

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

ITZULPENA¹

Zuzentaraua: 2008/104/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2008ko azaroaren 19koa, aldi baterako laneko enpresen bidezko lanari buruzkoa.

Ondoko itzulpena Eusko Jaurlaritzak egin du Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeko (IVAP) Itzultzaile Zerbitzu Ofizialaren bidez eta Zerbitzu honen ziurtagiria du.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta honek ez du inolako balio juridikorik.

¹ Jatorrizko testua, Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean argitaratua, hauxe da : «DIRECTIVA 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal» (*Europar Batasunaren Egunkari Ofiziala, L 327/9, 2008/12/05ekoa*)»

2008/104/EE ZUZENTARUA,

**EUROPAKO PARLAMENTUARENA ETA KONTSEILUARENA,
2008ko azaroaren 19koa
aldi baterako laneko enpresen bidezko lanari buruzkoa**

EUROPAKO PARLAMENTUAK ETA EUROPAR BATASUNEKO KONTSEILUAK,

Europako Erkidegoa eratzekeo Tratatuaz aztertu dute, eta, bereziki, haren 137. artikuluko 2. paragrafoa,

Batzordearen proposamena aztertu dute,

Ikusita Europako Ekonomia eta Gizarte Komitearen irizpena ⁽¹⁾,

Eskualdeetako Komiteari aurrez kontsulta egin ondoren,

Tratatuaren 251. artikuluan araututako prozeduraren arabera ⁽²⁾,

alderdi hauek kontuan hartu dituzte:

(1) Zuzentarau honek errespetatu egiten ditu oinarritzko eskubideak eta kontuan hartzen ditu Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutunean jasota dauden printzipioak ⁽³⁾. Egintza honen helburua, bereziki, hau da: gutun horren 31. artikuluan ezarritakoa erabat errespetatuko dela bermatzea; izan ere, bertan ezarritakoari jarraiki, langile orok du eskubidea osasuna, segurtasuna eta duintasuna errespetatuko dituzten lan-baldintzak izateko, gehienezko lanaldia mugatzeko, egunero eta astero atsedena izateko, bai eta urtero ordaindutako oporraldia edukitzeko ere.

(2) Langileen oinarritzko gizarte-eskubideei buruzko Erkidegoko Gutunaren 7. paragrafoan xedatzen da, besteak beste, barne-merkatua eratzeak langileen bizi-baldintzak eta lan-baldintzak hobetzea eragin behar duela Europako Erkidegoan. Prozesu hori gauzatuko da baldintza horiek, aurrerapenaren bidetik, elkarri hurbilduta, bereziki, lan egiteko moduaren inguruko baldintzak elkarri hurbilduta; esate baterako: iraupen jakineko lana, lanaldi partzialeko lana, aldi baterako langile-lagapena eta sasoiko lana.

(3) 1995eko irailaren 27an, Tratatuaren 138. artikuluko 2. paragrafoan ezarritakoaren arabera, Batzordeak lan-munduko ordezkariari kontsulta egin zien, lanaldiaren malgutasunaren eta langileen segurtasunaren inguruan Erkidegoan ekintzaren bat gauzatzeko jarraibideei buruz.

(4) Kontsulta egin ondoren, Batzordeak erabaki zuen Erkidegoan ekintzaren bat abian jartzea komeni zela, eta beste kontsulta bat egin zien lan-munduko ordezkariari, 1996ko apirilaren 9an; Tratatuaren 138. artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoari jarraiki, xedatutako proposamenaren edukiari buruzkoa zen kontsulta.

(5) Alderdi sinatzaileek, 1999ko martxoaren 18an elkartuta, iraupen jakineko lanari buruzko esparru-akordioaren hitzaurrean, honako hau adierazi zuten: aldi baterako laneko enpresen bidezko langile-lagapenaren lan-alorrean antzeko akordioaren bat beharrezkoa zen aztertzekeo asmoa zutela; gaineratu zuten, halaber, enpresa horien bitartez aldi baterako lagatutako langileak iraupen jakineko lanari buruzko Zuzentaruaren ez sartzeko asmoa zutela.

(6) Izaera orokorreko lanbide arteko erakundeek, bereziki, Europako Erkidegoko Enpresarien eta Industriako Konfederazioen Batasunak (UNICE) ⁽⁴⁾, Enpresa Publikoen eta Ekonomia Intereseko Enpresen Europako Zentroak (CEEP) eta Europako Sindikatuen Konfederazioak (CES), Batzordeari jakinarazi zioten —2000ko maiatzaren 29ko baterako gutun baten bitartez— Tratatuaren 139. artikuluan xedatutako prozesuari ekin nahi ziotela. 2001eko otsailaren 28ko beste baterako gutun baten bitartez, Batzordeari eskatu zioten 138. artikuluko 4. paragrafoan ezarritako epea hilabete gehiago luzatzeko. Batzordeak onartu egin zuen eskaera eta 2001eko martxoaren 15a arte luzatu zuen negoziazio-epea.

(7) 2001eko maiatzaren 21ean, lan-munduko ordezkariari onartu egin zuten aldi baterako enpresen bidezko langile-lagapenari buruzko negoziazioek ez zutela emaitzarik izan.

(8) 2005eko martxoan, Kontseilu Europarrak erabaki zuen ezinbestekoa zela Lisboako Estrategia suspertzea eta hazkundearen eta enpleguaren alorrean lehentasunak berriro ere ezartzea. Kontseiluak onartu egin zuen 2005-2008 epealdirako hazkundearen eta

(1) C 61 EO, 2003.3.14koa, 124. or.

(2) Europako Parlamentuaren Irizpena, 2002ko urriaren 21ekoa (C 25 E EO, 2004.1.29koa, 368 or.); Kontseiluaren Jarrera Bateratua, 2008ko irailaren 15ekoa eta Europako Parlamentuaren Jarrera, 2008ko urriaren 22koa (Egunkari Ofizialean oraindik argitaratu gabea).

(3) C 303 EO, 2007.12.14koa, 1. or

(4) 2007ko urtarrilean UNICE erakundeak izenez aldatu du eta, orain, BusinessEurope izena du.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

enpleguaren inguruko Zuzentarauak eranstea; horien helburua, besteak beste, hauek dira: enpleguaren malgutasuna sustatzea segurtasunarekin uztartuta, eta lan-merkatuaren segmentazioa murriztea, lan-munduko ordezkariak duten zeregina behar bezala kontuan hartuta.

(9) 2005-2010 epealdirako Agenda Sozialari buruz Batzordeak emandako Jakinarazpenari jarraiki —2005eko martxoko Kontseilu Europarrak goraipatu egin zuen haren edukia, Lisboako Estrategiaren helburuak lortzeko lagungarria izan zela eta Europako gizarte-eredua bultzatu zuela adierazi zuen—, Kontseilu Europarrak honako hau azaldu zuen: lana antolatzeke modu berriak ezartzea eta kontratu-mota gehiago sortzea lagungarria izango da langileentzat eta enpresentzat, malgutasuna eta segurtasuna hobeto uztartzeko eta haien egokitzeko ahalmena hobetzeko. Horrez gain, 2007ko abenduan bildutako Kontseilu Europarrak babestu egin zituen malgutasun seguruaren alorrean adostutako printzipio komunak; hau da, lan-merkatuan malgutasunaren eta segurtasunaren arteko orekari eusten dioten printzipioak, eta langileek zein enpresariak globalizazioak eskaintzen dituen aukerak aprobetxatzera bultzatzen dituzten printzipioak.

(10) Europar Batasunaren barruan, aldi baterako laneko enpresak erabiltzeko modu asko daude eta haien egoera juridikoak era askotarikoak dira, bai eta aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen estatutu eta lan-baldintzak ere.

(11) Aldi baterako laneko enpresen langile-lagapenak enpresen malgutasun-beharrei erantzuteaz gain, langileen bizitza pribatua eta profesionala uztartzeko beharrari ere erantzuten dio. Hortaz, lagungarria da lanpostuak sortzeko eta lan-merkatuan parte hartzeko eta sartzeko.

(12) Zuzentarau honek ezartzen duen babes-esparrua ez-diskriminatzailea, gardena eta proportzionala da aldi baterako laneko enpresen bitartez lagatako langileentzat; horrezaz gain, errespetatu egiten du lan-merkatuen aniztasuna eta industria-harremanen aniztasuna.

(13) Kontseiluaren 91/383/EEE Zuzentarauak —1991eko ekainaren 25ekoak, iraupen jakineko lan-harremana duten langileen eta aldi baterako laneko enpresen bidezko lan-harremana duten langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatze aldera neurriak osatzekoak⁽¹⁾— ezarritako xedapenak aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren alorrean aplikatzekoak dira.

(14) Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileei aplikatu beharreko funtsezko lan- eta enplegu-baldintzek eta horiek erabiltzen dituzten enpresa baten bidez zuzenean lanpostu berbera beteko luketen langileei aplikatu beharrekoak, gutxienez, berberak izan behar dute.

(15) Lan-kontratu mugagabea da lan-harremanak eratzeko modurik zabalduena. Horrenbestez, aldi baterako laneko enpresaren batekin kontratu mugagabeko lotura duten langileen kasuan, kontratu-mota horrek eskaintzen duen babesa berezia dela kontuan izanik, ezinbestekoa da aurreikustea enpresa erabiltzaileari aplikagarri zaizkion arauetako salbuespenak ezar daitezkeela.

(16) Lan-merkatu eta harreman industrial anitzei malgutasunez aurre egin ahal izateko, estatu kideek aukera eman ahal izango diete lan-munduko ordezkariak lan- eta enplegu-baldintzak zehaztu ditzaten, baldin eta aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen babes-maila orokorra errespetatzen bada, betiere.

(17) Horrez gain, zenbait egoera espezifikotan, estatu kideek, nazio-mailan lan-munduko ordezkariak hitzartutako akordio bat oinarri hartuta, tratu berdinen printzipiotik, mugak ezarrita, aldena ahal izango dute, baldin eta behar adinako babes-maila eskaintzen bada, betiere.

(18) Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen oinarriko babesa hobetzeaz gain, aldi baterako langile-lagapenak izan ditzakeen mugak edo debekuak berrikusi egin behar dira.

Muga edo debeku horiek ezartzeko arrazoi bakarra interes orokor erlatiboa da, bereziki, arrazoi hauek: besteren konturako langileak babestea, laneko osasun- eta segurtasun-baldintzak betetzea eta lan-merkatuak ondo funtziona dezan bermatzeko beharra izatea, gehiegikeriak ez gertatzeko beharra izatea barne.

(19) Zuzentarau honek ez du eraginik lan-munduko ordezkarien autonomian, eta ez du eraginik izan behar haien arteko harremanetan, ez eta hitzarmen kolektiboak negoziatzeko eta sinatzeko eskubidean ere, nazio bakoitzeko legediari eta jardunbideei jarraiki, eta Erkidegoan indarrean dagoen legedia errespetatuta.

(20) Zuzentarau honen xedapenak —aldi baterako laneko enpresen bidezko langile-lagapenarekiko mugei eta debekuei buruzkoak—, gorabehera, aintzat hartzen dira aldi baterako laneko enpresek lagatako langileen bidez greban dauden langileak ordezkatzeko debekatzeko dituzten legediak eta jardunbideak, estatu kide guztietakoak.

(1) L 206 EO, 1991.7.29koa, 19. or.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

(21) Estatu kideek administrazio-prozedurak edo prozedura judizialak ezarri behar dituzte aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen eskubideak zaintzeko; horrezaz gain, zigor eraginkorrak, disuasiozkoak eta proportzionalak ezarri behar dituzte zuzentarau honek ezartzen dituen betebeharrak betetzen ez diren kasuetarako.

(22) Zuzentarau hau aplikatu behar denean, Tratatuaren xedapenak errespetatu behar dira, zerbitzuak emateko askatasunari buruzkoak eta kokatzeko askatasunari buruzkoak eta, halaber, aintzat hartuko dira Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 96/71/EE Zuzentaraua, 1996ko abenduaren 16koa, zerbitzuak emateko esparruaren barruan egindako langileen desplazamenduari buruzkoa ⁽²⁾.

(23) Zuzentarau honen helburua zein den kontuan hartuta —aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileak babesteko esparru bat ezartzea, Erkidego guztian bateratua egongo dena—, estatu kideek ezin dute behar bezala bete helburu hori, eta, beraz, zuzentarau honen norainokoa eta ondorioak direla eta, hobeto lor daiteke Erkidego-mailan; horrenbestez, Erkidegoak neurriak hartzeko aukera izango du, Tratatuaren 5. artikuluan emandako subsidiariorotasun-printzipioaren arabera. Aipatu dugun artikulua horretan adierazitako proportzionaltasun-printzipioaren arabera, zuzentarau honek ez ditu helburu hori lortzeko beharrezko neurriak besterik hartzen.

ZUZENTARAU HAU ONARTU DUTE:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua

Aplikazio-eremua

1. Zuzentarau hau langile hauei aplikatu zaie: aldi baterako laneko enpresaren batekin epe jakin baterako lan egiten duten langileei, baldin eta lan-kontratua edo lan-harremana izan eta enpresa erabiltzaileraren batean eta haien kontrol eta zuzendaritzapean lan egiten badute.

2. Zuzentarau hau aldi baterako laneko enpresei aplikatuko zaie, enpresa publiko zein pribatuei, edo enpresa erabiltzaile izan eta ekonomia-jardueraren bat dutenei, irabazte asmorik izan ala ez.

3. Lan-munduko ordezkariak kontsulta egin ondoren, estatu kideek erabaki ahal izango dute zuzentarau hau ez aplikatzea lan-kontratu edo lan-harreman hauei: prestakuntzako, lanean sartzeko eta lan-birmoldaketako programaren baten esparruan sinatutakoak; programa horiek publikoak eta espezifikokoak izan daitezke, zein botere publikoek bultzatutakoak.

2. artikulua

Xedea

Zuzentarau honen xedea da aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileak babestu egingo direla bermatzea eta aldi baterako laneko enpresen kalitatea hobetzea, tratu berdinen printzipioa errespetatzen dela —5. artikuluan ezarritakoaren arabera, aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileekiko—, aldi baterako laneko enpresak enplegu-emaile direla aintzat hartuta, eta, halaber, aldi baterako laneko enpresen langile-lagapena behar bezala erabiltzeko esparrua ezarri behar dela kontuan hartuta; izan ere, hala lortuko da enplegua sortzea eta lan egiteko modu malguak eraginkortasunez sustatzea.

3. artikulua

Definizioak

1. Zuzentarau honetan ezarritakoa betearazteko, kontuan hartuko dira definizio hauek:

a) «langilea»: estatu kideetan, norbere estatuan, enpleguaren inguruan indarrean dagoen legediaren esparruan langile gisa babestuta dagoen pertsona oro;

(2) L 18 EO, 1997.1.21ekoa, 1. or.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

b) «aldi baterako laneko enpresa»: norbere estatuko zuzenbideari jarraiki, langileekin enplegu-kontratuak sinatzen edo enplegu-harremanak beste enpresa batentzat ezartzen dituen pertsona fisiko zein juridiko oro, hala, aldi baterako lan egin dezaten horien zuzendaritzapean eta kontrolpean;

c) «aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langilea»: aldi baterako laneko enpresaren batekin lan-kontratua sinatzen duen edo lan-harremana duen eta beste enpresa batean aldi baterako lan egiteko misioa eman zaion langile oro, azken horren kontrolpean eta zuzendaritzapean aritzeko;

d) «enpresa erabiltzaile»: aldi baterako laneko enpresaren batek lagatako langile bat hartzen duen —harentzat lan egiten du, haren kontrol eta zuzendaritzapean— pertsona fisiko zein juridiko oro;

e) «misioa»: aldi baterako laneko enpresaren batek lagatako langile batek enpresa erabiltzailearen zuzendaritza eta kontrolpean lan egiteko misioa eman zaion epealdia;

f) «lan- eta enplegu-baldintza funtsezkoak»: enpresa erabiltzaileetan indarrean dauden lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenen, hitzarmen kolektiboen eta gainerako xedapen lotesle orokorren bidez ezarritako lan- eta enplegu-baldintzak; gai hauek xedetzat hartuta:

i) lanaldiaren denbora, ordu estrak, etenaldiak, atsedenaldiak, gaueko lana, ordaindutako oporraldiak eta jai egunak,

ii) ordainsaria.

2. Zuzentarau honek ez ditu bazter utziko estatuetakoz zuzenbideak, ordainsari, lan-kontratu, lan-harreman zein langilearekiko harremanei buruzko definizioei dagokienez.

Estatu kideek ezin izango dituzte zuzentarau honen aplikazio-eremutik kanpo utzi langileak, lan-kontratuak zein lan-harremanak soilik arrazoi hauengatik: lanaldi partziala duen langileak izateagatik, iraupen jakineko lan-kontratuko langileak izateagatik edota aldi baterako laneko enpresaren batekin lan-kontratua zein lan-harremana duen pertsona izateagatik.

4. artikulua

Debekuen edo mugen berrikusketa

1. Aldi baterako laneko enpresek egiten duten langile-lagapenaren inguruko mugak edo debekuak ezartzeko arrazoiak, soilik, interes orokor erlatiboa dutenak izango dira; bereziki, arrazoi hauen ingurukoak: aldi baterako enpresen bidez lagatako langileak babestea, laneko osasun- eta segurtasun-baldintzak betetzea, lan-merkatuak ondo funtziona dezan bermatzea eta gehiegikeriak ez gertatzeko beharra izatea.

2. 2011ko abenduaren 5a baino lehen, estatu kideek, lan-munduko ordezkariari kontsulta egin ondoren eta norbere estatuko legediari, hitzarmen kolektiboei eta jardunbideei jarraiki, aldi baterako langile-lagapenari ezarritako mugak edo debekuak berrikusiko dituzte, 1. paragrafoan adierazitako arrazoiak direla-eta justifikatuta egoten jarraitzen duten egiaztatzeko.

3. Muga edo debeku horiek hitzarmen kolektiboetan ezarrita badaude, akordio hori negoziatu duten lan-munduko ordezkariak egin ahalko dute 2. paragrafoan adierazitako berrikusketa.

4. 1., 2. eta 3. paragrafoetan ezarritakoaz gain, aintzat hartuko dira nork bere estatuan dituen betebeharrak, aldi baterako laneko enpresen erregistroari, lizentziak emateari, ziurtagiriei, finantza-bermei edota ikuskapenei dagokienez.

5. Estatu kideek jakinarazi egin behar dizkiote Batzordeari 2. eta 3. paragrafoetan adierazitako berrikuspenei buruzko emaitzak, 2011ko abenduaren 5a baino lehen.

II. KAPITULUA

LAN- ETA ENPLEGU-BALDINTZAK

5. artikulua

Tratu berdinen printzipioa

1. Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileei dagozkien funtsezko lan- eta enplegu-baldintzak enpresa erabiltzailearen batean emandako misioa betetzen ari diren bitartean, gutxienez, lanpostu berbera betetzeko enpresa horrek berak zuzenean kontratatuta legozkiokeen berberak izan behar dute.

Lehen paragrafoan ezarritakoa aplikarazteko, enpresa erabiltzailean honako hauen inguruan indarrean dauden arauak:

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

- a) haurdun dauden eta bularra ematen ari diren emakumezkoen, eta haurren eta gazteen babesa; eta
- b) gizonen eta emakumeen tratu berdina eta sexua, arraza, jatorri etnikoa, erlijio edo sinesmenak, urritasuna, adina edo sexu joera dela-eta diskriminazio ororen aurka egite aldera ezarritako xedapenak; errespetatu egingo dira, lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenetan ezarritakoaren arabera, hitzarmen kolektiboak eta gainerako xedapen orokorrak.
2. Ordainsariari dagokionez, estatu kideek, lan-munduko ordezkariak kontsulta egin ondoren, 1. paragrafoan ezarritako xedapenekiko salbuespenak ezarri ahal izango dituzte, baldin eta aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileek, kontratu mugagabeko lotura dutenean aldi baterako laneko enpresekiko, bi misioen arteko denboraldian ordainsaria jasotzen jarraitzen badute.
3. Estatu kideek, lan-munduko ordezkariak kontsulta egin ondoren, hitzarmen kolektiboak negoziatzeko eta sinatzeko aukera eman ahalko diete haiei, behar adinako mailan eta estatu kideek ezarritako baldintzak kontuan hartuta; aldi baterako laneko enpresek lagatako langileei dagokien erabateko babesa errespetatuko dute beti eta, aldi baterako laneko enpresek lagatako langileen lan- eta enplegu-baldintzei buruzko akordioak ezartzerakoan, kontuan hartuko dute 1. paragrafoan ezarrita ez dauden beste baldintza batzuk ezarri behar dituztela.
4. Aldi baterako laneko enpresek lagatako langileak behar bezala babestuta badaude, baina hitzarmen kolektiboak orokorrean aplikatu behar direla adierazteko sistemarik ez badute legedian, edota sektore bateko antzeko enpresa guztietan zein geografia-eremu jakinetan xedapenak ezartzeko sistemarik ez badute legedian edo jardunbidean, estatu kideek, norbere estatuko lan-munduko ordezkariak kontsulta egin ondoren eta haiek sinatutako akordioak oinarri hartuta, 1. paragrafoan ezarritako printzipioarekiko salbuespenak izan daitezkeen funtsezko lan- eta enplegu-baldintzei buruzko xedapenak ezarri ahal izango dituzte. Tratu berdina lortzeko epea ere ezarri dezakete xedapen horietan.

Paragrafo honetan adierazitako xedapenak Erkidegoko zuzenbidera egokituko dira eta behar bezain zehatzak izango dira eta eskuragarri jarriko dira, xedapen horietan adierazten diren sektoreek eta enpresek dagozkien betebeharren berri izan dezaten eta horiek bete ditzaten. Bereziki, estatu kideek zehaztu egingo dute, 3. artikuluko 2. paragrafoari jarraiki, gizarte segurantzako lanbide-araubideak —pentsioak barne—, gaixotasunagatik prestazio ekonomikoak edota finantza-partaidetzako araubideak erantsita dauden 1. paragrafoan adierazitako funtsezko lan- eta enplegu-baldintzei buruzko xedapenetan. Xedapen horietan ezarritakoaz gain, aintzat hartuko dira langileentzat mesedegarriagoak diren, nazio-, eskualde-, toki- eta sektore-mailan hitzartutako akordioak.

5. Estatu kideek behar adina neurri ezarriko dituzte, norbere estatuko zuzenbideari eta jardunbideei jarraiki, artikuluko honetan xedatutakoa gehiegikeriaz aplikatu ez dadin eta, bereziki, gerora lagapenak ez daitezkeen zuzentarau honen xedapenak kontuan hartu gabe egin; halaber, Batzordeari jakinaraziko dizkiote neurri horiek.

6. artikulua

Enplegua eskuratzea, instalazio komunak izatea eta lanbide-prestakuntzarako aukera izatea

1. Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileak informatu egin behar dira enpresa erabiltzaileetan hutsik dauden lanpostuen inguruan, haiek ere enpresa erabiltzaileko gainerako langileek lanpostu mugagabea izateko dituzten aukera berberak izan ditzaten. Informazio hori iragarki orokor baten bidez jakinarazi ahal izango da; hau da, aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileekin lotura duen eta horien jarduna zuzentzen duen enpresa erabiltzailean jarriko da, leku egoki batean.
2. Estatu kideek behar adina neurri ezarriko dituzte enpresa erabiltzailearen eta aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langilearen artean lan-kontratu bat edo lan-harremana izatea debekatzen duten edo eragozteko helburu duten klausulak balio gabetzeko edo balio gabetu ahal izateko, horiek iraungi ondoren.

Paragrafo honetan ezarritakoa gorabehera, ez dira baztertuko aldi baterako laneko enpresek enpresa erabiltzaileei emandako zerbitzuen ordainetan —aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen misio-, kontratu- eta prestakuntza-alorrekoak— konpentsazioak jasotzeko ezarrita dauden xedapenak.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

3. Aldi baterako laneko enpresek ezin izango diete langileei eskatu zerbitzu-sariak ordaintzeko, enpresa erabiltzailearen batekin lan-kontratua kudeatu edo sinatzeagatik, edota enpresa erabiltzailean zegokion misioa bete ondoren enpresa erabiltzaile horrekin lan-harremanak hitzartzeagatik.

4. 5. artikuluko 1. paragrafoan xedatutakoa gorabehera, aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileek eta enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatutako langileek baldintza berberetan gozatu ahal izango dituzte enpresa erabiltzaileetako instalazioak edota zerbitzu komunak, bereziki, jangela-, haurtzaindegi- eta garraio-zerbitzuak; baldin eta tratu desberdina justifikatzeko moduko arrazoi objektiborik gertatzen ez bada.

5. Estatu kideek behar adina neurri ezarriko dituzte edota lan-munduko ordezkarien arteko elkarrizketa sustatuko dute, norbere estatuko ohituei eta jardunbideei jarraiki, helburu hauek lortze aldera:

a) aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileek aldi baterako enpresetan prestakuntza eskuratzeko eta haurtzaindegi-zerbitzuak izateko aukera hobeak izan ditzaten, bai eta misioen arteko denboraldietan ere; hala, lanbide-karreraren garapena eta enplegurako gaitasuna sustatzeko;

b) aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileek prestakuntzarako aukera gehiago izan ditzaten, enpresa erabiltzaileetako langileek dituzten berberak izateko haiek ere.

7. artikulua

Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileen ordezkariak

1. Aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileak kontuan hartuko dira —estatu kide bakoitzeko baldintzetan ezarritakoaren arabera— aldi baterako enpresetan langileak ordezkatzeko organoak eratzeko behar den kopurua kalkulatzeko; horretarako, aintzat hartuko dituzte Erkidegoko zuzenbideak, norbere estatuko zuzenbideak eta hitzarmen kolektiboek xedatutakoa.

2. Estatu kideek ezarri ahal izango dute, norberak xedatutako baldintzak aintzat hartuta, aldi baterako laneko enpresen bidez lagatako langileak enpresa erabiltzailearen barruan kontuan hartzea, langileak ordezkatzeko organoak eratzeko behar den kopurua kalkulatzeko, enpresa erabiltzaileak zuzenean epe berbererako kontratatutako langileak kontuan hartzen edo kontuan hartuko liratekeen bezala; horretarako, aintzat hartuko dituzte Erkidegoko zuzenbideak, norbere estatuko zuzenbideak eta hitzarmen kolektiboek xedatutakoa.

3. 2. paragrafoan xedatutakoaz baliatzen diren estatu kideek ez dute 1. paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko betebeharra izango.

8. artikulua

Langileen ordezkarien informazioa

Informazioari eta kontsultari buruz estatuetan eta Erkidegoan dauden xedapen murrizgarrienak edo espezifikoenak aintzat hartzeaz gain eta, bereziki, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/14/EE Zuzentaraua, 2002ko martxoaren 11koa, langileen informazioari eta kontsultari buruzko esparru orokorra ezartzeko Europako Erkidegoan ⁽¹⁾, enpresa erabiltzaileak informazio egokia eskaini behar du aldi baterako laneko enpresen langile-lagapenaren baliabideari buruz enpresaren barruan, enpresaren enplegu-egoerari buruzko informazioa eman behar zaienean langileen organo ordezkariari, hau da, Erkidegoko zuzenbidearen eta estatuetakoko zuzenbidearen arabera eratutako organoari.

III. KAPITULUA

AZKEN XEDAPENAK

9. artikulua

Gutxieneko baldintzak

(1) L 80 EO, 2002.3.23koa, 29. or.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

1. Zuzentarau honek ez ditu kaltetuko estatuetaiko zuzenbideak, horien bidez langileentzat mesedegarriagoak izango diren lege-, erregelamendu- edo administrazio-xedapenak aplikatzeko edo ezartzeko, edota lan-munduko ordezkarien artean langileentzako mesedegarriagoak izango diren hitzarmen kolektiboak edo akordioak bultzatzeko edo baimentzeko.

2. Zuzentarau hau aplikatu behar izatea ez da inoiz arrazoi nahikorik izango langileen babes-maila orokorra murrizteko, zuzentarau honek bere baitan hartzen dituen alorretan. Zuzentarau hau aplikatzeko ezarritako neurriak gorabehera, estatu kideek edo lan-munduko ordezkariak eskubidea dute —egoeraren bilakaera kontuan hartuta— zuzentarau hau ezartzeko unean ez dauden bestelako lege-, erregelamendu- eta kontratu-xedapenak ezartzeko, zuzentarau honetan xedatutako gutxiengo baldintzak errespetatuta betiere.

10. artikulua

Zehapenak

1. Estatu kideek neurri egokiak ezarriko dituzte, aldi baterako laneko enpresek edo enpresa erabiltzaileek ez badute zuzentarau honetan xedatutakoa betetzen. Bereziki, bermatuko dute zuzentarau honek eragindako betebeharrak betearazteko prozedura judizialak eta administrazio-prozedurak dituztela.

2. Estatu kideek finkatuko dute zuzentarau hau betearazteko ezarri dituzten xedapenak ez betetzeagatik aplikatuko duten zehapen-erregimena, eta beharrezko neurri guztiak onartuko dituzte erregelamendu hau betearazten dela bermatzeko. Zehapen horiek eraginkorrak, proportzionalak eta disuasiozkoak izango dira. Estatu kideek xedapen horiek jakinaraziko dizkiote Batzordeari, 2011ko abenduaren 5a baino lehen. Estatu kideek gerora egiten dituzten aldaketa guztien berri jakinaraziko diote Batzordeari, ahalik eta lasterren. Zaindu egingo dute, bereziki, langileek edo horien ordezkariak prozedura egokiak dituztela zuzentarau honetan xedatutako betebeharrak betearazteko.

11. artikulua

Aplikazioa

1. Estatu kideek zuzentarau honetan ezarritakoa betearazteko beharrezko lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak ezarriko dituzte eta horiek argitaratu egingo dituzte 2011ko abenduaren 5a baino lehen; edota zaindu egingo dute lan-munduko ordezkariak beharrezko xedapenak aplikatzen dituztela akordioaren baten bidez; estatu kideek behar adina xedapen ezarriko dituzte, zuzentarau honetan xedatutako helburuak betetzen direla bermatzeko uneoro. Ahalik eta lasterren jakinaraziko diote Batzordeari.

2. Estatu kideek xedapen horiek ezarri ondoren, zuzentarau honi buruzko erreferentzia egingo dute edo erreferentzia horrekin batera adieraziko dira argitalpen ofizialean. Estatu kideek adierazitako erreferentzia horren modalitateak ezarriko dituzte.

12. artikulua

Batzordeak egin beharreko ikuskapena

2013. urteko abenduaren 5a baino lehen, Batzordeak, estatu kideei eta Erkidegoko lan-munduko ordezkariak kontsulta egin ondoren, zuzentarau honen aplikazioa ikuskatuko du, proposatzeko, beharrezkoa izanez gero, beharrezkoak izan daitezkeen aldaketak.

13. artikulua

Indarrean sartzea

Zuzentarau hau *Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean* argitaratzen den egunean sartuko da indarrean.

14. artikulua

Hartzaileak

Zuzentarau honen hartzaileak estatu kideak dira.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

Estrasburgon emana, 2008ko azaroaren 19an.

Europako Parlamentuaren izenean, Presidentea H.-G. PÖTTERING
Kontseiluaren izenean, Presidentea J.-P. JOUYET