσης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της οδηγίας 2008/104/ΕΚ για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και της οδηγίας 96/71/ΕΚ[14] για την απόσπαση εργαζομένων, η

[10] Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων Παροχής Δημόσιων Υπηρεσιών.
[11] Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.
[12] Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων
[13] Συλλογή 11 Απριλίου 2013, Υπόθεση C-290/12 Oreste Della Rocca κατά Poste Italiane S.p.A.
[14] Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕ L 18 της 21.11.1997, σ. 1.

αιτιολογική σκέψη 22 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ αναφέρει ότι θα πρέπει να εφαρμοστεί σύμφωνα με τις διατάξεις της Συνθήκης όσον αφορά την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και την ελευθερία εγκατάστασης και υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Η οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης καλύπτει κατ' αρχήν εθνικές καταστάσεις, ενώ η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων αφορά κυρίως διασυνοριακές καταστάσεις. Η οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης εφαρμόζεται πλήρως σε μετακινούμενους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ένα κράτος μέλος εκτός από το δικό τους σαν να ήταν εργαζόμενοι του εν λόγω κράτους, ενώ η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων εφαρμόζεται μόνο σε αποσπασμένους εργαζόμενους, δηλ. εργαζόμενους οι οποίοι, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, εργάζονται σε έδαφος κράτους μέλους άλλου από αυτό στο οποίο εργάζονται κανονικά.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ), η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων εφαρμόζεται κυρίως σε εταιρεία προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους, εφόσον κατά την απόσπαση υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους και τον εργαζόμενο.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 της ίδιας οδηγίας, όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζόμενους, πρέπει να τηρούνται ορισμένοι όροι και συνθήκες απασχόλησης, όπως «τα ελάχιστα όρια μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας» και «όροι θέσης εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων, ιδιαίτερα από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης», στον βαθμό που καθορίζονται από το νόμο ή από καθολικά εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις. Όπως αναφέρεται στην προαναφερόμενη αιτιολογική σκέψη 22 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ, οι ανωτέρω διατάξεις της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων υπερισχύουν των διατάξεων της οδηγίας για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι που έχουν αποσπαστεί στο έδαφός τους θα πρέπει να απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες που εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους στο κράτος μέλος όπου εκτελείται η εργασία, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 9 της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων.

10. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Το ερωτηματολόγιο που αναφέρεται στο σημείο 8 έθεσε επίσης το θέματα *κατά πόσον με βάση την εμπειρία που αποκομίστηκε από την πλήρη εφαρμογή της οδηγίας τον Δεκέμβριο του 2011, έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της όσον αφορά την κοινωνική πολιτική όπως περιγράφονται στο άρθρο 2*.

Σύμφωνα με το άρθρο 12, η παρούσα έκθεση θα πρέπει να εξετάζει κάθε τροπολογία της οδηγίας που θα μπορούσε να φαίνεται ενδεδειγμένη. Η Επιτροπή έθεσε επίσης το θέμα αυτό στο ερωτηματολόγιο ρωτώντας *εάν υπάρχουν διατάξεις της οδηγίας που απαιτούν αποσαφήνιση και, αν και, ποιες είναι αυτές και ποια είναι τα προβλήματα που έχουν προκύψει.*

Στο *πρώτο ερώτημα,* τα περισσότερα κράτη μέλη έκριναν ότι η οδηγία είχε όντως επιτύχει τους στόχους της όσον αφορά την κοινωνική πολιτική ή ότι εκπροσωπεί σημαντικό βήμα στην ανάπτυξη της κοινωνικής Ευρώπης. Ορισμένα κράτη μέλη επεσήμαναν πρακτικές δυσκολίες που συναντούν για λόγους που δεν συνδέονται με την οδηγία (*Σλοβακία, Σλοβενία*) άλλα κανένα κράτος μέλος δεν απάντησε ότι η οδηγία δεν επέτυχε τους στόχους της. Η *Βουλγαρία* θεώρησε δύσκολο να απαντήσει στο ερώτημα διότι οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δεν λειτουργούσαν στο εν λόγω κράτος μέλος για μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ το *Ηνωμένο Βασίλειο* δεν είχε στη διάθεσή του στοιχεία που να του επιτρέπουν να

απαντήσει στο ερώτημα. Ούτε η *Κύπρος* μπόρεσε να απαντήσει, διότι δεν λειτουργούν στη χώρα εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

Ωστόσο, κατά τη γνώμη της BusinessEurope και της Eurociett, οι στόχοι της οδηγίας δεν έχουν επιτευχθεί απόλυτα. Απάντησαν ότι εξακολουθεί να υφίσταται σημαντικός αριθμός αδικαιολόγητων περιορισμών στην προσωρινή απασχόληση σε ορισμένα κράτη μέλη ή ακόμα και ότι τέτοιοι περιορισμοί εισήχθησαν πρόσφατα. Σχετικά παραδείγματα περιλαμβάνουν κλαδικές απαγορεύσεις, παράλογα όρια στη μέγιστη διάρκεια των τοποθετήσεων, πολύ περιορισμένους λόγους για τη χρήση προσωρινής απασχόλησης και ποσοστώσεις όσον αφορά τον μέγιστο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων. Οι εν λόγω φορείς δήλωσαν ότι οι περιορισμοί αυτοί θα πρέπει να αρθούν. Από τη μεριά τους, η UEAPME και, σε ορισμένο βαθμό, η CEEP έκριναν ότι η οδηγία είχε επιτύχει τους στόχους της όσον αφορά την κοινωνική πολιτική.

Η ETUC υπογράμμισε ότι το όριο για τη μεταφορά της οδηγίας ήταν σχετικά πρόσφατο και ότι πολλά κράτη μέλη προέβησαν στη μεταφορά με καθυστέρηση. Για τους λόγους αυτούς, ήταν πολύ νωρίς για μια σωστή εκτίμηση της κατάστασής σε εθνικό επίπεδο. Η UNI-Europa διατύπωσε την άποψη ότι στα περισσότερα κράτη μέλη οι στόχοι που καθορίζονται στο άρθρο 2 της οδηγίας είχαν ήδη επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό μέσω της εθνικής νομοθεσίας πριν από την έναρξη ισχύος της οδηγίας.

Σχετικά με το *δεύτερο ερώτημα,* η συντριπτική πλειονότητα των κρατών μελών έκρινε ότι, στο στάδιο αυτό, δεν υπήρχε ανάγκη αποσαφήνισης ή επανεξέτασης των διατάξεων της οδηγίας. Για τη *Βουλγαρία* και την *Πολωνία,* ήταν πρόωρο να τεθούν τέτοια ζητήματα. Η *Βουλγαρία*, όπως και η *Κύπρος*, επεσήμαναν την έλλειψη πρακτικής εμπειρίας όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση. Η *Πορτογαλία* υπογράμμισε τη σημασία να διασφαλιστεί ότι η οδηγία είχε μεταφερθεί σωστά σε όλα τα κράτη μέλη.

Η *Φινλανδία* δήλωσε ότι το άρθρο 4 της οδηγίας ήταν ασαφές, ειδικότερα σε σχέση με το κατά πόσον υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εκδίδουν εθνική νομοθεσία σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 στην οποία παραθέτουν τους λόγους που μπορεί να δικαιολογούν απαγορεύσεις και περιορισμούς στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης.

Κατά τη γνώμη της BusinessEurope, η οδηγία δεν χρειάζεται επανεξέταση αλλά σωστή εφαρμογή του άρθρου 4 στα κράτη μέλη όπου εξακολουθούν να εφαρμόζονται αδικαιολόγητοι φραγμοί στη χρήση προσωρινής απασχόλησης. Η BusinessEurope ζήτησε από την Επιτροπή να εκδώσει ερμηνευτική ανακοίνωση για το άρθρο 4 και να ενθαρρύνει την άρση των αδικαιολόγητων περιορισμών με ειδικές για κάθε χώρα συστάσεις, εάν απαιτείται, μέσω διαδικασιών παράβασης. Ούτε η Eurociett θεώρησε απαραίτητη την επανεξέταση της οδηγίας. Ωστόσο, προσέθεσε ότι, εάν δεν ήταν δυνατό να σημειωθεί ουσιαστική πρόοδος στην εφαρμογή του άρθρου 4, μπορεί να εξετάσει το ενδεχόμενο να ζητήσει υπό όρους, περιορισμένη επανεξέταση του εν λόγω άρθρου. Η UEAPME δεν πιστεύει ότι υπάρχει ανάγκη επανεξέτασης της οδηγίας στο παρόν στάδιο, ενώ το CEEP αναφέρθηκε στην ανάγκη αποσαφήνισης ορισμένων μέτρων εφαρμογής και όχι τόσο της ίδιας της οδηγίας.

Η ETUC δήλωσε ότι, δεδομένης της καθυστερημένης μεταφοράς σε ορισμένα κράτη μέλη, είναι πολύ νωρίς για να αποφασιστεί εάν χρειάζεται να επανεξεταστεί η οδηγία. Ωστόσο, θεωρεί ότι οι παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι πολύ προβληματικές, ιδιαίτερα το άρθρο 5 παράγραφος 2 όπως εφαρμόζεται σε ορισμένα κράτη μέλη.

Η UNI-Europa πιστεύει ότι η οδηγία θα πρέπει να επανεξεταστεί. Θεωρεί ότι οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο άρθρο 5 παράγραφοι 3 και 4 πρέπει να αρθούν, καθώς αποτελούν άμεση καταστρατήγηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, καθώς δεν υπάρχει περιορισμός στις διαδοχικές τοποθετήσεις στο πλαίσιο της οδηγίας, θα πρέπει να διευκρινιστεί η έννοια της «κατάχρησης» κατά την εφαρμογή του άρθρου 5.

11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της οδηγίας είναι η επίτευξη μιας σωστής ισορροπίας μεταξύ, αφενός, της βελτίωσης της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, ειδικότερα με τη θέσπιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, και, αφετέρου, της υποστήριξης του θετικού ρόλου που μπορεί να έχει η προσωρινή απασχόληση καθώς παρέχει επαρκή ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Η Επιτροπή αναγνωρίζει το σημαντικό έργο που έχει πραγματοποιηθεί όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας, ειδικότερα στα κράτη μέλη όπου είτε δεν υπήρχε νομοθεσία που να ρυθμίζει συγκεκριμένα την προσωρινή απασχόληση είτε αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο εθνικό δίκαιο.

Η ανωτέρω ανάλυση δείχνει ότι, σε γενικές γραμμές, οι διατάξεις της οδηγίας φαίνεται να έχουν τεθεί σε εφαρμογή και να εφαρμόζονται σωστά. Ωστόσο, από την ανάλυση προκύπτει ότι ο διττός σκοπός της οδηγίας δεν έχει ακόμα επιτευχθεί. Αφενός, η έκταση της χρήσης ορισμένων παρεκκλίσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης μπορεί, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, να έχει οδηγήσει σε καταστάσεις όπου η εφαρμογή της οδηγίας δεν συνεπάγεται πραγματική βελτίωση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων. Αφετέρου, η επανεξέταση των περιορισμών και των απαγορεύσεων όσον αφορά τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης έχει συμβάλει, στις περισσότερες περιπτώσεις, στην νομιμοποίηση του status quo, αντί να δίνει ώθηση για την επανεξέταση του ρόλου που μπορεί να διαδραματίσει η προσωρινή απασχόληση στις σύγχρονες, ευέλικτες αγορές εργασίας.

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή της οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις περαιτέρω εξελίξεις στους τομείς του εργατικού δικαίου και της προσωρινής απασχόλησης, για να διασφαλίσει ότι οι στόχοι της επιτυγχάνονται επαρκώς και ότι οι διατάξεις της έχουν μεταφερθεί ολοκληρωμένα και σωστά σε όλα τα κράτη μέλη. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή θα συνεργάζεται στενά με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους εντός της ομάδας εργασίας που θα παρακολουθεί την εφαρμογή της οδηγίας, καθώς και σε άλλα φόρα.

Επιπλέον, η Επιτροπή προτίθεται να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε προβλήματα προκύψουν κατά την εφαρμογή της οδηγίας με τη χρήση των κατάλληλων μέσων, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της προσφυγής σε διαδικασίες παράβασης. Καταγγελίες που έχουν υποβληθεί στην Επιτροπή κατά κρατών μελών, αναφορές και προκαταρκτικές ερωτήσεις στο Δικαστήριο μπορούν να αποτελούν επίσης σημαντική πηγή ενημέρωσης ως προς τα εθνικά μέτρα ή πρακτικές που θα μπορούσαν να μην είναι συμβατές με την οδηγία

Επιπλέον, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς τη λειτουργία της οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις περαιτέρω εξελίξεις στους τομείς του εργατικού δικαίου και της προσωρινής απασχόλησης, για να διασφαλίσει ότι ο στόχος της επιτυγχάνεται επαρκώς και ότι οι διατάξεις της έχουν μεταφερθεί ολοκληρωμένα και σωστά σε όλα τα κράτη μέλη.

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου, εάν η Επιτροπή εντοπίσει συγκεκριμένες πτυχές ρυθμιστικού φόρτου όπως εμπόδια στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα, κατά την αξιολόγησή της σχετικά με τα εθνικά εμπόδια στη δραστηριότητα των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, θα εξετάσει το ενδεχόμενο να συμπεριλάβει στα μέτρα που εκδίδει για κάθε χώρα συστάσεις προς τα κράτη μέλη όπου παρατηρούνται αυτά τα εμπόδια.

Όσον αφορά ενδεχόμενες τροποποιήσεις της οδηγίας, απαιτείται περισσότερος χρόνος για να συσσωρευτεί εμπειρία από την εφαρμογή της και για να καθοριστεί κατά πόσο έχει επιτύχει πλήρως τους στόχους της. Η περίοδος μεταφοράς της οδηγίας έληξε τον Δεκέμβριο του 2011 και ορισμένες από τις εθνικές διατάξεις εφαρμογής εκδόθηκαν μόλις την άνοιξη του 2013. Δεν υπάρχει ακόμα νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την εφαρμογή της.

Στο πλαίσιο αυτό και με βάση την αξιολόγηση της ίδιας της Επιτροπής για την εφαρμογή της οδηγίας, η οποία λαμβάνει υπόψη τις απόψεις που εξέφρασαν τα κράτη μέλη και οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι κατά τη διαδικασία διαβούλευσης για την παρούσα έκθεση, η Επιτροπή θεωρεί ότι, στο παρόν στάδιο, δεν είναι αναγκαίο να γίνουν τροποποιήσεις.

Συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής:

- επισκόπηση των εναλλακτικών δυνατοτήτων που επέλεξαν τα κράτη μέλη για την εφαρμογή της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο
- επισκόπηση των εκθέσεων των κρατών μελών σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης των περιορισμών και των απαγορεύσεων όσον αφορά τη χρήση προσωρινής απασχόλησης