

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2008/104/EY,

annettu 19 päivänä marraskuuta 2008,

vuokratyöstä

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 137 artiklan 2 kohdan,

ottavat huomioon komission ehdotuksen,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽¹⁾,

ovat kuulleet alueiden komiteaa,

noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä ⁽²⁾,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa ⁽³⁾ tunnustettuja periaatteita. Tällä säädöksellä pyritään erityisesti varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan täysimääräinen noudattaminen. Kyseisessä artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.
- (2) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 7 kohdassa todetaan muun muassa, että sisämarkkinoiden toteuttamisen on johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen kohentumiseen Euroopan yhteisössä. Tähän päästään yhdenmukaistamalla näissä oloissa tapahtuvaa kehitystä, erityisesti sellaisten työmuotojen osalta kuin määräaikainen sopimussuhteinen työ, osa-aikainen työ, vuokratyö ja kausityö.

- (3) Komissio kuuli 27 päivänä syyskuuta 1995 työmarkkinaosapuolia yhteisön tasolla perustamissopimuksen 138 artiklan 2 kohdan mukaisesti mahdollisista yhteisön toimista, jotka liittyvät joustavaan työaikaan ja työntekijöiden työsuhdeturvaan.
- (4) Kuulemisen jälkeen komissio arvioi, että yhteisön toimet ovat suositeltavia, ja kuuli työmarkkinaosapuolia uudelleen perustamissopimuksen 138 artiklan 3 kohdan mukaisesti suunnitellun ehdotuksen sisällöstä 9 päivänä huhtikuuta 1996.
- (5) Määräaikaisesta työstä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehdyn puitesopimuksen allekirjoittajaosapuolet totesivat puitesopimuksen johdanto-osassa, että ne aikovat harkita tarvetta tehdä samanlainen sopimus vuokratyöstä ja päättivät olla sisällyttämättä vuokratyöntekijöitä koskevia säännöksiä määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin.
- (6) Toimialaltaan yleiset työmarkkinakeskusjärjestöt – Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ⁽⁴⁾, Julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus (CEEP) ja Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) ilmoittivat komissiolle yhteisellä kirjeellä 29 päivänä toukokuuta 2000, että ne olivat halukkaita aloittamaan EY:n perustamissopimuksen 139 artiklassa määrätyn menettelyn. Ne pyysivät komissiota toisella yhteisellä kirjeellä 28 päivänä helmikuuta 2001 jatkamaan perustamissopimuksen 138 artiklan 4 kohdassa tarkoitettua määräaikaista yhdellä kuukaudella. Komissio suostui pyyntöön ja jatkoi neuvotteluille asetettua määräaikaista 15 päivään maaliskuuta 2001.
- (7) Työmarkkinaosapuolet totesivat 21 päivänä toukokuuta 2001, että vuokratyötä koskevissa neuvotteluissa ei ollut päästy sopimukseen.
- (8) Eurooppa-neuvosto katsoi maaliskuussa 2005, että Lissabonin strategian elvyttäminen on aloitettava viipymättä ja painopisteet on keskitettävä uudelleen kasvuun ja työllisyyteen. Neuvosto hyväksyi vuosiksi 2005–2008 kasvua ja työllisyyttä koskevat yhdenmukaistetut suuntaviivat, joilla pyritään muun muassa edistämään joustavuutta yhdistettynä työllisyysturvaan sekä vähentämään työmarkkinoiden segmentoitumista ottaen työmarkkinaosapuolten aseman asianmukaisesti huomioon.

⁽¹⁾ EUVL C 61, 14.3.2003, s. 124.

⁽²⁾ Euroopan parlamentin lausunto, annettu 21. marraskuuta 2002 (EUVL C 25 E, 29.1.2004, s. 368), neuvoston yhteinen kanta, vahvistettu 15. syyskuuta 2008, ja Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 22. lokakuuta 2008 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä)

⁽³⁾ EUVL C 303, 14.12.2007, s. 1.

⁽⁴⁾ UNICE muutti nimensä tammikuussa 2007 BusinessEuropeksi.

- (9) Maaliskuussa 2005 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston näkemyksen mukaan komission tiedonannossa esitetty vuoteen 2010 ulottuva sosiaalipoliittinen ohjelma vaikuttaa myönteisesti Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamiseen lujittamalla Euroopan sosiaalista mallia, ja ohjelman pohjalta Eurooppa-neuvosto katsoi, että työn uudenlainen organisointi ja laajemmat mahdollisuudet erilaisiin sopimusjärjestelyihin, joissa yhdistyvät entistä paremmin joustavuus ja turvallisuus, lisäävät osaltaan työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä. Lisäksi joulukuussa 2007 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi yhteisesti sovitut joustoturvaperiaatteet, joilla pyritään tasapainoon työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden välillä ja jotka auttavat yhtä lailla työntekijöitä kuin työnantajiakin tarttumaan globalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin.
- (10) Vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja Euroopan unionin sisällä.
- (11) Vuokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.
- (12) Tällä direktiivillä luodaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojauslaitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.
- (13) Määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25 päivänä kesäkuuta 1991 annetussa neuvoston direktiivissä 91/383/ETY⁽¹⁾ vahvistetaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat säännökset.
- (14) Vuokratyöntekijään sovellettavien keskeisten työehtojen olisi oltava heille vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät samaan tehtävään.
- (15) Toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Työvoiman vuokrausyrityksen palveluksessa vakituisella työsopimuksella työskentelevien työntekijöiden osalta olisi säädettävä mahdollisuudesta poiketa käyttäjäyrityksessä sovellettavista säännöistä, ottaen huomioon, että näillä työntekijöillä on työsopimuksensa luonteesta johtuva erityisuoja.
- (16) Pystyäkseen käsittelemään joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita, jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden suojelun yleistä tasoa noudatetaan.
- (17) Lisäksi joissakin harvoissa tapauksissa jäsenvaltioilla olisi työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla tekemän sopimuksen perusteella oltava mahdollisuus rajoitetusti poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta edellyttäen, että riittävä suojelun taso turvataan.
- (18) Vuokratyöntekijöiden vähimmäissuojan parantumisen ohella olisi tarkasteltava rajoituksia tai kieltoja, joita vuokratyön käytölle on mahdollisesti asetettu. Niille saa olla ainoastaan yleiseen etuun ja etenkin työntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin sekä työmarkkinoiden moitteettoman toiminnan turvaamiseen, myös mahdollisten väärinkäytösten ehkäisemiseen, liittyviä perusteita.
- (19) Tämä direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen eikä se saisi vaikuttaa työmarkkinaosapuolten välisiin suhteisiin, kuten oikeuteen neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti voimassa olevaa yhteisön lainsäädäntöä noudattaen.
- (20) Tämän direktiivin säännökset, jotka koskevat vuokratyön käyttöön liittyviä rajoituksia tai kieltoja, eivät estä sellaisten kansallisten lakien tai käytäntöjen soveltamista, joissa kielletään lakossa olevien työntekijöiden korvaaminen vuokratyöntekijöillä.
- (21) Jäsenvaltioiden olisi vuokratyöntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista menettelyistä sekä tehokkaista, varoittavista ja oikeasuhteisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.
- (22) Tätä direktiiviä täytäntöönpannaessa olisi noudatettava erityisesti perustamissopimuksen palveluiden tarjonnan vapautta ja sijoittautumisvapautta koskevia määräyksiä, tämän kuitenkin rajoittamatta palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY⁽²⁾ säännösten soveltamista.

⁽¹⁾ EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1.

- (23) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, eli vuokratyöntekijöiden suojaa koskevien yhteisön tasolla yhdenmukaistettujen puiteiden luomista, vaan se voidaan toiminnan laajuuden tai vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin yhteisön tasolla ottamalla käyttöön vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkialla yhteisössä, joten yhteisö voi toteuttaa toimenpiteitä perustamissopimuksen 5 artiklassa tarkoitetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen,

3 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:
 - a) 'työntekijällä' henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö;
 - b) 'työvoiman vuokrausyrityksellä' luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla;
 - c) 'vuokratyöntekijällä' työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla;
 - d) 'käyttäjäyrityksellä' luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti;
 - e) 'toimeksiannolla' kautta, jonka vuokratyöntekijä on asetettuna tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla;
 - f) 'keskeisillä työehdoilla' laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät
 - i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin,
 - ii) palkkaan.

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoitteleva toiminta.

3. Työmarkkinaosapuolia kuultuaan jäsenvaltiot voivat sääntää, että tätä direktiiviä ei sovelleta työsopimukseen tai työsuhteisiin, jotka on tehty julkisesti järjestetyn tai julkisista varoista tuetun erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman taikka työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

2 artikla

Tarkoitus

Tämän direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.

2. Tämä direktiivi ei vaikuta kansallisessa lainsäädännössä oleviin palkan, työsopimuksen tai työsuhteen taikka työntekijän määritelmiin.

Jäsenvaltiot eivät kuitenkaan saa jättää tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle työntekijöitä, työsopimuksia tai työsuhteita vain sillä perusteella, että kyseessä ovat osa-aikatyöntekijät, määräaikaisia työntekijöitä tai henkilöitä, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.

4 artikla

Rajoitusten tai kieltojen tarkastelu

1. Vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.
2. Jäsenvaltioiden on työmarkkinaosapuolia kuultuaan 5 päivään joulukuuta 2011 mennessä tarkasteltava kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti vuokratyön käyttöä koskevia rajoituksia tai kieltoja sen varmistamiseksi, ovatko ne edelleen perusteltuja 1 kohdassa mainituista syistä.
3. Jos työehtosopimuksissa on määrätty tällaisia rajoituksia tai kieltoja, 2 kohdassa tarkoitetun tarkastelun voivat suorittaa ne työmarkkinaosapuolet, jotka ovat neuvotelleet kyseessä olevan sopimuksen.
4. Edellä olevat 1, 2 ja 3 kohta eivät vaikuta työvoiman vuokrausyritysten rekisteröintiä, lisensointia, sertifiointia, rahoitustakuita tai valvontaa koskeviin kansallisiin vaatimuksiin.
5. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle 2 ja 3 kohdassa tarkoitetun tarkastelun tuloksista 5 päivään joulukuuta 2011 mennessä.

II LUKU

TYÖEHDOT

5 artikla

Yhdenvertaisen kohtelun periaate

1. Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanaikaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.
- Ensimmäistä alakohtaa sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat
- a) raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua; ja
 - b) naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa,

sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä.

2. Palkan osalta jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että 1 kohdassa säädetystä periaatteesta voidaan poiketa, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta.
3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.
4. Edellyttäen, että vuokratyöntekijöille turvataan riittävä suojelun taso silloin, kun jäsenvaltiossa ei ole oikeudellista järjestelyä, jolla työehtosopimukset voitaisiin julistaa yleissitoviksi, tai oikeudellista järjestelyä tai käytäntöä, jolla sopimusmääräykset voitaisiin ulottaa kaikkiin samanlaisiin yrityksiin tietyllä alalla tai maantieteellisellä alueella, jäsenvaltiot voivat kansallisia työmarkkinaosapuolia kuultuaan ja niiden tekemän sopimuksen perusteella ottaa käyttöön keskeisiä työehtoja koskevia järjestelyjä, jotka poikkeavat 1 kohdassa säädetystä periaatteesta. Tällaisiin järjestelyihin voi kuulua tietyn pituinen kynnyisaika, jona yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta.

Tässä kohdassa tarkoitettujen järjestelyjen on oltava yhdenmukaisia yhteisön lainsäädännön kanssa ja riittävän täsmällisiä ja niiden on oltava saatavilla, jotta kyseessä olevat alat ja yritykset pystyvät tunnistamaan veloitteensa ja noudattamaan niitä. Jäsenvaltioiden on erityisesti 3 artiklan 2 kohtaa soveltaessaan täsmennettävä, sisältyvätkö ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät, mukaan lukien ammatilliset eläkejärjestelmät, työntekijöiden sairausajan korvaukset tai taloudellisen osallistumisen järjestelmät 1 kohdassa tarkoitettuihin keskeisiin työehtoihin. Tällaiset järjestelyt eivät vaikuta työntekijöiden kannalta vähintään yhtä edullisiin kansallisiin, alueellisiin, paikallisiin tai alakohtaisiin sopimuksiin.

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle tällaisista toimenpiteistä.

6 artikla

Mahdollisuudet saada työpaikka, käyttää yhteisiä järjestelyjä ja osallistua ammatilliseen koulutukseen

1. Vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, joista tiedotetaan yrityksen muillekin työntekijöille, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä. Asiasta voidaan tiedottaa yleisellä ilmoituksella soveltuvassa paikassa siinä yrityksessä, jolle ja jonka valvonnassa vuokratyöntekijä työskentelee.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai joilla estetään työsuhteen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi.

Tämä kohta ei rajoita järjestelyjä, joiden nojalla työvoiman vuokrausyritykset saavat kohtuullisen korvauksen käyttäjäyritykselle suorittamistaan vuokratyöntekijöiden palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.

3. Työvoiman vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työsuhteen käyttäjäyrityksen kanssa tai solmii siihen työsuhteen toimeksiannon päätyttyä kyseisessä käyttäjäyrityksessä.

4. Vuokratyöntekijät voivat hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja tai yhteisiä järjestelyjä, erityisesti ruokalapalveluja sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyjä, samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä, tämän kuitenkaan rajoittamatta 5 artiklan 1 kohdan säännösten soveltamista.

5. Jäsenvaltioiden on kansallisten perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä tai edistettävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua

- a) parantaakseen vuokratyöntekijöiden koulutusmahdollisuuksia ja lastenhoitojärjestelyjen saatavuutta työvoiman vuokrausyrityksissä, myös toimeksiantojen välisenä aikana, heidän urakehityksensä ja työllistyvyytensä edistämiseksi;
- b) parantaakseen vuokratyöntekijöiden mahdollisuuksia hakeutua käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamaan koulutukseen.

7 artikla

Vuokratyöntekijöiden edustus

1. Vuokratyöntekijät on otettava jäsenvaltiossa asetettujen edellytysten mukaisesti huomioon työvoiman vuokrausyrityk-

sessä, kun lasketaan yhteisön ja jäsenvaltioiden lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että vuokratyöntekijät otetaan niiden asettamin edellytyksin huomioon käyttäjäyrityksessä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen yhtä pitkäksi ajaksi suoraan palvelukseen ottamat työntekijät, kun lasketaan yhteisön ja jäsenvaltioiden lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä.

3. Tämän artiklan 2 kohdassa säädettyä mahdollisuutta soveltavien jäsenvaltioiden ei tarvitse panna täytäntöön 1 kohdan säännöksiä.

8 artikla

Tiedottaminen työntekijöiden edustajille

Käyttäjäyrityksen on toimitettava asianmukaiset tiedot vuokratyöntekijöiden käytöstä yrityksessä tiedottaessaan yrityksen työvoimatilanteesta yhteisön ja kansallisen lainsäädännön mukaan perustetuille työntekijöitä edustaville elimille, tämän kuitenkaan rajoittamatta tiedottamista ja kuulemista koskevien tiukempien ja/tai täsmällisempien kansallisten ja yhteisön säännösten ja erityisesti työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11 päivänä maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY⁽¹⁾ säännösten soveltamista.

III LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET

9 artikla

Vähimmäisvaatimukset

1. Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille suotuisampia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä taikka edistää tai sallia työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten tekemistä työmarkkinaosapuolten välillä.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei missään tapauksessa ole riittävä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Tämä ei kuitenkaan rajoita jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuksia antaa tilanteen kehityksen mukaan lakeja, asetuksia tai sopimusmääräyksiä, jotka poikkeavat direktiivin antamishetkellä voimassa olevista laeista, asetuksista tai sopimusmääräyksistä, edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.

⁽¹⁾ EUVL L 80, 23.3.2002, s. 29.

10 artikla

Seuraamukset

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sellaisia tilanteita varten, joissa työvoiman vuokrausyritys tai käyttäjäyritys ei noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan tämän direktiivin kansallisten täytäntöönpanosäännösten rikkomiseen, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne pannaan täytäntöön. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on annettava kyseiset säännökset tiedoksi komissiolle 5 päivään joulukuuta 2011 mennessä. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kyseisten säännösten mahdolliset muutokset viipymättä. Niiden on erityisesti valvottava, että työntekijöillä ja/tai työntekijöiden edustajilla on riittävät menettelyt tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden toteuttamiseksi.

11 artikla

Täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset 5 päivään joulukuuta 2011 mennessä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet sisällyttävät sopimuksiinsa tarvittavat säännökset, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat järjestelyt, jotta ne voivat milloin tahansa taata tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

12 artikla

Komission suorittama uudelleentarkastelu

Kuultuaan jäsenvaltioita ja yhteisön tason työmarkkinaosapuolia komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista 5 päivään joulukuuta 2013 mennessä tehdäkseen tarvittaessa ehdotuksen tarpeellisista muutoksista.

13 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

14 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 19 päivänä marraskuuta 2008.

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies
H.-G. PÖTTERING

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja
J.-P. JOUYET