

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES**z 19. novembra 2008****o dočasnej agentúrnej práci**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 137 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

po porade s Výborom regiónov,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy ⁽²⁾,

keďže:

(1) V tejto smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie ⁽³⁾. Konkrétne je jej cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 charty, v ktorom sa ustanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.

(2) Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov ustanovuje v bode 7 okrem iného, že budovanie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve; tento proces sa dosiahne zosúladením pokroku vo vzťahu k týmto podmienkam, najmä pokiaľ ide o formy práce, ako je napríklad práca so zmluvou na dobu určitú, práca na čiastočný úväzok, dočasná agentúrna práca a sezónna práca.

(3) Komisia dňa 27. septembra 1995 uskutočnila konzultácie v súlade s článkom 138 ods. 2 zmluvy so sociálnymi partnermi o akcii, ktorá by sa mala prijať na úrovni Spoločenstva v súvislosti s pružnosťou pracovného času a istotou zamestnania pracovníkov.

(4) Po týchto konzultáciách dospela Komisia k záveru, že akcia na úrovni Spoločenstva je žiaduca, a dňa 9. apríla 1996 uskutočnila ďalšie konzultácie so sociálnymi partnermi v súlade s článkom 138 ods. 3 zmluvy o obsahu plánovaného návrhu.

(5) V úvode k rámcovej dohode o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 uviedli signatári svoj zámer zväziť potrebu podobnej dohody o dočasnej agentúrnej práci a rozhodli nezahrnúť dočasných agentúrnych pracovníkov do smernice o práci na dobu určitú.

(6) Všeobecné medziodvetvové organizácie, konkrétne Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE) ⁽⁴⁾, Európske centrum podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) v spoločnom liste z 29. mája 2000 informovali Komisiu o svojom želaní začať proces ustanovený v článku 139 zmluvy. Ďalším spoločným listom z 28. februára 2001 požiadali Komisiu o predĺženie lehoty uvedenej v článku 138 ods. 4 zmluvy o jeden mesiac. Komisia tejto žiadosti vyhověla a predĺžila lehotu na rokovania do 15. marca 2001.

(7) Sociálni partneri 21. mája 2001 uznali, že ich rokovania o dočasnej agentúrnej práci nevedli k žiadnej dohode.

(8) Európska rada v marci 2005 dospela k záveru, že je mimoriadne dôležité obnoviť lisabonskú stratégiu a svoje priority zamerať na rast a zamestnanosť. Rada schválila integrované usmernenia pre rast a zamestnanosť na roky 2005 – 2008, ktorých cieľom je okrem iného podporovať flexibilitu v spojení s istotou zamestnania a znižovať segmentáciu trhov práce s primeraným zohľadnením úlohy sociálnych partnerov.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 61, 14.3.2003, s. 124.

⁽²⁾ Stanovisko Európskeho parlamentu z 21. novembra 2002 (Ú. v. EÚ C 25 E, 29.1.2004, s. 368), spoločná pozícia Rady z 15. septembra 2008 a pozícia Európskeho parlamentu z 22. októbra 2008 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku).

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 303, 14.12.2007, s. 1.

⁽⁴⁾ UNICE sa v januári 2007 premenoval na BUSINESSEUROPE.

- (9) Európska rada v marci 2005 na základe oznámenia Komisie o sociálnom programe na obdobie do roku 2010 privítala tento sociálny program ako príspevok k dosiahnutiu cieľov lisabonskej stratégie, ktorým sa posilňuje európsky sociálny model, a v súlade s ním dospela k záveru, že k adaptabilite by prispeli nové formy organizácie práce a väčšia rôznorodosť zmluvných dojednaní pre pracovníkov a podniky, umožňujúca lepšiu kombináciu pružnosti a istoty. V decembri 2007 Európska rada okrem toho schválila dohodnuté spoločné zásady flexiistoty, ktoré majú podporovať rovnováhu medzi pružnosťou a istotou na trhu práce a pomáhať pracovníkom aj zamestnávateľom pri využívaní príležitostí, ktoré ponúka globalizácia.
- (10) V rámci Európskej únie existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov.
- (11) Dočasná agentúrna práca spĺňa nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Prispieva tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce.
- (12) Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov.
- (13) Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 dopĺňajúca opatrenia na podporu zlepšení v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov so zamestnaneckým vzťahom na dobu určitú alebo s dočasným zamestnaneckým vzťahom⁽¹⁾ obsahuje ustanovenia týkajúce sa bezpečnosti a zdravia, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov.
- (14) Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov, by mali byť minimálne také, aké by sa na takýchto pracovníkov vzťahovali, ak by ich na také isté pracovné miesto prijal užívateľský podnik.
- (15) Pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu. V prípade pracovníkov, ktorí majú so svojou agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu na dobu neurčitú, by sa teda na účely osobitnej ochrany, ktorú takáto zmluva poskytuje, mali vypracovať ustanovenia, ktoré by umožnili výnimky z pravidiel, ktoré sa vzťahujú na užívateľský podnik.
- (16) Členské štáty s cieľom pružne riešiť rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.
- (17) Okrem toho v určitých obmedzených prípadoch by členské štáty na základe dohody, ktorú uzavrujú sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni, mali byť schopné odchyliť sa v rozsahu zásady rovnakého zaobchádzania, pod podmienkou, že sa poskytne primeraná úroveň ochrany.
- (18) Zvýšenie minimálnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov by malo byť spojené s preskúmaním všetkých prípadných obmedzení alebo zákazov v súvislosti s dočasnou agentúrnou prácou. Môžu byť odôvodnené len všeobecným záujmom, najmä v súvislosti s ochranou pracovníkov, požiadavkami bezpečnosti a zdravia pri práci a potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu.
- (19) Touto smernicou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi a pri dodržaní prednosti práva Spoločenstva.
- (20) Ustanoveniami tejto smernice o obmedzeniach alebo zákazoch týkajúcich sa dočasnej agentúrnej práce nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy alebo postupy zakazujúce, aby štrajkujúcich pracovníkov nahradili dočasní agentúrni pracovníci.
- (21) Členské štáty by mali ustanoviť správne alebo súdne postupy na zabezpečenie dodržiavania práv dočasných agentúrnych pracovníkov a mali by ustanoviť účinné, odrádzajúce a primerané sankcie v prípade nedodržania povinností ustanovených v tejto smernici.
- (22) Táto smernica by sa mala vykonávať v súlade s ustanoveniami zmluvy, pokiaľ ide o slobodu poskytovať služby a slobodu usadiť sa, a bez toho, aby bola dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb⁽²⁾.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 206, 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

- (23) Keďže cieľ tejto smernice, a to vytvorenie harmonizovaného rámca na úrovni Spoločenstva pre ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu rozsahu alebo dôsledkov akcie ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva zavedením minimálnych požiadaviek uplatniteľných v celom Spoločenstve, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením.
2. Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.
3. Po porade so sociálnymi partnermi môžu členské štáty ustanoviť, že sa táto smernica nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov.

Článok 2

Cieľ

Účelom tejto smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania, ako sa uvádza v článku 5, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice:
 - a) „pracovník“ je každá osoba, ktorá je v dotknutom členskom štáte podľa vnútroštátneho pracovného práva chránená ako pracovník;
 - b) „agentúra dočasného zamestnávania“ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, ktorá v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi uzatvára pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi na účely ich pridelenia do užívateľských podnikov na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením;
 - c) „dočasný agentúrny pracovník“ je pracovník s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením;
 - d) „užívateľský podnik“ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú alebo pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník;
 - e) „pridelenie“ je lehota, počas ktorej je dočasný agentúrny pracovník pridelený do užívateľského podniku na výkon dočasnej práce pod jeho dohľadom a vedením;
 - f) „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ sú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:
 - i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;
 - ii) mzdy.
2. Touto smernicou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície mzdy, pracovnej zmluvy, zamestnaneckého vzťahu alebo pracovníka.

Členské štáty z rozsahu pôsobnosti tejto smernice nesmú vylúčiť pracovníkov, pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy len preto, že sa týkajú pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo zamestnanecký vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania.

Článok 4

Preskúmanie obmedzení alebo zákazov

1. Zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce sú odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu.

2. Do 5. decembra 2011 členské štáty po porade so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a postupmi preskúmajú všetky obmedzenia alebo zákazy využívania dočasnej agentúrnej práce, aby preverili, či sú odôvodnené na základe dôvodov uvedených v odseku 1.

3. Ak sú takéto obmedzenia alebo zákazy ustanovené v kolektívnych zmluvách, preskúmanie uvedené v odseku 2 môžu vykonať sociálni partneri, ktorí príslušnú zmluvu dohodli.

4. Odsekmi 1, 2 a 3 nie sú dotknuté vnútroštátne požiadavky týkajúce sa registrácie, udeľovania licencií, udeľovania osvedčení, finančných záruk alebo sledovania agentúr dočasného zamestnávania.

5. Členské štáty informujú Komisiu o výsledkoch preskúmania uvedeného v odsekoch 2 a 3 do 5. decembra 2011.

KAPITOLA II

PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA A PRACOVNÉ PODMIENKY

Článok 5

Zásada rovnakého zaobchádzania

1. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.

Na účely uplatňovania prvého pododseku sa pravidlá platné v užívateľskom podniku týkajúce sa:

- a) ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek a ochrany detí a mladých ľudí a
- b) rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a akýchkoľvek opatrení na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie

musia dodržiavať tak, ako je to ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach.

2. Pokiaľ ide o mzdu, členské štáty môžu po konzultáciách so sociálnymi partnermi ustanoviť výnimku zo zásady ustanovenej v odseku 1, podľa ktorej sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami.

3. Po porade so sociálnymi partnermi im členské štáty môžu na primeranej úrovni a v súlade s podmienkami ustanovenými členskými štátmi umožniť ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, v ktorých môžu pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov ustanoviť dojednania týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa môžu odlišovať od podmienok uvedených v odseku 1.

4. Pod podmienkou, že sa dočasným agentúrnym pracovníkom poskytne primeraná úroveň ochrany, členské štáty, v ktorých neexistuje žiadny právny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, ani žiadny právny alebo zaužívaný postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v určitom odvetví alebo zemepisnej oblasti, môžu po konzultácii so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni a na základe dohody, ktorú uzavru, ustanoviť dojednania týkajúce sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sa odchyľujú od zásady ustanovenej v odseku 1. Takéto dojednania môžu zahŕňať obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie.

Dojednania, na ktoré sa odkazuje v tomto odseku, musia byť v súlade s právnymi predpismi Spoločenstva a musia byť dostatočne presné a prístupné, aby dotknutým odvetviám a podnikom umožňovali zistiť, aké sú ich povinnosti, a plniť tieto povinnosti. Členské štáty pri uplatňovaní článku 3 ods. 2 predovšetkým upresnia, či sa zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia vrátane zamestnaneckých systémov dôchodkového zabezpečenia, zabezpečenia v prípade práceneschopnosti alebo podielového financovania zahŕňajú do základných pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania uvedených v odseku 1. Takéto dojednania sa nedotýkajú dohôd na vnútroštátnej, regionálnej, miestnej alebo odvetvovej úrovni, ktoré pracovníkom poskytujú nie menej priaznivé podmienky.

5. Členské štáty prijímajú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Komisiu o takýchto opatreniach informujú.

Článok 6

Prístup k zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave

1. Dočasní agentúrni pracovníci musia byť informovaní o všetkých voľných miestach v užívateľskom podniku, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako iní pracovníci zamestnaní v tomto podniku. Takéto informácie sa môžu poskytovať formou všeobecného oznamu na vhodnom mieste v podniku, pre ktorý a pod ktorého dohľadom dočasní agentúrni pracovníci pracujú.
2. Pokiaľ ide o akékoľvek doložky, ktoré zakazujú uzavretie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom po jeho pridelení alebo ich uzavretiu zabraňujú, členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť týchto doložiek alebo možnosť vyhlásiť ich za neplatné od začiatku.

Týmto odsekom nie sú dotknuté ustanovenia, podľa ktorých agentúry dočasného zamestnávania dostávajú primeranú náhradu za služby poskytnuté užívateľskému podniku pri prideľovaní, prijímaní a odbornej príprave dočasných agentúrnych pracovníkov.

3. Agentúry dočasného zamestnávania nesmú od pracovníkov vyberať žiadne poplatky za sprostredkovanie prijatia do užívateľského podniku alebo za uzatvorenie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu s užívateľským podnikom po ukončení pridelenia do tohto podniku.

4. Bez toho, aby bol dotknutý článok 5 ods. 1, majú dočasní agentúrni pracovníci prístup k vybaveniu alebo kolektívnym zariadeniam užívateľského podniku, najmä do jedálne, zariadení starostlivosti o deti a k dopravným službám, a to za rovnakých podmienok ako pracovníci zamestnaní priamo v tomto podniku, pokiaľ nie je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi.

5. Členské štáty prijímú vhodné opatrenia alebo podporujú dialóg medzi sociálnymi partnermi v súlade so svojimi vnútroštátnymi tradíciami a postupmi s cieľom:

- a) zlepšiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k zariadeniam odbornej prípravy a starostlivosti o deti poskytovaným agentúrami dočasného zamestnávania, a to aj v období medzi ich prideleniami, s cieľom zlepšiť ich profesijný rast a zamestnateľnosť;
- b) zlepšiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k odbornej príprave pre pracovníkov užívateľského podniku.

Článok 7

Zastúpenie dočasných agentúrnych pracovníkov

1. Dočasní agentúrni pracovníci sa za podmienok stanovených členskými štátmi berú do úvahy na účely výpočtu hranice,

nad ktorou je v agentúre dočasného zamestnávania potrebné zriadiť orgány zastupujúce pracovníkov ustanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách.

2. Členské štáty môžu ustanoviť, že za podmienok, ktoré vymedzia, sa títo dočasní agentúrni pracovníci berú do úvahy na účely výpočtu hranice, nad ktorou je v užívateľskom podniku potrebné vytvoriť orgány zastupujúce pracovníkov ustanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách, a to tak isto, ako keby boli pracovníkmi, ktorých užívateľský podnik zamestnal na to isté obdobie priamo.

3. Tie členské štáty, ktoré využijú možnosť ustanovenú v odseku 2, nebudú musieť vykonávať ustanovenia odseku 1.

Článok 8

Informovanie zástupcov pracovníkov

Bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne ustanovenia a ustanovenia Spoločenstva o informovaní a poradách, ktoré sú prísnejšie a/alebo špecifickejšie, a najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve⁽¹⁾, musí užívateľský podnik zabezpečiť vhodné informovanie o využívaní dočasných agentúrnych pracovníkov pri poskytovaní informácií o situácii v oblasti zamestnávania v tomto podniku orgánom zastupujúcim pracovníkov zriadeným v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a právnymi predpismi Spoločenstva.

KAPITOLA III

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 9

Minimálne požiadavky

1. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať legislatívne, regulačné alebo správne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie, alebo podporovať alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.

2. Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje za žiadnych okolností dostatočný základ na odôvodnenie zníženia celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Nie sú tým dotknuté práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov pri zmene podmienok stanoviť legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania líšiace sa od tých, ktoré platia v čase prijatia tejto smernice, za predpokladu, že sú vždy dodržané minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

Článok 10**Sankcie**

1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia pre prípad, že agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky nedodržiavajú túto smernicu. Zabezpečia najmä primerané správne alebo súdne postupy, ktoré umožnia vynútenie povinností vyplývajúcich z tejto smernice.

2. Členské štáty stanovia pravidlá pre sankcie uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa vykonáva táto smernica, a prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Ustanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce. Členské štáty oznámia Komisii tieto ustanovenia do 5. decembra 2011. Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii všetky neskoršie zmeny a doplnenia týchto ustanovení. Zabezpečia najmä to, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii vhodné prostriedky vynucovania povinností, ktoré ustanovuje táto smernica.

Článok 11**Vykonávanie**

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 5. decembra 2011 alebo zabezpečia, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie cieľov tejto smernice. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

Článok 12**Preskúmanie zo strany Komisie**

Do 5. decembra 2013 Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné zmeny a doplnenia.

Článok 13**Nadobudnutie účinnosti**

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskej únie.

Článok 14**Adresáti**

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 19. novembra 2008

Za Európsky parlament

predseda

H.-G. PÖTTERING

Za Radu

predseda

J.-P. JOUYET