



EUROPOS
KOMISIJA

Bruselis, 2014 03 21
COM(2014) 176 final

**KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo

{SWD(2014) 108 final}

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo

1. ĮVADAS

1.1. Direktyva

Europos Parlamentas ir Taryba Direktyvą 2008/104/EB¹ dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – direktyva) priėmė pagal EB sutarties 137 straipsnio 2 dalį (dabar – SESV 153 straipsnio 2 dalis).

Jos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.

Visų pirma šia direktyva:

- nustatoma, kad įmonės laikinojo darbo naudotojos turi taikyti vienodo požiūrio principą, nuo kurio joms tam tikrais ribotais atvejais griežtomis sąlygomis leidžiama nukrypti;
- numatoma, kad direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpiu valstybės narės turi peržiūrėti naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimus ir draudimus;
- gerinamos laikinųjų darbuotojų galimybės susirasti nuolatinį darbą, naudotis įmonių laikinojo darbo naudotojų kolektyvine infrastruktūra ir dalyvauti mokyme;
- numatomos atstovavimo laikiniems darbuotojams nuostatos.

Laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamos paslaugos į Direktyvos 2006/123/EB² dėl paslaugų vidaus rinkoje taikymo sritį nėra įtrauktos. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies e punkte nustatyta, kad laikinojo įdarbinimo agentūrų paslaugoms ji netaikoma.

1.2. Ataskaitos teisinis pagrindas ir tikslas

Šioje ataskaitoje apžvelgiama, kaip valstybės narės įgyvendina šią direktyvą, kaip to reikalaujama pagal 12 straipsnį, kuriame nustatyta, kad:

„Ne vėliau kaip iki 2013 m. gruodžio 5 d. Komisija, konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Bendrijos lygiu, peržiūri šios direktyvos taikymą, kad prireikus galėtų pasiūlyti būtinus pakeitimus.“

¹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008 12 5, p. 9.

² 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje, OL L 376, 2006 12 27, p. 36.

Šios ataskaitos tikslas yra dvejopas. Pirmą, joje apžvelgiama, kaip valstybės narės įgyvendino direktyvą, ir atkreipiamas dėmesys į pagrindines problemas. Tačiau joje neįmanoma išsamiai apžvelgti visų nacionalinių įgyvendinimo priemonių³. Antra, joje nagrinėjama, ar, remiantis taikant direktyvą įgyta patirtimi ir praėjus dvejais metams nuo jos perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpio pabaigos, gali būti pagrįsta atlikti kokius nors šiuo metu galiojančio teksto pakeitimus.

Ši ataskaita parengta remiantis Komisijos atliktu valstybių narių nuostatų, kuriomis įgyvendinama direktyva, įvertinimu. Ji taip pat pagrįsta Komisijos gautais atsakymais į du klausimynus, vienas iš jų buvo susijęs su pasirinktomis galimybėmis direktyvai į nacionalinę teisę perkelti, o kitas – su šios direktyvos peržiūra ir išlaidų klausimais.

Abu šie klausimynai buvo pateikti valstybėms narėms. Antrasis taip pat buvo išsiųstas Europos lygmenų socialiniams partneriams. Rengti šią ataskaitą taip pat padėjo direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę vyriausybinių ekspertų grupė, kurios darbe dalyvavo ir Europos socialiniai partneriai. Šioje ataskaitoje taip pat remiamasi informacija, kurią Komisija gavo iš kitų šaltinių, kaip antai Europos darbo teisės tinklo nepriklausomų ekspertų ataskaitų.

Šios ataskaitos 5 dalis daugiausia pagrįsta valstybių narių ataskaitomis apie naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimų ir draudimų peržiūros rezultatus ir papildoma informacija, kurią Komisijos prašymu pateikė tam tikros šalys. Taip pat pasinaudota kitais turimais šaltiniais, visų pirma Komisijai pateiktais skundais ir Europos socialinių partnerių informacija.

2. PERKĖLIMO Į NACIONALINĘ TEISĘ PROCESAS

Pagal direktyvos 11 straipsnio 1 dalį valstybės narės buvo įpareigosios iki 2011 m. gruodžio 5 d. perkelti direktyvą į nacionalinę teisę – arba priimdamos ir paskelbdamos įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus direktyvai įgyvendinti, arba užtikrindamos, kad socialiniai partneriai susitarimo būdu nustatytų būtinas nuostatas.

Direktyvą į nacionalinę teisę perkėlė visos valstybės narės. Keliais atvejais direktyva į nacionalinę teisę buvo perkelta pavėluotai ir tik po to, kai Komisija pradėjo pažeidimo nagrinėjimo procedūrą. 2012 m. pradžioje Komisija penkiolikai valstybių narių nusiuntė oficialius įspėjamuosius raštus dėl nepranešimo apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių. Vėliau tais metais trims valstybėms narėms buvo nusiųstos pagrįstos nuomonės. Valstybėje narėje, kuri paskutinė perkėlė direktyvą į nacionalinę teisę, įgyvendinimo teisės aktai įsigaliojo 2013 m. liepos 1 d.

Direktyva į nacionalinę teisę buvo perkelta įvairiais būdais. Tai susiję su tuo, kad, kol direktyva dar nebuvo pradėta taikyti, kai kuriose valstybėse narėse darbas per laikinojo įdarbinimo įmones buvo reglamentuojamas įstatymais, o kitose – daugiausia kolektyviniais susitarimais arba tokių įstatymų ir susitarimų deriniu. Kai kurios valstybės narės neturėjo darbu per laikinojo įdarbinimo įmones taikomos teisinės sistemos, todėl, perkeldamos direktyvą į savo nacionalinę teisę, jos pirmą kartą konkrečiai reglamentavo šią darbo formą. Kai kurios valstybės narės iš dalies pakeitė vieną teisės aktą, o kitos pakeitė kelis teisės aktus.

Trys valstybės narės (*Prancūzija, Liuksemburgas ir Lenkija*) laikėsi nuomonės, kad jų nacionalinės nuostatos jau atitinka direktyvą ir jai įsigaliojant joms nebuvo būtina daryti jokių pakeitimų.

³ Niekio šioje ataskaitoje nereikėtų suprasti kaip išankstinės Komisijos pozicijos, kurios ji galėtų laikytis ateityje nagrinėjamosiose teisinėse bylose.

3. TAIKYMO SRITIS IR APIBRĖŽTYS (1 IR 3 STRAIPSNIAI)

3.1. Direktyvos taikymas ekonominės veiklos nevykdančioms įmonėms laikinojo darbo naudotojoms (1 straipsnio 2 dalis)

1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad direktyva taikoma valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno.

Laikinojo įdarbinimo įmonės paprastai atitinka ekonominės veiklos vykdymo sąlygą. Tačiau tam tikros įmonių laikinojo darbo naudotojų veiklos, pvz., tam tikrų viešojo sektoriaus dalių vykdomos veiklos, negalima laikyti ekonomine⁴. Valstybės narės turi teisę ekonominės veiklos nevykdančių įmonių laikinojo darbo naudotojų neįtraukti į direktyvos taikymo sritį. Vis dėlto 19 valstybių narių taiko direktyvą ekonominės veiklos nevykdančioms įmonėms laikinojo darbo naudotojoms. *Bulgarija, Kipras, Danija, Airija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Rumunija ir Jungtinė Karalystė* nusprendė tokių įmonių į savo įgyvendinimo nuostatų taikymo sritį neįtraukti.

Šiame etape šios nuostatos įgyvendinimas, regis, nekelia jokių ypatingų sunkumų.

3.2. Nukrypti leidžianti nuostata dėl konkrečių viešų ar viešai remiamų profesinio mokymo, integracijos ar perkvalifikavimo programų (1 straipsnio 3 dalis)

Pagal 1 straipsnio 3 dalį valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali į savo perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių taikymo sritį neįtraukti darbo santykių, atsiradusių pagal konkrečią viešą ar viešai remiamą profesinio mokymo, integracijos ar perkvalifikavimo programą.

Didžioji valstybių narių dauguma iš savo nacionalinių įgyvendinimo nuostatų nėra pašalinusios jokių iš minėtų darbo santykių.

Šią išimtį taiko *Austrija, Kipras, Danija, Vengrija, Airija, Malta* ir *Švedija*. *Kipre* ir *Airijoje* siekiama tam tikrų kategorijų žmonėms, kurie gali susidurti su sunkumais patenkant ar grįžtant į darbo rinką, sudaryti palankesnes integracijos ar reintegracijos sąlygas. *Švedijoje* į nuostatų taikymo sritį neįtraukiami darbuotojai, kuriems skiriama specialioji parama užimtumui, ar neįgalieji darbuotojai, bet tik tiek, kiek tai susiję su vienodo požiūrio principu. Nuostatos, susijusios su, pvz., galimybe naudotis patogumais ir kolektyvine infrastruktūra ir gauti informaciją apie įmonėse laikinojo darbo naudotojose esančias laisvas darbo vietas, šiai darbuotojų grupei tebėra taikomos.

Komisijai nebuvo pranešta apie jokių konkrečius sunkumus įgyvendinant šią nukrypti leidžiančią nuostatą ar apie kokias nors nacionalinių įgyvendinimo priemonių atitikties direktyvai problemas.

⁴ Pagal Sutarties vidaus rinkos taisykles visos už užmokestį teikiamos paslaugos turi būti priskiriamos ekonominei veiklai. Pagal Teisingumo Teismo praktiką už paslaugą nebūtinai turi mokėti tie, kam ta paslauga teikiama, tačiau už tokią paslaugą turi būti atlyginama. Veikla, kuri nėra vykdoma už atlygį, pvz., veikla, kurią vykdo valstybė arba kuri vykdoma valstybės vardu įgyvendinant socialinius valstybės uždavinius (pvz., kursai, rengiami nacionalinėje švietimo sistemoje arba aukštojo mokslo įstaigoje, kuri daugiausia finansuojama valstybės lėšomis), nėra ekonominė veikla (žr. Komisijos tarnybų darbinį dokumentą „ES valstybės pagalbos, viešųjų pirkimų ir vidaus rinkos taisyklių taikymo visuotinės ekonominės svarbos paslaugoms ir ypač visuotinės svarbos socialinėms paslaugoms vadovas“ (SEC(2010) 1545 galutinis, 2010 m. gruodžio 7 d.), visų pirma 6.1–6.3 punktus).

3.3. Apibrėžtys (3 straipsnio 1 dalies a–e punktai)

3 straipsnio 1 dalies a–e punktuose pateikiamos keleto pagrindinių direktyvoje vartojamų sąvokų – darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinojo darbuotojo, įmonės laikinojo darbo naudotojos ir paskyrimo – apibrėžtys.

Kelios valstybės narės (*Kipras, Graikija, Vengrija, Airija, Italija, Lietuva, Malta, Portugalija, Švedija ir Jungtinė Karalystė*) savo teisės aktuose, kuriais perkeliama direktyva, pateikė bent kai kurių iš šių sąvokų apibrėžtis, kurių formuluotės dauguma atvejų labai panašios į vartojamas direktyvoje. Tai naudinga siekiant tiksliai nustatyti nacionalinių įgyvendinimo priemonių taikymo sritį. Kitos valstybės narės tokių apibrėžčių nepatvirtino.

Latvijos teisės aktuose, kuriais perkeliama direktyva, aiškiai nustatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė laikoma laikinojo darbuotojo darbdaviu. Tai naudingas paaiškinimas, atitinkantis 3 straipsnio 1 dalyje nustatytas apibrėžtis, pagal kurias laikinasis darbuotojas turi darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kad būtų paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant.

4. VIENODO POŽIŪRIO PRINCIPAS

4.1. Vienodas požiūris į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas (3 straipsnio 1 dalies f punktas, 3 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą ir 5 straipsnio 1 dalis)

5 straipsnio 1 dalyje nustatytas vienodo požiūrio įmonėse laikinojo darbo naudotojose principas. Pagal šį principą laikiniams darbuotojams nuo pirmosios jų paskyrimo dienos turi būti taikomos tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jeigu įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų tiesiogiai juos įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Šios sąlygos apima darbo užmokestį, taip pat darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukmę. Laikiniams darbuotojams jos turi būti taikomos, jeigu yra nustatytos privalomose bendro pobūdžio nuostatose, galiojančiose įmonėje laikinojo darbo naudotojoje. Šios sąlygos taip pat turi atitikti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje galiojančias nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos, vaikų ir jaunimo apsaugos, taip pat vienodo požiūrio į vyrus ir moteris ir bet kokių kovos su diskriminacija priemonių taisykles⁵.

Gali būti taikomos tam tikros nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo vienodo požiūrio principo. Tačiau direktyvoje nustatytos griežtos tokių nuostatų taikymo sąlygos (žr. toliau).

Keletas valstybių narių vienodo požiūrio principą taikė dar prieš įsigaliojant direktyvai. Šiuo metu šį principą pripažįsta visos valstybės narės. Tačiau dvylika valstybių narių tam tikromis sąlygomis leidžia taikyti nuostatas, leidžiančias nukrypti nuo šio principo. Be to, dauguma valstybių narių, visų pirma perkeldamos į nacionalinę teisę 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, kurioje apibrėžiamas vienodo požiūrio principas, ir 3 straipsnio 1 dalies f punktą, kuriame nustatoma pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų sąvokos taikymo sritis, pasirinko įvairias formuluotes, kurios skiriasi nuo direktyvoje vartojamų sąvokų.

⁵ Atitiktis 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvai 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, 1992 11 28, p. 1), 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityse principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23), 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvai 2000/43/EB, įgyvendinančiai vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės ar etninės priklausomybės, (OL L 180, 2000 7 19, p. 22) ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvai 2000/78/EB, nustatančiai vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, (OL L 303, 2000 12 2, p. 16) šioje ataskaitoje netikrinama.

Pavyzdžiui, *Estijoje* vienodo požiūrio principo įgyvendinimas grindžiamas panašaus darbuotojo įmonėje laikinojo darbo naudotojoje sąvoka. Jeigu panašaus darbuotojo nėra, lyginama turėtų būti remiantis taikoma kolektyvine sutartimi. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, panašiu darbuotoju laikomas darbuotojas, dirbantis tokį pat ar panašų darbą tame pačiame regione. *Lenkijoje* ir *Jungtinėje Karalystėje* laikiniems darbuotojams taikytinos sąlygos, regis, taip pat yra nustatomos lyginant juos su panašiais darbuotojais, dirbančiais įmonėje laikinojo darbo naudotojoje.

Komisija stebės, ar tokiu būdu remiantis panašaus darbuotojo sąvoka praktiškai užtikrinama, kad vienodo požiūrio principas būtų tinkamai taikomas, ar dėl to laikinieji darbuotojai gali būti diskriminuojami. Prireikus ji patvirtins tinkamas priemones, kad užtikrintų visišką atitiktį direktyvai.

Komisija taip pat užtikrins, kad pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų sąvoka būtų tinkamai įgyvendinama visose valstybėse narėse. Ši sąvoka apima darbo užmokestį, taip pat darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukmę. Tai privalomas sąrašas, nuo kurio neįmanoma nukrypti.

4.2. Galimos nukrypti leidžiančios nuostatos

4.2.1. Nukrypti leidžianti nuostata, nustatyta 5 straipsnio 2 dalyje

Pagal 5 straipsnio 2 dalį valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti vienodo darbo užmokesčio principo išimtį, jeigu laikiniems darbuotojams, su laikinojo įdarbinimo įmone pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Dauguma valstybių narių šios nukrypti leidžiančios nuostatos netaiko.

Tačiau *Vengrija*, *Airija*, *Malta*, *Švedija* ir *Jungtinė Karalystė* numato galimybę laikinųjų darbuotojų, kurie yra sudarę neterminuotą darbo sutartį ir kuriems darbo užmokestis mokamas net tarp paskyrimų, t. y. tais laikotarpiais, kurie jie nedirba, paskyrimų laikotarpiu nukrypti nuo vienodo darbo užmokesčio principo.

Pagal *Vengrijos* darbo kodeksą šias sąlygas atitinkantys laikinieji darbuotojai teisę į vienodą požiūrį mokant darbo užmokestį ir kitas išmokas įgyja nuo 184-os darbo įmonėje laikinojo darbo naudotojoje dienos.

Airijos 2012 m. darbuotojų apsaugos (darbo per laikinojo įdarbinimo įmones) akte nustatyta, kad neterminuotą darbo sutartį sudarę laikinieji darbuotojai savo paskyrimų laikotarpiu neturi teisės gauti vienodą darbo užmokestį, jeigu laikotarpiu tarp paskyrimų jiems mokamas darbo užmokestis, sudarantis bent pusę darbo užmokesčio, kurį jie turėjo teisę gauti savo paskutinėje paskyrimo vietoje, ir ne mažesnis nei nacionalinis minimalus darbo užmokestis. Prieš laikinajam darbuotojui sudarant darbo sutartį, laikinojo įdarbinimo įmonė turi raštu jam pranešti, kad jis neturės teisės į vienodą darbo užmokestį.

Panašios nuostatos taikomos *Jungtinėje Karalystėje* – 2010 m. laikinųjų darbuotojų taisyklėse numatyta 5 straipsnio 2 dalies sąlygas atitinkantiems laikiniems darbuotojams taikoma vienodo požiūrio nuostatų išimtis dėl darbo užmokesčio ir atostoginių. Laikotarpiu tarp paskyrimų laikinieji darbuotojai turi teisę gauti bent 50 % bazinio atlyginimo, kuris jiems buvo mokėtas per paskutines 12 ankstesnio paskyrimo savaitių, ir, bet kuriuo atveju, nacionalinį minimalų darbo užmokestį. Į darbo sutartį turi būti įtraukta nuostata, kad laikinasis darbuotojas neturės teisės į vienodą darbo užmokestį.

Maltos 2010 m. laikinųjų darbuotojų taisyklėse nustatyta, kad nuostata, kuria nustatomas vienodas darbo užmokestis, netaikoma laikiniams darbuotojams, kurie yra sudarę neterminuotą darbo sutartį ir kuriems tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.

Pagal teisės aktus, kuriais direktyva į nacionalinę teisę perkeliama *Švedijoje*, vienodo požiūrio reikalavimas dėl darbo užmokesčio netaikomas darbuotojams, kurie yra nuolat įdarbinti laikinojo įdarbinimo įmonėje ir kuriems tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.

Taigi minėtos penkios valstybės narės laikinųjų darbuotojų paskyrimo dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose laikotarpiais nukrypsta nuo vienodo darbo užmokesčio principo. Nė viena iš jų nepažeidžia taikomo minimalaus darbo užmokesčio, tačiau nėra patvirtinusi ir taisyklių, pagal kurias paskyrimų laikotarpiu būtų ribojamas nukrypti leidžiančios nuostatos mastas, pvz., būtų nustatytas konkretus minimalus darbo užmokesčio lygis. *Vengrija*, *Malta* ir *Švedija* nėra nustačiusios minimalių darbo užmokesčio lygių, kurių turi būti paisoma laikotarpiais tarp paskyrimų. Tačiau *Maltoje* laikinieji darbuotojai turi teisę paskyrimų laikotarpiu ir laikotarpiu tarp paskyrimų gauti tokio pat lygio darbo užmokestį.

Kaip nuostata, leidžianti nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, 5 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama siaurai. Ji nėra susijusi su terminuotą sutartį sudariusiais laikiniais darbuotojais ir gali būti taikoma tik tiems laikiniams darbuotojams, kurie dirba pagal neterminuotą darbo sutartį.

Atsižvelgiant į 5 straipsnio 2 dalies įgyvendinimą nacionaliniu lygiu, dėl šios nukrypti leidžiančios nuostatos kyla keli su aiškinimu susiję klausimai, visų pirma ar darbo užmokesčio, kuris laikiniams darbuotojams būtų mokamas paskyrimų metu ir laikotarpiais tarp paskyrimų, lygis teisiškai gali siekti nustatytąjį minimalų darbo užmokestį, jeigu toks yra, nors minimaliam darbo užmokesčiui netaikoma kokia nors žemutinė riba. Taip pat būtina apsvaistyti ir priemones, kuriomis siekiama išvengti netinkamo šios nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo.

Šie klausimai turėtų būti nuodugnai išnagrinėti būsimuose direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę ekspertų grupės posėdžiuose. Bet kokių atveju Komisija priims tinkamas priemones siekdama užtikrinti, kad visos valstybės narės visapusiškai laikytųsi šios direktyvos.

4.2.2. Nukrypti leidžianti nuostata, nustatyta 5 straipsnio 3 dalyje

Pagal 5 straipsnio 3 dalį valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali jiems suteikti galimybę sudaryti arba toliau taikyti kolektyvines sutartis dėl laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų, kuriose, laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, būtų nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo. 5 straipsnio 3 dalis turėtų būti aiškinama atsižvelgiant į Direktyvos 91/383/EEB⁶ dėl terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugos ir sveikatos darbe 2 straipsnio 2 dalį. Pagal šią nuostatą skirtingas požiūris į laikinus darbo santykius su laikino įdarbinimo tarnyba turinčio darbuotojo darbo sąlygas, susijusias su sauga ir sveikatos apsauga darbe, nėra pateisinamas.

Daugelis valstybių narių nusprendė netaikyti 5 straipsnio 3 dalyje nustatytos nukrypti leidžiančios nuostatos. Vis dėlto šia nuostata suteikiamas tam tikras lankstumas ir atsižvelgiama į tai, kad tam tikrose valstybėse narėse darbas per laikinojo įdarbinimo įmones tradiciškai buvo reglamentuojamas daugiausia kolektyvinėmis sutartimis. Dešimt valstybių

⁶ 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, OL L 206, 1991 7 29, p. 19.

narių (*Austrija, Bulgarija, Danija, Suomija, Vokietija, Vengrija, Airija, Italija, Nyderlandai ir Švedija*) patvirtino nuostatas, pagal kurias kolektyvinėse darbo sutartyse leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo taikymo laikiniams darbuotojams. *Austrija, Airija* ir *Švedija* remiasi būtinybe šiose kolektyvinėse sutartyse užtikrinti tinkamą pusiausvyrą ir taip garantuoti, kad jos nepažeistų bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.

Šiuo metu Komisijai nėra žinoma apie jokiais konkrečias problemas įgyvendinant šią nuostatą. Ar laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, ji stebės visais atvejais, visų pirma tais, kai ši sąvoka nacionalinėse įgyvendinimo nuostatose nėra minima.

4.2.3. Nukrypti leidžianti nuostata, nustatyta 5 straipsnio 4 dalyje

Pagal 5 straipsnio 4 dalį valstybės narės, kuriose nėra sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys galėtų būti pripažįstamos visuotinai taikytinomis, arba sistemos, pagal kurią tokių sutarčių nuostatos galėtų būti taikomos visoms panašioms įmonėms tam tikrame sektoriuje arba geografinėje vietovėje, remdamosi nacionalinių socialinių partnerių sudarytu susitarimu, gali nukrypti nuo vienodo požiūrio principo taikymo pagrindinėms laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygoms, jeigu tokiems darbuotojams užtikrinama tinkamo lygio apsauga. Tokiu atveju gali būti numatomas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį.

5 straipsnio 4 dalimi pasinaudojo tik *Jungtinė Karalystė* ir *Malta*. *Jungtinėje Karalystėje* laikinieji darbuotojai teisę į visiškai vienodą požiūrį įmonėje laikinojo darbo naudotojoje įgyja toje pačioje darbo vietoje ir tam pačiam darbdaviui išdirbę 12 savaičių bandomąjį laikotarpį. *Maltoje* vienodo požiūrio principas darbo užmokesčiui netaikomas pirmąsias keturias paskyrimo savaites, jeigu tas paskyrimas trunka 14 savaičių ar ilgiau.

5 straipsnio 4 dalį taikančios valstybės narės turi nustatyti, ar profesinės socialinės apsaugos sistemos, įskaitant pensijų, išmokų ligos atveju arba finansinio dalyvavimo sistemas, yra įtraukiamos į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas. *Jungtinė Karalystė* ir *Malta* šių sistemų į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, į kurias turi teisę laikinieji darbuotojai, iš esmės neįtraukia.

Be to, pagal 5 straipsnio 5 dalį reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi tinkamų priemonių, kad taikant 5 straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti direktyvos nuostatų. Vienodo požiūrio ir vienodo darbo užmokesčio principų nesilaikymo rizika ypač didelė tais atvejais, kai šie principai taikomi ne nuo pirmosios laikinųjų darbuotojų paskyrimo dienos, o tik po bandomojo laikotarpio.

Jungtinė Karalystė patvirtino išsamias priemones, kuriomis siekia išvengti netinkamo savo teisės aktų taikymo ir kuriose, be kita ko, nustatė, kad tuo atveju, jeigu pertrauka paskyrimo laikotarpiu neviršija šešių savaičių, bandomasis laikotarpis nepradedamas skaičiuoti iš naujo. Jeigu *Maltoje* laikinasis darbuotojas, kuriam per pirmąsias keturias jo paskyrimo savaites nebuvo skirtas vienodas darbo užmokestis, vėliau yra pakeičiamas, jį pakeisti paskirtam laikinajam darbuotojui vienodo darbo užmokesčio principas bus taikomas nuo pirmosios paskyrimo dienos.

5. NAUDOJIMOSI DARBU PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES APRIBOJIMŲ IR DRAUDIMŲ PERŽIŪRA (4 STRAIPSNIS)

5.1. 4 straipsnio tikslas

4 straipsnyje nustatyta, kad naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su:

- laikinųjų darbuotojų apsauga;
- darbuotojų sveiktos ir saugos darbe reikalavimais;
- poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų;
- poreikiu užtikrinti, kad būtų užkirstas kelias pažeidimams.

Valstybės narės buvo įpareigos, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, peržiūrėti šiuos draudimus ir apribojimus ir patikrinti, ar jie yra pateisinami dėl bendrojo intereso priežasčių, ir iki direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpio pabaigos (2011 m. gruodžio 5 d.) informuoti Komisiją apie šios peržiūros rezultatus. Kolektyvinėmis sutartimis nustatytų draudimų ir apribojimų peržiūrą galėjo atlikti atitinkamą sutartį sudarę socialiniai partneriai.

Kaip nurodyta 2011 m. Komisijos tarnybų ataskaitoje apie direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones perkėlimo į nacionalinę teisę ekspertų grupės darbą, peržiūra turėtų apimti visas priemones, pvz., įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytas priemones, kurios yra taikomos valstybėse narėse ir kuriomis siekiama nustatyti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimus arba kuriomis toks darbas yra ribojamas.

Be to, 4 straipsnio 4 dalyje aiškiai nurodyta, kad 4 straipsnio nuostatos nepažeidžia nacionalinių reikalavimų dėl laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo, finansinių garantijų ar stebėsenos. Todėl į vieną iš šių su patekimu į rinką ir laikinojo įdarbinimo įmonių veiklos vykdymu susijusių kategorijų patenkantys reikalavimai nepatenka į įpareigojimo atlikti apribojimų ir draudimų peržiūrą taikymo sritį.

Taigi 4 straipsniu sumažinama pateisinimų, kuriais valstybės narės gali pasinaudoti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimui apriboti, taikymo sritis. 4 straipsnio 1 dalis yra privaloma visoms valstybėms narėms. Kiekviena valstybė narė, atsižvelgdama į savo nacionalines aplinkybes, pati sprendžia, kokį metodą reikėtų naudoti šiai nuostatai įgyvendinti. Terminas 4 straipsnio 1 daliai įgyvendinti nenustatytas. Pagal 4 straipsnį valstybės narės įpareigojamos atlikti naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimų ir apribojimų peržiūrą, pranešti Komisijai peržiūros rezultatus ir nurodyti bendrojo intereso priežastis, kuriomis pateisinami draudimai ir apribojimai.

5.2. Valstybių narių peržiūros rezultatai

Visos valstybės narės pranešė Komisijai apie savo požiūrį į naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimų ir draudimų peržiūrą.

Dvidešimt keturios valstybės narės pateikė atliktos peržiūros rezultatų ataskaitas. Keturios valstybės narės (*Airija, Liuksemburgas, Malta ir Jungtinė Karalystė*) nurodė, kad nenustatyta jokių apribojimų ar draudimų. Taigi peržiūra šiose valstybėse narėse nebuvo atlikta.

Komisijai išnagrinėjus padėtį *Airijoje, Maltoje ir Jungtinėje Karalystėje*, nenustatyta jokių konkrečių apribojimų ar draudimų, dėl kurių šioms valstybėms narėms būtų būtina atlikti tinkamą atitinkamų nuostatų peržiūrą. *Liuksemburgo* taikomuose nacionalinės teisės aktuose

Komisija nustatė apribojimų, pvz., dėl paskyrimų trukmės ar leistinų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo priežasčių sąrašo buvimo. Taigi, pagal direktyvos 4 straipsnio 2 dalį *Liuksemburge* nustatyti draudimai ir apribojimai, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, turėtų būti peržiūrėti.

Dvidešimt keturių valstybių narių pateiktų apribojimų ir draudimų peržiūros rezultatų ataskaitų forma ir ilgis labai skyrėsi. Dauguma atvejų jos buvo papildytos konkrečia tikslesne informacija, kuri buvo pateikta Komisijos prašymu.

Šiuos skirtumus iš dalies galima paaiškinti aplinkybių valstybėse narėse įvairove. Nors per laikinojo įdarbinimo įmones dirbantys darbuotojai sudaro tik nedidelę visų įdarbintų darbuotojų dalį, kai kuriose šalyse toks darbas yra gerokai labiau paplitęs nei kitose. Kai kuriose valstybėse narėse nacionalinė teisinė darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sistema buvo patvirtinta XX a. 7-ąjį (*Nyderlandai*) ar 8-ąjį dešimtmetį (*Prancūzija, Vokietija, Jungtinė Karalystė*). Kai kuriose kitose šalyse tokį darbą imta reglamentuoti visiškai neseniai, tam tikrais atvejais tik perkeliant direktyvą į nacionalinę teisę. Be to, nors laikinųjų darbuotojų skaičiai yra gana nedideli, šios lanksčios darbo formos svarbos nacionalinių darbo rinkų veikimui negalima paneigti. Visos valstybės narės priėmė konkrečius užimtumo politikos sprendimus, pvz., įvairiu laipsniu palaikydamos darbo rinkos lankstumą. Tokie sprendimai daro poveikį darbo per laikinojo įdarbinimo įmones vaidmeniui ir vietai jų atitinkamose darbo rinkose.

Penkios valstybės narės (*Danija, Estija, Latvija, Lietuva ir Slovakija*) savo peržiūros rezultatų ataskaitoje nurodė netaikančios jokių naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimų ar apribojimų.

Be to, įvairios valstybės narės taip pat pranešė Komisijai apie nacionalines nuostatas, patenkančias į direktyvos 4 straipsnio 4 dalies taikymo sritį ir susijusias su, pvz., laikinojo įdarbinimo įmonių registravimu ir finansinėmis garantijomis. Įpareigojimas atlikti šių nuostatų peržiūrą netaikomas.

5.2.1. Draudimų ir apribojimų pateisinimas bendrojo intereso pagrindais

Kaip nurodyta 5.1 skirsnyje, valstybių narių taikomi naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ir apribojimai gali būti pateisinami tik dėl bendrojo intereso. Direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje, kurioje minimas bendrasis interesas, visų pirma susijęs su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams, pateikiamas orientacinis neišsamus pagrindų, kuriais gali būti pateisinami draudimai ir apribojimai, sąrašas.

Apie priežastis, kuriomis pateisinami jų taikomi draudimai ir apribojimai, valstybės narės Komisijai privalėjo pranešti iki direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpio pabaigos. Jos išvardijo nemažai draudimų ir apribojimų ir, jiems pateisinti, daugeliu atvejų paminėjo vieną ar kelis iš 4 straipsnio 1 dalyje išvardytų bendrojo intereso pagrindų. Jeigu jos manė, kad vienodai pateisinti galima kelias ribojamąsias priemones, jos pateikė bendrą įvairių draudimų ar apribojimų pateisinimą.

Apskritai beveik visos valstybės narės pateikė tik labai bendro pobūdžio galiojančių ribojamųjų nuostatų pateisinimus – net kai Komisija paprašė papildomos informacijos apie priežastis, kodėl nacionalinės institucijos mano, jog draudimai ir apribojimai, kurie tebėra taikomi, yra pateisinami bendrojo intereso pagrindais.

Valstybės narės visų pirma minėjo direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje išvardytus pateisinimus:

- Tam tikros valstybės narės (visų pirma *Belgija, Bulgarija, Kroatija, Čekija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Italija, Lenkija, Portugalija, Slovėnija*) minėjo laikinųjų darbuotojų apsaugą tam tikriems nustatytiems draudimams ar apribojimams paaiškinti ir pateisinti.

Pavyzdžiui, tai yra vienas iš pagrindų, kuriais remtasi *Vokietijos* statybos sektoriuje taikomiems apribojimams pateisinti. *Lenkija* nurodė, kad laikotarpio, kuriuo laikinasis darbuotojas gali dirbti vienoje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, ribojimas yra susijęs su laikinu užduočių, kurias laikinieji darbuotojai gali atlikti, pobūdžiu ir padeda tuos darbuotojus apsaugoti;

- Kad pateisintų apribojimus arba visišką draudimą naudotis laikinųjų darbuotojų paslaugomis su ypatinga rizika darbuotojų sveikatai ir saugai susijusioms užduotims atlikti, nemažai valstybių narių (visų pirma *Belgija, Bulgarija, Čekija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Italija, Lenkija, Portugalija, Slovėnija* ir *Ispanija*) minėjo darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimus. Tam tikros valstybės narės šiuo pateisinimu rėmėsi kartu su kitais 4 straipsnio 1 dalyje išvardytais pateisinamaisiais pagrindais, visų pirma laikinųjų darbuotojų apsauga (*Kroatija, Portugalija, Slovėnija*).

Slovėnijoje, kurioje naudotis laikinųjų darbuotojų paslaugomis gali būti uždrausta šakine kolektyvine sutartimi, nustatyti tokį draudimą galima tik tais atvejais, kai tokiu draudimu siekiama užtikrinti didesnę darbuotojų apsaugą arba darbuotojų sveikatą ir saugą.

4 straipsnio 1 dalis turėtų būti aiškinama atsižvelgiant į Direktyvos 91/383/EEB dėl terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugos ir sveikatos darbe 5 straipsnio 1 dalį. Pagal šią dalį valstybės narės gali uždrausti samdyti laikinuosius darbuotojus „dirbti tam tikrus <...> darbus, kurie yra ypač pavojingi jų saugumui arba sveikatai, pirmiausia tuos, kuriuos galima dirbti tik atliekant <...> specialią medicininę priežiūrą“. ES teisėje nesant jokių darbuotojų saugai ar sveikatai ypač pavojingo darbo sąvokos apibrėžčių, nustatyti atitinkamą veiklą Teisingumo Teismui kontroliuojant yra kompetentingos valstybės narės.

- Kad pagrįstų ribojamąsias priemones, kaip antai baigtinį prižasčių naudotis laikinųjų darbuotojų paslaugomis sąrašą (*Prancūzija, Italija, Lenkija*), laikinųjų darbuotojų, kurių paslaugomis gali būti naudojamosi įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, skaičiaus ar dalies apribojimus (*Belgija, Italija*) arba darbdavio įpareigojimą prieš naudojantis laikinųjų darbuotojų paslaugomis derėtis su darbuotojų organizacija (*Švedija*), įvairios valstybės narės (visų pirma *Belgija, Bulgarija, Čekija, Prancūzija, Italija, Lenkija, Portugalija, Rumunija* ir *Švedija*) rėmėsi poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų.
- Kelios valstybės narės (*Belgija, Bulgarija, Čekija, Vokietija, Graikija, Italija, Lenkija, Švedija*) tam tikrus darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo draudimus ar apribojimus pateisino poreikiu užtikrinti, kad būtų užkirstas kelias pažeidimams. Šiuo pagrindu remtasi siekiant pateisinti įvairiausias priemones, kaip antai užduočių, kurios gali būti paskirtos laikiniesiems darbuotojams, pobūdžio apribojimus (*Italija, Lenkija*), galimybę nacionalinėse kolektyvinėse sutartyse nustatyti kiekybinius terminuotų sutarčių sudarymo dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimus (*Italija*) ar būtinybę įmonei laikinojo darbo naudotojai tam tikrais atvejais prieš naudojantis laikinųjų darbuotojų paslaugomis gauti savo atstovų profesinėje sąjungoje sutikimą (*Belgija*).

Poreikis užtikrinti, kad būtų užkirstas kelias pažeidimams, kartais buvo minimas kartu su kitais remiantis direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi nustatytais pateisinamaisiais

pagrindais, visų pirma poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų (*Italija, Lenkija, Švedija*).

Tam tikros valstybės narės taip pat rėmėsi tokiais pagrindais galiojantiems draudimams ir apribojimams pateisinti:

- keturios (*Belgija, Graikija, Vengrija ir Italija*) iš valstybių narių, draudžiančių naudotis laikiniais darbuotojais savo teise streikuoti besinaudojantiems darbuotojams pakeisti (*Austrija, Belgija, Bulgarija, Kroatija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Italija, Lenkija, Slovėnija, Ispanija*), aiškiai rėmėsi teisės streikuoti apsauga. Keletas valstybių narių minėjo direktyvos 20 konstatuojamąją dalį, pagal kurią nuostatos dėl darbuotojų per laikinojo įdarbinimo įmones taikomų apribojimų ar draudimų nepažeidžia nacionalinės teisės aktų ar praktikos, pagal kuriuos draudžiama streikuojančius darbuotojus pakeisti laikiniais darbuotojais;
- keletas valstybių narių (*Belgija, Prancūzija, Graikija, Lenkija*) įvairias ribojamąsias priemones paaiškino poreikiu apsaugoti nuolatinį užimtumą ir išvengti atvejų, kuriais nuolatinių darbuotojų darbo vietas galėtų užimti laikinai įdarbinami darbuotojai. Visų pirma jos vadovavosi šiuo pateisinimu, kad apribotų paskyrimų trukmę ir paaiškintų, kodėl sudarytas leistinių naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones priešasčių, kaip antai, pvz., atostogaujančio darbuotojo pavadavimas, laikinas darbo apimtys padidėjimas arba išimtinų ar sezoninių užduočių vykdymas, sąrašas;
- *Austrija* rėmėsi žmogaus gyvybės ir sveikatos apsaugos pagrindu, kad pateisintų, kodėl taikomos kvotos, pagal kurias laikinųjų darbuotojų, kurių paslaugomis gali būti naudojama įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, dalis teikiant tam tikras profesines paslaugas sveikatos sektoriuje apribojama iki 10 % arba 15 %.

Valstybės narės, peržiūradamos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo apribojimus ir draudimus, galėjo apsvarstyti galimybę panaikinti tam tikrus draudimus ir apribojimus, kurie iš pradžių buvo pateisinti noru apsaugoti laikinuosius darbuotojus. Pavyzdžiui, *Rumunijoje*, kurioje galiojo baigtinis naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones priešasčių sąrašas, šia darbo forma šiuo metu galima pasinaudoti konkrečioms laikinosioms užduotims vykdyti. *Švedijoje* nuo 2013 m. sausio 1 d. panaikintas draudimas per pirmus šešis mėnesius po darbo sutarties pabaigos paskirti laikinąjį darbuotoją dirbti pas jo ankstesnį darbdavį. Belgijoje šiuo metu galima naudotis laikiniais darbuotojais integracijos tikslais esant tam tikroms sąlygoms, pvz., siekiant įmonėms laikinojo darbo naudotojoms turėti galimybę tiesiogiai įdarbinti darbuotoją.

Nors buvo pašalinta keletas naudojimosi darbo per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimų ir draudimų, atlikus peržiūrą valstybių narių taikomų ribojamųjų priemonių mastas smarkiai nepasikeitė. Nepaisant to, kai kuriose valstybėse narėse draudimai ir apribojimai bei jų pateisinimas tebėra svarstomi, be kita ko, su socialiniais partneriais, siekiant prirėmus juos papildomai patikslinti. Taigi keliose valstybėse narėse (pvz., Belgijoje, Graikijoje ir Nyderlanduose) apribojimų ir draudimų peržiūra tebetęsiama.

Vis dėlto nors 4 straipsnio 1 dalyje ir nustatyta, kad draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, ja valstybėms narėms leidžiama ir toliau taikyti nemažai tokiais pagrindais pagrįstų draudimų ar apribojimų. Komisijos nuomone, jeigu šių ribojamųjų priemonių imtasi dėl politikos alternatyvų, kurios yra pagrįstos teisėtais pagrindais ir yra proporcingos savo tikslui – kad tos priemonės yra pateisinamos bendrojo intereso pagrindais, atrodys net ir tuo atveju, jeigu tie draudimai ir apribojimai kiekvienu atskiru atveju būtų nuodugniau išnagrinėti.

Laikinių darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimai, poreikis užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams, gali pateisinti tam tikrus naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimus ar apribojimus. Ribojamosios priemonės taip pat gali būti pateisinamos kitais bendrojo intereso pagrindais, jeigu jie yra teisėti ir proporcingi savo tikslui. Jeigu valstybės narės laikosi Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir kitų taikomų ES teisės aktų ir principų, kaip antai laisvės teikti paslaugas, įsisteigimo laisvės, bei nediskriminavimo teisės aktų, jos gali reglamentuoti įvairių rūšių užimtumą, įskaitant darbą per laikinojo įdarbinimo įmones, ir užtikrinti sklandų darbo rinkos veikimą vadovaudamosi savo pasirinkta politika.

Draudimų ar apribojimų, kurie prilygsta laikinių darbuotojų diskriminavimui, negalima laikyti pateisinamais bendrojo intereso pagrindais. Pavyzdžiui, draudimo įdarbinti neįgaluosius kaip laikinuosius darbuotojus negalima pateisinti nei poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka tinkamai veiktų, nei tų asmenų apsauga ar darbuotojų sveikatos ir saugos reikalavimais.

5.2.2. Konsultavimasis su socialiniais partneriais

Kaip nurodyta 5.1 skirsnyje, valstybės narės buvo įpareigosios prieš atlikdamos draudimų ir apribojimų peržiūrą pasikonsultuoti su socialiniais partneriais. Be to, tais atvejais, kai draudimai ir apribojimai nustatyti kolektyvinėmis sutartimis, peržiūrą galėjo atlikti atitinkamą sutartį sudarę socialiniai partneriai.

Nustatytų draudimų ir apribojimų peržiūrą atlikusios valstybės narės socialinių partnerių dalyvavimą užtikrino įvairiais būdais, iš kurių matyti darbo rinkų ir darbo santykių visoje ES įvairovė.

Jas galima suskirstyti į tris pagrindines kategorijas:

- valstybės narės, kuriose su socialiniais partneriais buvo konsultuotasi vykstant draudimų ir apribojimų peržiūrai (*Belgija, Kroatija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Italija, Lenkija ir Portugalija*); kai kurios iš jų nevienodai išsamiai informavo Komisiją apie socialinių partnerių nuomones (*Belgija, Graikija, Lenkija ir Portugalija*);
- valstybės narės, kuriose peržiūrą daugiausia atliko patys socialiniai partneriai, nes dauguma draudimų ir apribojimų nustatyta kolektyvinėmis sutartimis (*Danija, Suomija, Nyderlandai ir Švedija*); *Suomija* ir *Švedija* informavo Komisiją apie socialinių partnerių nuomones;
- valstybės narės, kuriose su socialiniais partneriais buvo konsultuotasi priimant nacionalines perkėlimo į nacionalinę teisę priemones (*Austrija, Bulgarija, Kipras, Čekija, Estija, Latvija, Lietuva, Rumunija, Slovėnija ir Ispanija*).

Apskritai tai, kaip socialiniai partneriai dalyvavo atliekant peržiūrą, regis, atspindi jų vietos ir vaidmens visoje ES skirtumus. Akivaizdu, kad tais atvejais, kai Komisijai buvo pranešta apie socialinių partnerių pozicijas, toms pozicijoms galėjo būti teikta daugiau reikšmės. Vis dėlto atrodo, kad su socialiniais partneriais apskritai buvo konsultuotasi laikantis 4 straipsnio 2 dalies, išskyrus *Liuksemburgą*.

6. GALIMYBĖS ĮSIDARBINTI, KOLEKTYVINĖ INFRASTRUKTŪRA IR PROFESINIS MOKYMAS. ATSTOVAVIMAS LAIKINIESIEMS DARBUOTOJAMS. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ INFORMAVIMAS (6, 7 IR 8 STRAIPSNIAI)

6.1. Galimybės įsidarbinti, kolektyvinė infrastruktūra ir profesinis mokymas (6 straipsnis)

6 straipsniu gerinamos laikinųjų darbuotojų galimybės susirasti nuolatinį darbą, naudotis kolektyvine infrastruktūra ir dalyvauti profesiniame mokyme. Visų pirma jame numatyta, kad laikinieji darbuotojai turi būti informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas (6 straipsnio 1 dalis). Juo taip pat užtikrinama, kad laikinieji darbuotojai turėtų teisę vienodomis sąlygomis naudotis įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančiais patogumais ir kolektyvine infrastruktūra, visų pirma valgyklomis, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių (6 straipsnio 4 dalis). Juo reikalaujama, kad valstybės narės arba socialiniai partneriai laikiniesiems darbuotojams sudarytų geresnes galimybes dalyvauti mokyme laikinojo įdarbinimo įmonėse ir įmonėse laikinojo darbo naudotojose (6 straipsnio 5 dalis).

Nemažai valstybių narių 6 straipsnio 1 dalį į nacionalinę teisę perkėlė beveik pažodžiui. Neatrodo, kad tai šiame etape keltų kokių nors konkrečių problemų.

Dėl 6 straipsnio 4 dalies 14 šalių (*Austrija, Belgija, Kipras, Danija, Suomija, Vokietija, Graikija, Airija, Latvija, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Švedija ir Jungtinė Karalystė*), t. y. pusė valstybių narių, nurodė besinaudojančios galimybe nukrypti nuo reikalavimo sudaryti vienodas sąlygas naudotis įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančiais patogumais ir kolektyvine infrastruktūra, jeigu skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių. Dauguma atvejų nacionalinėse priemonės vartojamos formuluotės yra beveik tapachios direktyvos tekstui. Komisija pabrėžia, kad skirtingas požiūris, kai sąlygos laikiniesiems darbuotojams yra ne tokios palankios kaip sąlygos įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, turėtų būti taikomas išimties tvarka. Tokia tam tikrose valstybėse narėse atverta galimybė nebūtinai reiškia, kad ji yra praktiškai taikoma.

6 straipsnio 5 dalimi socialiniai partneriai skatinami atlikti svarbų vaidmenį siekiant gerinti laikinųjų darbuotojų galimybes naudotis laikinojo įdarbinimo įmonių mokymo ir vaikų priežiūros paslaugomis, taip pat dalyvauti įmonių laikinojo darbo naudotojų darbuotojams organizuojamame mokyme. Problemų dėl šios nuostatos įgyvendinimo, regis, nekyla. Laikinieji darbuotojai *Maltoje* profesiniame mokyme gali dalyvauti tokiomis pat sąlygomis, kaip įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

6.2. Atstovavimas laikiniesiems darbuotojams (7 straipsnis)

7 straipsnyje nustatyta, kad apskaičiuojant ribą, kurią viršijus laikinojo įdarbinimo įmonėje arba įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, arba abejose šiose įmonėse turi būti suformuojami darbuotojams atstovaujantys organai, turi būti įskaičiuojami ir laikinieji darbuotojai.

Daugumoje valstybių narių laikinieji darbuotojai įskaičiuojami juos įdarbinusioje laikinojo įdarbinimo įmonėje (*Bulgarijoje, Kroatijoje, Čekijoje, Danijoje, Estijoje, Suomijoje, Vengrijoje, Airijoje, Italijoje, Lietuvoje, Maltoje, Lenkijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje*) arba ir laikinojo įdarbinimo įmonėje, ir įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, į kurią jie paskirti (*Austrijoje, Kipre, Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Portugalijoje ir Slovakijoje*). Vien tik įmonėje laikinojo darbo naudotojoje į juos atsižvelgiama tik trijų valstybių narių atveju (*Belgija, Latvija ir Rumunija*).

Tam tikros valstybės narės nustatė konkrečias sąlygas, kuriomis atsižvelgiama į laikinuosius darbuotojus. Pavyzdžiui, *Bulgarijoje* atsižvelgiama į vidutinį laikinųjų darbuotojų, kuriuos laikinojo įdarbinimo įmonė buvo įdarbinusi per ankstesnius 12 mėnesių, skaičių. *Belgijoje* atliekant apskaičiavimus remiamasi vidutiniu laikinųjų darbuotojų, kurie per ankstesnį ketvirtį buvo paskirti į įmonę laikinojo darbo naudotoja, skaičiumi. Tačiau į laikinuosius darbuotojus, kurie faktiškai pavaduoja nuolatinis įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojus, neatsižvelgiama.

Komisijai nėra žinoma apie jokių konkrečius sunkumus, susijusius su 7 straipsnio perkėlimu į nacionalinę teisę.

6.3. Darbuotojų atstovų informavimas (8 straipsnis)

Pagal 8 straipsnį įmonė laikinojo darbo naudotoja, darbuotojams atstovaujantiems organams teikdama informaciją apie užimtumo padėtį toje įmonėje, turi pateikti tinkamą informaciją apie naudojamą laikinųjų darbuotojų paslaugomis.

Kai kurios valstybės narės įmonėms laikinojo darbo naudotojoms taiko išsamius įpareigojimus. Pavyzdžiui, *Graikijoje* įmonė laikinojo darbo naudotoja privalo pateikti informaciją apie laikinųjų darbuotojų skaičių ir taip pat apie savo planus naudotis laikinųjų darbuotojų paslaugomis bei apie perspektyvas tiesiogiai juos įdarbinti. *Prancūzijoje* ir *Liuksemburge* darbuotojų atstovai gali susipažinti su įmonės laikinojo darbo naudotojos ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudarytomis sutartimis dėl darbuotojų paskyrimo.

Šiame etape Komisijai nėra žinoma apie jokiais konkrečias problemas įgyvendinant šią nuostatą.

7. SANKCIJOS (10 STRAIPSNIS)

Iš pirmojo valstybių narių patvirtintų teisės aktų, kuriais direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, įvertinimo matyti, kad pateikta informacija apie sankcijas daugiausia susijusi su kitokiomis nei patvirtintosios direktyvai į nacionalinę teisę perkelti nacionalinėmis nuostatomis (pvz., laikinojo įdarbinimo įmonės valdymas neturint tinkamo leidimo, nepranešimas valdžios institucijoms apie laikinojo įdarbinimo įmonės pasirašytas darbo sutartis ir t. t.). Ateinančiais mėnesiais šį klausimą reikia nuodugniau išnagrinėti ir visų pirma patikrinti, ar sankcijos taikomos vadovaujantis direktyvos taikymo sritimi. Atitikties lenteles pateikė labai nedaug valstybių narių, todėl parengti išsamios padėties nacionaliniu lygmeniu apžvalgos dar nebuvo įmanoma.

8. REGULIAVIMO NAŠTA

Per viešas konsultacijas internetu, kurias Komisija surengė 2012 m. spalio–gruodžio mėn., konsultacijose dalyvavusios mažosios ir vidutinės įmonės (MVI) ir MVI organizacijos direktyvą įvardijo kaip vieną iš labiausiai veiklą sunkinančių ES teisės aktų⁷. Rezultatai buvo paskelbti 2013 m. kovo 7 d. Komisijos tarnybų darbiname dokumente⁸, pridedamame prie Pažangaus reglamentavimo komunikato.

⁷ Iš 995 respondentų (iš jų 768 buvo ES įsikūrusios MVI arba MVI interesams ES atstovaujanti organizacijos) 59 tarp labiausiai veiklą sunkinančių ES teisės aktų nurodė ir Direktyvą 2008/104/EB.

⁸ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas dėl MVI skirto pažangaus reglamentavimo stebėsenos ir konsultavimosi šiais klausimais (SWD(2013) 60 final), pridedamas prie Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Pažangus reglamentavimas – atsižvelgti į mažųjų ir vidutinių įmonių poreikius“ (COM(2013) 122 final).

Iš 2013 m. birželio 18 d. Komisijos komunikato⁹ dėl tolesnių veiksmų po konsultacijos dėl 10 labiausiai MVI veiklą sukinančių ES teisės aktų matyti, kad šios pretenzijos buvo daugiausia susijusios su esamomis kliūtimis laikinojo įdarbinimo įmonių veikimui ir prievole registruotis kaskart, kai laikinojo įdarbinimo įmonė nori veikti kitoje valstybėje narėje. Komunikate pažymėta, kad šioje ataskaitoje bus atsižvelgta į MVI problemas ir reguliavimo našta.

Tomis aplinkybėmis Komisija valstybėms narėms ir Europos lygmens socialiniams partneriams nusiuntė klausimyną, kad sužinotų jų nuomonę apie patiriamas su direktyva susijusias išlaidas.

Komisija visų pirma paklausė, *ar dėl direktyvos nacionalinėms valdžios institucijoms susidaro didelė administracinė našta ir ar dėl to atsirandančios išlaidos buvo įvertintos valstybėse narėse.*

Visos atsakymą pateikusių valstybės narės (išskyrus dvi) pareiškė, kad dėl pačios direktyvos didelės administracinės naštos nacionalinėms institucijoms neatsiranda arba kad jos tos naštos konkrečiai nevertino. *Belgija* paminėjo dideles administracines išlaidas apribojimų ir draudimų peržiūrai atlikti. *Jungtinė Karalystė* prieš direktyvos įgyvendinimą paskelbė poveikio vertinimą, kuriame nustatyta, kad bendros viešojo sektoriaus darbdavių sąnaudos dėl padidėjusio darbo užmokesčio sudarys 157–259 mln. GBP per metus, tačiau šis vertinimas nebuvo atnaujintas. Administracinės naštos, atsirandančios dėl direktyvos, neįvertino nė viena valstybė narė.

Komisija taip pat paklausė, *ar dėl materialinių direktyvos nuostatų laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos patiria didelių išlaidų ar susiduria su kliūtimis, ir ar tos išlaidos buvo įvertintos.*

Keletas valstybių narių nustatė, kad dėl direktyvos nedidelių išlaidų patiria laikinojo įdarbinimo įmonės (*Austrija, Vokietija*) ir (arba) įmonės laikinojo darbo naudotojos (*Suomija, Vokietija, Lenkija*), o *Jungtinė Karalystė* paminėjo padidėjusias laikinojo įdarbinimo įmonių išlaidas darbo užmokesčiui, taip pat laikinojo įdarbinimo įmonių ir įmonių laikinojo darbo naudotojų išlaidas, susijusias su informavimo įpareigojimais. Kitos valstybės narės nepaminėjo jokių didelių laikinojo įdarbinimo įmonių ar įmonių laikinojo darbo naudotojų išlaidų ar kliūčių šioms įmonėms. Nė viena valstybė narė neturi naujausios informacijos apie patiriamų išlaidų lygį.

Kipras pareiškė, kad jo teritorijoje dar neveikia nė viena laikinojo įdarbinimo įmonė.

Kalbant apie Europos socialinius partnerius, „BusinessEurope“ paminėjo dideles laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties užtikrinimo išlaidas kai kuriose valstybėse narėse ir dideles socialines išlaidas, atsirandančias dėl prasto 4 straipsnio įgyvendinimo ar jo neįgyvendinimo. „Eurociett“ paminėjo padidėjusias laikinojo įdarbinimo įmonių išlaidas tokiose šalyse kaip *Jungtinė Karalystė* ir *Airija* ir pabrėžė pritarusi tokiam padidėjimui ir jį palaikiusi, nes pritarė direktyvai. Ji taip pat paminėjo išlaidas, susijusias su nepakankamu tam tikrų direktyvos nuostatų perkėlimu į nacionalinę teisę, o CEEP¹⁰ nurodė, kad dėl direktyvos gerokai padidėjo darbdavių išlaidos, ypač tose šalyse, kuriose prieš perkeltiant direktyvą į nacionalinę teisę vienodo požiūrio principas nebuvo nustatytas. Tačiau nei viena iš šių darbdavių organizacijų nepateikė nurodytų išlaidų kiekybinio įvertinimo. UEAPME¹¹ nežinojo apie jokiais taisyklės, dėl kurių įmonės laikinojo darbo naudotojos patirtų ypač didelių išlaidų.

⁹ 2013 m. birželio 18 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Komisijos tolesni veiksmai po konsultacijos dėl 10 labiausiai MVI veiklą sukinančių ES teisės aktų“, COM(2013) 446 final.

¹⁰ Europos viešasis paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centras.

¹¹ Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacija.

ETUC¹² pareiškė, kad direktyvos 12 straipsnyje, kuris yra šios ataskaitos teisinis pagrindas, nenumatyta jokie išlaidų vertinimo ir kad neatlikta jokių tyrimų, iš kurių būtų matyti, kad laikinojo įdarbinimo įmonių išlaidos dėl direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę kaip nors padidėtų. „UNI-Europa“ nuomone, dėl išlaidų laikinojo įdarbinimo įmonėms ar įmonėms laikinojo darbo naudotojoms nekyla jokių kliūčių.

Paklaustos, ar yra kokios nors informacijos apie MVĮ ir (arba) labai mažų įmonių patiriamas išlaidas, valstybės narės tokios informacijos neturėjo. Vokietija pareiškė, kad dėl direktyvos išlaidų patiria ir laikinojo įdarbinimo įmonės, ir įmonės laikinojo darbo naudotojos. Austrija ir Belgija nemanė, kad ši direktyva ypač sunkintų MVĮ veiklą.

Europos socialiniai partneriai nepateikė jokios informacijos šiuo klausimu. ETUC manė, kad būsimo darbo nederėtų pagrįsti konsultacijų dėl 10 labiausiai MVĮ veiklą sunkinančių ES teisės aktų rezultatais.

Be to, kelios valstybės narės, su jomis konsultuojantis, paminėjo, kad bet kokiame bendrame dėl direktyvos atsirandančių išlaidų vertinime taip pat turėtų būti atsižvelgta į jos duotą naudą.

9. DIREKTYVOS DĖL DARBO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES IR KITŲ ES TEISĖS AKTŲ TARPUSAVIO RYŠYS

Kaip nurodyta 3 straipsnio 2 dalies antroje pastraipoje, valstybės narės nenustato, kad darbuotojai ar darbo santykiai direktyvos taikymo sričiai nepriskiriami vien dėl to, kad jie susiję su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais ar asmenimis, turinčiais darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone. Iš šios nuostatos aišku, kad laikinieji darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną arba pagal terminuotą darbo sutartį, negali būti pašalinti iš Direktyvos 2008/104/EB taikymo srities remiantis tuo, kad jie yra netipiniai darbuotojai.

Teisingumo Teismas patvirtino, kad Direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis nėra taikoma terminuotiems darbo santykiams tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės¹³. Taigi, net jei laikinieji darbuotojai įdarbinti pagal terminuotą darbo sutartį, jų trišaliai darbo santykiai Direktyva dėl darbo pagal terminuotas sutartis nėra reglamentuojami, nes ši direktyva taikoma tik tiesioginiams darbdavio ir darbuotojo darbo santykiams.

Dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir Direktyvos 96/71/EB¹⁴ dėl darbuotojų komandiravimo tarpusavio ryšio – Direktyvos 2008/104/EB 22 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad ji turėtų būti įgyvendinta laikantis Sutarties nuostatų dėl laisvės teikti paslaugas ir įsisteigimo laisvės ir nepažeidžiant Direktyvos 96/71/EB. Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones iš esmės apima nacionalinius atvejus, o Darbuotojų komandiravimo direktyva specialiai skirta tarpvalstybiniais atvejais. Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ne savo valstybėje narėje dirbantiems mobiliesiems darbuotojams visiškai taikoma, tarsi jie būtų nacionaliniai darbuotojai, o Komandiravimo direktyva taikoma tik komandiruotiesiems darbuotojams, t. y. darbuotojams, kurie ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jie paprastai dirba, teritorijoje.

Darbuotojų komandiravimo direktyva pagal jos 1 straipsnio 3 dalies c punktą visų pirma taikoma laikinojo įdarbinimo įmonei ar įdarbinimo agentūrai, samdančiai darbuotoją įmonei

¹² Europos profesinių sąjungų konfederacija.

¹³ 2013 m. balandžio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Oreste Della Rocca* prieš *Poste Italiane SpA*, C-290/12.

¹⁴ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL L 18, 1997 1 21, p. 1.

laikinojo darbo naudotojai, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, jeigu komandiruotės laikotarpiu laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais.

Pagal tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį turi būti paisoma tam tikrų komandiruotųjų darbuotojų darbo sutarties sąlygų, be kita ko, susijusių su minimaliomis užmokesčio normomis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, ir darbuotojų, ypač laikinojo įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygomis, atsižvelgiant į tai, ar jos yra nustatytos įstatymais ar visuotinai taikomais kolektyviniais susitarimais. Kaip nustatyta minėtoje Direktyvos 2008/104/EB 22 konstatuojamojoje dalyje, minėtos Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatos yra viršesnės nei Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatos. Tačiau valstybės narės, remdamosi Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 9 dalimi, gali nustatyti, kad į jų teritoriją komandiruojamiems laikiniejiems darbuotojams turėtų būti taikomos tokios pat sąlygos, kokios valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas, yra taikomos laikiniejiems darbuotojams.

10. GALIMI PAKEITIMAI

8 skirsnyje minimame klausimyne taip pat buvo iškeltas klausimas, *ar, remiantis patirtimi, įgyta nuo 2011 m. gruodžio mėn., kai pradėta taikyti visa direktyva, buvo įgyvendinti jos 2 straipsnyje nustatyti socialinės politikos tikslai.*

Pagal 12 straipsnį šioje ataskaitoje turėtų būti apsvarstyti visi direktyvos pakeitimai, kurie atrodytų tinkami. Komisija šį klausimą iškėlė ir klausimyne, kuriame paklausė, *ar reikia paaiškinti kokią nors direktyvos nuostatą ir, jei taip, kurias nuostatas ir su kokiomis problemomis susiduriama.*

Pirmuoju klausimu dauguma valstybių narių manė, kad direktyvos socialinės politikos tikslai iš tikrųjų buvo įgyvendinti arba kad įgyvendinant direktyvą žengtas svarbus žingsnis kuriant socialinę Europą. Keletas valstybių narių atkreipė dėmesį į praktinius sunkumus, su kuriais susidurta dėl su direktyva nesusijusių priežasčių (*Slovakija, Slovėnija*), bet nė viena valstybė narė neatsakė, kad direktyvos tikslai nebuvo pasiekti. *Bulgarijai* buvo sunku atsakyti į šį klausimą, nes laikinojo įdarbinimo įmonės šioje šalyje veikė tik trumpą laiką, o *Jungtinė Karalystė* neturėjo jokių duomenų, kuriais remdamasi galėtų atsakyti į šį klausimą. *Kipras* taip pat negalėjo pateikti atsakymo, nes šalyje nėra nė vienos laikinojo įdarbinimo įmonės.

Tačiau „BusinessEurope“ ir „Eurociett“ manė, kad direktyvos tikslai nebuvo įgyvendinti iki galo. Savo atsakyme šios organizacijos nurodė, kad tam tikrose valstybėse narėse darbu per laikinojo įdarbinimo įmones tebėra taikoma nemažai nepagrįstų apribojimų arba pastaruoju metu net buvo nustatyta naujų apribojimų. Kaip pavyzdžius jos paminėjo sektoriuose taikomus draudimus, nepagrįstas ilgiausios paskyrimų trukmės ribas, pernelyg ribotą skaičių pagrindų, kuriais remiantis galima naudotis darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, ir didžiausiam laikinųjų darbuotojų skaičiui taikomas kvotas. Šios organizacijos pareiškė, kad tokie apribojimai turėtų būti panaikinti. Šios organizacijos pareiškė, kad tokie apribojimai turėtų būti panaikinti. O UEAPME ir, tam tikru mastu, CEEP laikėsi nuomonės, kad direktyvos socialinės politikos tikslai buvo įvykdyti.

ETUC pabrėžė, kad direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę galutinis terminas suėjo gana neseniai ir kad daugelis valstybių narių ją į nacionalinę teisę perkėlė pavėluotai. Dėl tų priežasčių dar yra pernelyg anksti tinkamai įvertinti padėtį nacionaliniu lygmeniu. UNI-Europa laikėsi nuomonės, kad daugumoje valstybių narių direktyvos 2 straipsnyje nustatyti tikslai nacionaliniais teisės aktais iš esmės buvo įgyvendinti dar prieš įsigaliojant direktyvai.

Dėl *antro klausimo* – didžioji dauguma valstybių narių manė, kad šiame etape nereikia aiškinti ar peržiūrėti jokių direktyvos nuostatų. *Bulgarija* ir *Lenkija* manė, kad kelti tokius klausimus yra per anksti. *Bulgarija*, kaip ir *Kipras*, atkreipė dėmesį į praktinės darbo per laikinojo įdarbinimo įmones patirties trūkumą. *Portugalija* pabrėžė būtinybę užtikrinti, kad direktyva į nacionalinę teisę būtų teisingai perkelta visose valstybėse narėse.

Suomija pareiškė, kad direktyvos 4 straipsnis yra neaiškus, visų pirma dėl to, ar juo valstybės narės yra įpareigojamos pagal 4 straipsnio 1 dalį priimti nacionalinės teisės aktus, kuriuose būtų minimi pagrindai, kuriais gali būti pateisinami naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ir apribojimai.

„BusinessEurope“ nuomone, direktyvos nereikia peržiūrėti, bet reikia tinkamai įgyvendinti jos 4 straipsnį valstybėse narėse, kuriose tebetaikomos nepagrįstos kliūtys naudotis darbu per laikinojo įdarbinimo įmones. „BusinessEurope“ paragino Komisiją priimti aiškinamąjį komunikatą dėl 4 straipsnio ir konkrečioms šalims skirtose rekomendacijose skatinti panaikinti nepagrįstus apribojimus, prireikus, ir taikant pažeidimo nagrinėjimo procedūrą. „Eurociett“ taip pat nemanė, jog direktyvą reikėtų peržiūrėti. Tačiau ši organizacija pridūrė, jog tuo atveju, jei didelės pažangos įgyvendinant 4 straipsnį nebus įmanoma pasiekti, ji gali nuspręsti paraginti sąlyginai iš dalies peržiūrėti šį straipsnį. UEAPME šiame etape neįžvelgė jokios būtinybės peržiūrėti direktyvą, o CEEP paminėjo būtinybę paaiškinti tam tikras nacionalines įgyvendinimo priemones, o ne pačią direktyvą.

ETUC pareiškė, kad dar per anksti spręsti, ar direktyvą reikia peržiūrėti, nes nemažai valstybių narių ją į nacionalinę teisę perkėlė pavėluotai. Tačiau ši organizacija mano, kad nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, kelia daug problemų, ypač 5 straipsnio 2 dalis, kaip ji yra taikoma kai kuriose valstybėse narėse.

„UNI-Europa“ laikosi nuomonės, kad direktyva turėtų būti peržiūrėta. Ši organizacija mano, kad 5 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytas nukrypti leidžiančias nuostatas reikia pašalinti, nes jos tiesiogiai prieštarauja vienodo požiūrio principui. Be to, reikėtų paaiškinti piktnaudžiavimo taikant 5 straipsnį sąvoką, nes direktyvoje nenustatyta jokių vėlesniems paskyrimams taikomų apribojimų.

11. IŠVADOS

Direktyva siekiama užtikrinti tinkamą pusiausvyrą tarp, viena vertus, pastangų gerinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, visų pirma įtvirtinant vienodo požiūrio principą, ir, kita vertus, pastangų stiprinti teigiamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones vaidmenį, kuris jam gali tekti siekiant užtikrinti tinkamą darbo rinkos lankstumą.

Komisija pripažįsta, kad perkeliant direktyvą į nacionalinę teisę atliktas svarbus darbas, visų pirma valstybėse narėse, kuriose nebuvo jokių teisės aktų, konkrečiai reglamentuojančių darbą per laikinojo įdarbinimo įmones, ar kuriose vienodo požiūrio principas nacionalinėje teisėje buvo pripažintas pirmą kartą.

Iš minėto nagrinėjimo matyti, kad direktyvos nuostatos, regis, apskritai buvo tinkamai įgyvendinamos ir taikomos. Tačiau analizė taip pat parodė, kad dvejopas direktyvos tikslas dar nebuvo visiškai įvykdytas. Viena vertus, dėl tam tikrų nuostatų, leidžiančių nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, naudojimo konkrečiais atvejais susidarė tokia padėtis, kai direktyvos taikymas neturi realaus poveikio gerinant laikinųjų darbuotojų apsaugą. Antra vertus, naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimų ir draudimų peržiūra daugeliu atvejų įteisino esamą padėtį užuot suteikus stimulą persvarstyti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones reikšmę šiuolaikinėse, lanksčiose darbo rinkose.

Komisija, atsižvelgdama į tolesnius pokyčius darbo teisės ir darbo per laikinojo įdarbinimo įmones srityse, toliau atidžiai stebės, kaip taikoma direktyva, ir taip užtikrins, kad direktyvos tikslai būtų tinkamai pasiekti, o jos nuostatos visose valstybėse narėse būtų visiškai ir teisingai perkeltos į nacionalinę teisę. Tokiomis aplinkybėmis Komisija palaikys glaudų ryšį su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais – dirbs darbo grupėse, kurios bus įsteigtos pagal šią direktyvą, o taip pat ir kituose forumuose.

Be to, Komisija ketina atitinkamomis priemonėmis spręsti bet kokius šios direktyvos įgyvendinimo sunkumus, įskaitant prireikus pažeidimo nagrinėjimo procedūrą. Svarbios informacijos apie nacionalines priemones ar praktiką, kuri būtų nesuderinama su direktyva, taip pat galima gauti iš Komisijai teikiamų skundų prieš valstybes nares, peticijų ir prejudicinių klausimų Teisingumo Teismui.

Atsižvelgiant į Europos semestrą ir tuo atveju, jei Komisija, atlikdama nacionalinių kliūčių laikinojo įdarbinimo įmonių veiklai vertinimą, nustatytų kokių nors konkrečių reguliavimo naštos aspektų, kurie kliudytų augimui ir konkurencingumui, ji apsvarstys galimybę atitinkamoms valstybėms narėms skirtas rekomendacijas įtraukti į konkrečioms šalims skirtas priemones.

Kalbant apie galimus direktyvos pakeitimus, reikia daugiau laiko, kad būtų galima sukaupti jos taikymo patirties ir nustatyti, ar jos tikslai buvo visiškai įgyvendinti. Direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpis baigėsi 2011 m. gruodžio mėn., o kai kurios iš nacionalinių direktyvos įgyvendinimo nuostatų buvo patvirtintos tik 2013 m. pavasarį. Teisingumo Teismo praktikos dėl jos taikymo dar nėra.

Tokiomis aplinkybėmis Komisija, atsižvelgdama į savo pačios atliktą direktyvos taikymo vertinimą ir į nuomones, kurias konsultuojantis dėl šios ataskaitos išreiškė valstybės narės ir Europos socialiniai partneriai, mano, kad šiame etape nereikia jokių pakeitimų.

Pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas:

- bendra alternatyvų, kurias valstybės narės pasirinko direktyvai į nacionalinę teisę perkelti, apžvalga;
- bendra valstybių narių ataskaitų apie naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimų ir draudimų peržiūros rezultatus apžvalga.