

II

(Förberedande rättsakter)

KOMMISSIONEN

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag

(2002/C 203 E/01)

(Text av betydelse för EES)

KOM(2002) 149 slutlig — 2002/0072(COD)

(Framlagt av kommissionen den 21 mars 2002)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska
gemenskapen, särskilt artikel 137.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yt-
rande,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget, och

av följande skäl:

- (1) Denna rättsakt respekterar de grundläggande rättigheterna och iakttar de principer som erkänns bland annat i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och den syftar särskilt till att fullt ut garantera efterlevnaden av artikel 31 i denna stadga, i vilken det föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, en begränsning av den maximala arbetstiden, dygns- och veckovila samt årlig betald semester.
- (2) I punkt 7 i Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare föreskrivs bland annat att förverkligandet av den inre marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom Europeiska gemenskapen förbättras. Detta skall ske genom en tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras, i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongarbete.
- (3) I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Lissabon den 23–24 mars 2000 fastställdes ett nytt strategiskt mål för Europeiska unionen, nämligen "att bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning".

(4) Enligt EU:s sociala agenda – som Europeiska rådet antog vid sitt möte i Nice den 7–9 december 2000 på grundval av kommissionens meddelande – samt enligt Europeiska rådets slutsatser i Stockholm den 23–24 mars 2001 och rådets beslut av den 19 januari 2001 om riktlinjerna för sysselsättningen 2001, bör en tillfredsställande och smidig arbetsorganisation införas inom ramen för nya flexibla avtal som ger en god trygghet och en högre yrkesstatus åt berörda arbetstagare, och som samtidigt är förenliga med arbetstagarnas önskemål och företagets behov.

(5) Kommissionen förde den 27 september 1995 ett samråd med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen på en gemenskapsåtgärd rörande flexibel arbetstid och trygghet för arbetstagarna.

(6) Kommissionen ansåg efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd var önskvärd och samrådde därför på nytt med arbetsmarknadens parter den 9 april 1996 om det planerade förslaget innehåll.

(7) De avtalslutande parterna förklarade i ingressen till det ramavtal om visstidsarbete som slöts den 18 mars 1999 att de hade för avsikt att utreda behovet av liknande avtal för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

(8) De allmänna branschövergripande organisationerna – Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) – har i en gemensam skrivelse informerat kommissionen om att de vill inleda det förfarande som föreskrivs i artikel 138.4 i EG-fördraget, och i en gemensam skrivelse bad de kommissionen om en tidsfrist på ytterligare tre månader. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingstiden till och med den 15 mars 2001.

(9) Den 21 maj 2001 meddelade arbetsmarknadens parter att deras förhandlingar om arbetskraft från bemanningsföretag hade strandat.

(10) Rättsläget för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inom unionen kännetecknas av stora skillnader.

- (11) Inhyrning av personal från bemanningsföretag bör tillgodose företagets behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av att förena privatliv och yrkesliv samt bidra till att det skapas arbetstillfällen och till deltagande och inträde på arbetsmarknaden.
- (12) Syftet med detta direktiv är att skapa en ram som skyddar den personal som hyrs ut av bemanningsföretag och som även utgör en gemensam och smidig ram för att främja verksamheten för branschens företag inom Europeiska gemenskapens territorium, och samtidigt undviker att skapa administrativa, ekonomiska och rättsliga hinder som motverkar bildande och utveckling av små och medelstora företag.
- (13) Detta direktiv bör tillämpas med iakttagande av fördraget, särskilt när det gäller fritt tillhandahållande av tjänster och fri etableringsrätt, och utan att det påverkar Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996⁽¹⁾ om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.
- (14) I rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991⁽²⁾ om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande fastställs bestämmelser som skall tillämpas på arbetskraft från bemanningsföretag i fråga om säkerhet och hälsa i arbetet.
- (15) När det gäller grundläggande arbets- och anställningsvillkor, bör personal som hyrs ut av bemanningsföretag inte behandlas på ett mindre förmånligt sätt än en "jämförbar arbetstagare", dvs. en arbetstagare i kundföretaget som har ett identiskt eller liknande arbete med beaktande av tjänstgöringstid, kvalifikationer och kunskaper.
- (16) Särbehandling bör dock kunna förekomma om den på ett objektivet och rimligt sätt kan motiveras i ett legitimt syfte.
- (17) För arbetstagare som är knutna till ett bemanningsföretag genom ett avtal om tillsvidareanställning är det, med beaktande av det särskilda skydd som följer av den typ av anställningsavtal de har, lämpligt att föreskriva en möjlighet att göra undantag från de bestämmelser som gäller i kundföretaget.
- (18) Med hänsyn till behovet av att upprätthålla en viss flexibilitet i anställningsförhållandet, bör det föreskrivas att medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att fastställa grundläggande arbets- och anställningsvillkor som är avpassade till den särskilda karaktären av vissa typer av arbeten eller vissa näringsgrenar.
- (19) En viss flexibilitet bör säkerställas när det gäller tillämpningen av principen om icke-diskriminering i de fall då de uppdrag för utförande av ett arbete på grund av sin karaktär eller varaktighet inte överstiger sex veckor.

- (20) Den förbättring av det grundläggande skyddet för arbetstagare från bemanningsföretag som följer av tillämpningen av detta direktiv motiverar att det görs en periodisk översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft från bemanningsföretag och att det tas bort om de inte längre är motiverade med hänsyn till det allmänna intresset, bland annat skyddet av arbetstagarna.
- (21) Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag bör vara företrädda.
- (22) I överensstämmelse med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna i artikel 5 i fördraget kan målen för den åtgärd som avses ovan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna, eftersom det gäller att fastställa en harmoniserad ram på gemenskapsnivå som skyddar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. På grund av den föreslagna åtgärdens omfattning eller verkningar kan dessa mål bättre uppnås på gemenskapsnivå genom att det införs minimikrav som skall tillämpas i hela Europeiska gemenskapen. Detta direktiv går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv skall tillämpas på anställningsavtal eller anställningsförhållande mellan ett bemanningsföretag som är arbetsgivare och en arbetstagare som ställs till ett kundföretags förfogande för att arbeta i detta företag under dess kontroll.
2. Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.
3. Medlemsstaterna får, efter samråd med arbetsmarknadens parter, föreskriva att detta direktiv inte skall tillämpas på anställningsavtal eller anställningsförhållanden som sluts inom ramen för särskilda offentliga program för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering och omskolning eller sådana program som stöds av offentliga myndigheter.

Artikel 2

Syfte

Detta direktiv syftar till

1. att förbättra arbets kvaliteten för uthyrd arbetskraft och garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

⁽¹⁾ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

⁽²⁾ EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

2. att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft från bemanningsföretag för att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och till sysselsättningen.

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv avses med
- a) *arbetstagare*: var och en som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt och nationell praxis,
 - b) *jämförbar arbetstagare*: en arbetstagare i ett kundföretag som har ett arbete som är identiskt med eller som liknar det arbete som utförs av den arbetstagare som ställs till förfogande av bemanningsföretaget med beaktande av tjänstgöringstid, kvalifikationer och kunskaper.
 - c) *uppdrag*: den period då en arbetstagare från ett bemanningsföretag står till kundföretagets förfogande,
 - d) *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: arbets- och anställningsvillkor som avser
 - i) arbetstidens längd, vilotid, nattarbete, betald semester och helgdagar,
 - ii) lön,
 - iii) arbete för gravida och ammande kvinnor, barn och ungdomar, och
 - iv) åtgärder som vidtas för att motverka alla former av diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

2. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av nationell rätt när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållande. Medlemsstaterna får dock inte undanta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från tillämpningsområdet för detta direktiv enbart till följd av att de gäller

- a) deltidsanställda enligt rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997,
- b) visstidsanställda enligt rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999, eller
- c) personer som utför ett tillfälligt uppdrag hos ett kundföretag.

Artikel 4

Översyn av förbud eller begränsningar

1. Medlemsstaterna skall, efter samråd med arbetsmarknadens parter, enligt nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis, göra en periodisk översyn minst vart femte år av begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft från bemanningsföretag när det gäller vissa grupper av arbetstagare eller vissa näringsgrenar för att kontrollera om de särskilda förutsättningar som ligger till grund för dessa förbud eller begränsningar fortfarande föreligger. Om så inte är fallet, skall medlemsstaterna undanröja dessa begränsningar eller förbud.

2. Medlemsstaterna skall underrätta kommissionen om resultatet av denna översyn. Om sådana begränsningar eller förbud bibehålls, skall medlemsstaterna ange skälen till att de anser att dessa begränsningar eller förbud är nödvändiga och berättigade.

De begränsningar eller förbud som kan komma att bibehållas skall motiveras av skäl av allmänt intresse, med beaktande bland annat av arbetstagarnas skydd.

KAPITEL II

ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Artikel 5

Principen om icke-diskriminering

1. De arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag skall under den tid deras uppdrag varar behandlas minst lika förmånligt som en jämförbar arbetstagare i kundföretaget i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor, inklusive sådana som förutsätter en viss tjänstgöringstid, såvida inte en särbehandling är motiverad av objektiva skäl.

Där så är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att undantag kan göras från den princip som fastställs i punkt 1 när personal som är knuten till ett bemanningsföretag genom ett avtal om tillsvidareanställning fortfarande uppstår lön under tiden mellan utförandet av två uppdrag.

3. Medlemsstaterna får göra det möjligt för arbetsmarknadens parter på lämplig nivå att ingå kollektivavtal om undantag från den princip som fastställs i punkt 1, förutsatt att den personal som hyrs ut av bemanningsföretag tillförsäkras ett adekvat skydd.

4. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i punkterna 1 och 2 ovan, får medlemsstaterna föreskriva att punkt 1 inte skall tillämpas när en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag utför ett eller flera uppdrag i rad i samma kundföretag för ett arbete som på grund av sin varaktighet eller karaktär kan utföras under en period som inte överstiger sex veckor.

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att undvika en oskälig tillämpning av denna punkt.

5. När det enligt detta direktiv skall göras en jämförelse med en jämförbar arbetstagare i kundföretaget och det inte finns någon sådan arbetstagare, skall jämförelsen göras genom hänvisning till det kollektivavtal som gäller för kundföretaget. När det inte finns något gällande kollektivavtal skall jämförelsen göras genom hänvisning till det kollektivavtal som gäller för bemanningsföretaget. Om det inte finns något gällande kollektivavtal skall de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för den arbetstagare som bemanningsföretaget hyr ut omfattas av nationell lagstiftning och nationell praxis.

6. Tillämpningsföreskrifter för bestämmelserna i denna artikel skall fastställas av medlemsstaterna efter samråd med arbetsmarknadens parter. Medlemsstaterna får också överlåta åt arbetsmarknadens parter på lämplig nivå att fastställa dessa tillämpningsföreskrifter genom avtal.

Artikel 6

Tillgång till fast anställning och arbete av god kvalitet

1. De arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag skall informeras om lediga platser i kundföretaget så att de garanteras samma möjligheter att få fast anställning som övriga arbetstagare i detta företag.

2. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att bestämmelser som förbjuder eller som leder till att ingående av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande förhindras mellan kundföretaget och den arbetstagare som hyrts ut av bemanningsföretaget efter det att uppdraget har avslutats, ogiltigförklaras eller kan ogiltigförklaras.

3. Bemanningsföretagen får inte kräva någon ersättning från arbetstagarna för en placering i ett kundföretag.

4. Personal som hyrs ut av bemanningsföretag skall ha tillgång till kundföretagets sociala service, såvida inte en särbehandling är motiverad av objektiva skäl.

5. Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter, enligt nationell sedvänja eller praxis, med sikte på

— att förbättra tillgången till utbildning i bemanningsföretagen för de arbetstagare som hyrs ut, även under perioder mellan

uppdragen, för att främja deras karriärutveckling och anställbarhet, och

— att förbättra tillgången till utbildning för arbetstagare som hyrs ut i de kundföretag där de är placerade.

Artikel 7

Representation för personal som hyrs ut

Den personal som hyrs ut skall räknas med i bemanningsföretaget vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation enligt nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning skall inrättas.

Medlemsstaterna får enligt villkor de själva fastställer föreskriva att denna personal skall räknas med i kundföretaget vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation enligt nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning får inrättas.

Artikel 8

Information till arbetstagarrepresentanter

Utan att det påverkar tillämpningen av strängare och/eller mera specifika nationella bestämmelser eller gemenskapsbestämmelser om information och samråd, skall kundföretaget lämna relevanta upplysningar om sitt anlåtande av arbetskraft från bemanningsföretag när information lämnas om sysselsättningsläget i företaget till de organ för arbetstagarrepresentation som inrättats enligt gemenskapslagstiftning och nationell lagstiftning.

KAPITEL III

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 9

Minimikrav

1. Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna, eller att främja eller medge att kollektivavtal eller andra avtal som är förmånligare för arbetstagarna sluts mellan arbetsmarknadens parter.

2. Genomförandet av detta direktiv skall inte i något fall vara tillräckligt skäl för att motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. De åtgärder som vidtas för att genomföra detta direktiv skall inte påverka rätten för medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att, med hänsyn till hur förhållandena utvecklas, besluta om andra lagar eller författningar än de som finns när detta direktiv antas, förutsatt att minimikraven i detta direktiv respekteras.

*Artikel 10***Sanktioner**

Medlemsstaterna skall fastställa de sanktioner som skall tillämpas vid överträdelse av de nationella bestämmelser som fastställs för tillämpning av detta direktiv samt vidta de åtgärder som behövs för att se till att de genomförs. De sanktioner som fastställs skall vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den dag som anges i artikel 11, och varje senare ändring snarast möjligt. De skall särskilt se till att arbetstagarna och/eller deras företrädare på ett lämpligt sätt kan se till att de skyldigheter som föreskrivs i detta direktiv fullgörs.

*Artikel 11***Genomförande**

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den ... (två år efter antagandet), eller försäkra sig om att arbetsmarknadens parter inför nödvändiga bestämmelser genom avtal, varvid medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs så att de alltid kan garantera de resultat som föreskrivs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 12***Översyn av kommissionen**

Senast den (fem år efter antagandet av detta direktiv) skall kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå se över tillämpningen av direktivet och vid behov föreslå parlamentet och rådet nödvändiga ändringar.

*Artikel 13***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Artikel 14

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.