

RICHTLIJN 2008/104/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
van 19 november 2008
betreffende uitzendarbeid

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag ⁽²⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en leeft de beginselen na die worden erkend door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ⁽³⁾. De richtlijn heeft met name tot doel de volledige naleving te waarborgen van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden en op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- (2) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden bepaalt in punt 7 onder meer dat de verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap. Dit proces wordt verwezenlijkt door onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, met name betreffende arbeidsvormen zoals arbeid voor een bepaalde duur, deeltijdarbeid, uitzendarbeid en seizoenarbeid.

- (3) Op 27 september 1995 heeft de Commissie, overeenkomstig artikel 138, lid 2, van het Verdrag, op communautair niveau de sociale partners geraadpleegd over de mogelijke strekking van een communautair optreden met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeidstijd en de werkzekerheid voor de werknemers.
- (4) Na deze raadpleging achtte de Commissie een communautair optreden wenselijk. Ze raadpleegde, overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag, de sociale partners op 9 april 1996 voorts over de inhoud van het geplande voorstel.
- (5) In de preambule van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaven de ondertekenende partijen hun voornemen te kennen de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te bestuderen en besloten zij uitzendkrachten niet te behandelen in de richtlijn inzake arbeid voor bepaalde tijd.
- (6) De algemene bedrijfstakoverkoepelende organisaties, met name de Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties van Europa (UNICE) ⁽⁴⁾, het Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven (CEEP) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), hebben de Commissie in een gezamenlijke brief van 29 mei 2000 in kennis gesteld van hun wens het in artikel 139 van het Verdrag bedoelde proces in te leiden. In een gezamenlijke brief van 28 februari 2001 verzochten ze de Commissie voorts om de in artikel 138, lid 4, bedoelde termijn met één maand te verlengen. De Commissie heeft dat verzoek ingewilligd en heeft de onderhandelingstermijn tot 15 maart 2001 verlengd.
- (7) Op 21 mei 2001 zagen de sociale partners in dat hun onderhandelingen over uitzendwerk geen resultaat hadden opgeleverd.
- (8) In maart 2005 heeft de Europese Raad het onontbeerlijk geacht dat een nieuwe impuls aan de strategie van Lissabon wordt gegeven en dat de prioriteiten groei en werkgelegenheid weer centraal komen te staan. De Raad heeft de geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid 2005-2008 goedgekeurd, waarin onder meer wordt gestreefd naar bevordering van flexibiliteit in combinatie met arbeidszekerheid en vermindering van de segmentering van de arbeidsmarkt, met inachtneming van de rol van de sociale partners.

⁽¹⁾ PB C 61 van 14.3.2003, blz. 124.

⁽²⁾ Advies van het Europees Parlement van 21 november 2002 (PB C 25 E van 29.1.2004, blz. 368), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 15 september 2008, standpunt van het Europees Parlement van 22 oktober 2008 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽³⁾ PB C 303 van 14.12.2007, blz. 1.

⁽⁴⁾ UNICE heet sinds januari 2007 BusinessEurope.

- (9) Overeenkomstig de mededeling van de Commissie betreffende de Sociale Agenda voor de periode tot 2010, die door de Europese Raad van maart 2005 verwelkomd is als bijdrage tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Lissabonstrategie dankzij versterking van het Europees sociaal model, was de Europese Raad van oordeel dat nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en een grotere verscheidenheid aan arbeidscontractuele regelingen die een betere combinatie van flexibiliteit en zekerheid bieden, zouden bijdragen tot het aanpassingsvermogen. Voorts heeft de Europese Raad in december 2007 het akkoord over de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid onderschreven waarmee een evenwicht wordt geschapen tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt en werknemers en werkgevers worden geholpen om de kansen te benutten die de mondialisering biedt.
- (10) Er bestaan grote verschillen in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie, het statuut en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten binnen de Europese Unie.
- (11) Uitzendarbeid beantwoordt niet alleen aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit, maar ook aan de behoeften van de werknemers om werk en privéleven te combineren. Aldus draagt het tevens bij tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt.
- (12) Deze richtlijn stelt een beschermingskader voor uitzendkrachten vast dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt.
- (13) Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen ⁽¹⁾ stelt de bepalingen vast die van toepassing zijn op uitzendkrachten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.
- (14) De essentiële arbeidsvoorwaarden die voor uitzendkrachten gelden, moeten ten minste dezelfde zijn als die welke voor deze werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen.
- (15) Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zijn de algemene vorm van arbeidsverhouding. Voor werknemers die aan het uitzendbureau gebonden zijn door een overeenkomst voor onbepaalde tijd dient derhalve, gelet op de specifieke bescherming die de aard van hun arbeidsovereenkomst biedt, in de mogelijkheid te worden voorzien om af te wijken van de regels die in de inlenende onderneming gelden.
- (16) Teneinde op flexibele wijze om te gaan met de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen, kunnen de lidstaten de sociale partners toestaan de arbeidsvoorwaarden te definiëren, mits het algemene beschermingsniveau voor uitzendkrachten wordt geëerbiedigd.
- (17) Voorts moeten de lidstaten in een beperkt aantal omstandigheden, op basis van een op nationaal niveau gesloten akkoord tussen de sociale partners, binnen zekere grenzen kunnen afwijken van het beginsel van gelijke behandeling, mits in een adequaat beschermingsniveau is voorzien.
- (18) De verbetering van de minimumbescherming van de uitzendkrachten moet vergezeld gaan van een heroverweging van eventuele beperkingen van of een eventueel verbod op het inzetten van uitzendkrachten. Ze kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de werknemers, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk en de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, alsook misbruik te voorkomen.
- (19) Deze richtlijn doet evenmin afbreuk aan de autonomie van de sociale partners, noch aan de betrekkingen tussen de sociale partners, waaronder het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen en deze te sluiten overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken met inachtneming van het geldende Gemeenschapsrecht.
- (20) De bepalingen van deze richtlijn met betrekking tot de beperkingen van of een verbod op het inzetten van uitzendkrachten gelden onverminderd de nationale wetgeving of gebruiken die de vervanging van stakende werknemers door uitzendkrachten verbieden.
- (21) De lidstaten moeten zorgen voor administratieve of gerechtelijke procedures om de rechten van uitzendkrachten te beschermen, en voor effectieve, afschrikkende en evenredige straffen op inbreuken op de verplichtingen die uit deze richtlijn voortvloeien.
- (22) Deze richtlijn moet worden toegepast met inachtneming van de bepalingen van het Verdrag inzake het vrij verrichten van diensten en de vrijheid van vestiging en onverminderd Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten ⁽²⁾.

⁽¹⁾ PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

⁽²⁾ PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

(23) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk op communautair niveau een geharmoniseerd beschermingskader voor uitzendkrachten te creëren, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, en derhalve, vanwege de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden, beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt door de invoering van minimumvoorschriften die in de hele Europese Gemeenschap gelden, kan de Gemeenschap maatregelen nemen, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken,

HEBBER DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Toepassingsgebied

1. Deze richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau, die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken.

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.

3. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma.

Artikel 2

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het in artikel 5 vervatte beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

Artikel 3

Definities

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „werknemer”: iedere persoon die in de betrokken lidstaat krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer;
- b) „uitzendbureau”: iedere natuurlijke of rechtspersoon die, overeenkomstig het nationale recht, een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding aangaat met uitzendkrachten teneinde deze ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder toezicht en leiding van deze ondernemingen tijdelijk te werken;
- c) „uitzendkracht”: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken;
- d) „inlenende onderneming”: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wie en onder wiens toezicht en leiding een uitzendkracht tijdelijk werkt;
- e) „opdracht”: de periode tijdens welke de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld van de inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van die onderneming tijdelijk te werken;
- f) „essentiële arbeidsvoorwaarden”: de in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of andere in de inlenende onderneming vigerende bindende bepalingen van algemene strekking vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot:
 - i) de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen;
 - ii) de bezoldiging.

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht wat de definitie van bezoldiging, arbeidsovereenkomst, arbeidsverhouding of werknemer betreft.

De lidstaten kunnen werknemers of arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen niet van de werkingssfeer van deze richtlijn uitsluiten enkel en alleen op de grond dat zij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau zijn.

Artikel 4

Heroverweging van verbodsbepalingen en beperkingen

1. Beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen.

2. Uiterlijk op 5 december 2011 heroverwegen de lidstaten, na de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken te hebben geraadpleegd, de beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendarbeid om na te gaan of zij om de in lid 1 vermelde redenen nog steeds gerechtvaardigd zijn.

3. Indien de beperkingen en verbodsbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vervat, mag de in lid 2 bedoelde heroverweging worden verricht door de sociale partners die de betrokken overeenkomst hebben gesloten.

4. De leden 1, 2 en 3 gelden onverminderd de nationale voorschriften inzake de registratie, afgifte van vergunningen, certificering, financiële waarborgen of het toezicht op uitzendbureaus.

5. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 december 2011 in kennis van de resultaten van de in de leden 2 en 3 bedoelde heroverweging.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 5

Het beginsel van gelijke behandeling

1. De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

Bij de toepassing van de vorige alinea moeten de in de inlenende onderneming geldende regels betreffen:

- a) de bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders en van kinderen en jongeren, alsmede
- b) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid

in acht worden genomen, ongeacht of deze regels bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten en/of andere bepalingen van algemene strekking zijn vastgesteld.

2. Ten aanzien van de bezoldiging kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten die door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

3. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, hun de mogelijkheid bieden om op het passende niveau en onverminderd de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden, collectieve overeenkomsten voort te zetten of te sluiten die, met inachtneming van de algemene bescherming van de uitzendkrachten, regelingen inzake de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten bevatten welke kunnen afwijken van de in lid 1 vastgestelde regelingen.

4. Mits aan uitzendkrachten een adequaat niveau van bescherming wordt geboden, kunnen de lidstaten waar geen wettelijk systeem bestaat om collectieve overeenkomsten algemeen toepasselijk te verklaren of geen wettelijk of praktisch systeem voor de uitbreiding van de bepalingen ervan tot alle soortgelijke ondernemingen in een bepaalde sector of in een bepaald geografisch gebied, na raadpleging van de sociale partners op nationaal niveau en op basis van een door hen gesloten overeenkomst, regelgevingen treffen inzake de essentiële arbeidsvoorwaarden die afwijken van het in lid 1 vastgestelde beginsel. Deze regelingen kunnen een periode voor het in aanmerking komen voor gelijke behandeling omvatten.

De in dit lid bedoelde regelingen zijn in overeenstemming met de Gemeenschapswetgeving en zijn in toereikende mate nauwkeurig en toegankelijk om de betrokken sectoren en ondernemingen in de gelegenheid te stellen hun verplichtingen in kaart te brengen en daaraan te voldoen. De lidstaten specificeren overeenkomstig artikel 3, lid 2, met name of de aanvullende ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, inclusief pensioenen, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie, opgenomen zijn in de in lid 1 genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden. Deze regelingen laten eveneens de overeenkomsten op nationaal, regionaal, plaatselijk of sectoraal niveau die voor de werknemers niet minder gunstig zijn, onverlet.

5. De lidstaten nemen passende maatregelen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen. Zij stellen de Commissie van dergelijke maatregelen in kennis.

Artikel 6

Toegang tot werk, collectieve voorzieningen en beroepsopleiding

1. De uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming. Dergelijke informatie kan worden verstrekt door middel van een algemene aankondiging op een geschikte plaats in de onderneming waarvoor en onder toezicht waarvan de uitzendkrachten tijdelijk werken.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat eventuele bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het tot stand komen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht na afloop van zijn uitzendopdracht verbieden of verhinderen, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

Dit lid laat regelingen volgens welke uitzendondernemingen een redelijke vergoeding ontvangen voor aan de inlenende onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, aanwerving en opleiding van uitzendkrachten onverlet.

3. De uitzendbureaus rekenen de werknemers geen honoraria aan voor opdrachten in een inlenende onderneming of voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het aangaan van een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming na hun uitzendopdracht in de betrokken inlenende onderneming.

4. Onverminderd artikel 5, lid 1, hebben uitzendkrachten toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoerfaciliteiten, onder dezelfde voorwaarden als de werknemers die rechtstreeks door deze onderneming zijn aangesteld, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

5. De lidstaten nemen de nodige maatregelen of bevorderen de dialoog tussen de sociale partners overeenkomstig hun tradities en nationale praktijken, met als doel:

- a) de toegang van uitzendkrachten tot opleiding in de uitzendbureaus en tot kinderopvangvoorzieningen te verbeteren, ook tijdens de perioden tussen de opdrachten, teneinde hun loopbaan verder te ontwikkelen en hun inzetbaarheid te verbeteren;
- b) de toegang van uitzendkrachten tot de opleidingsmogelijkheden voor de werknemers van de inlenende ondernemingen waar ze worden ingezet, te verbeteren.

Artikel 7

Vertegenwoordiging van de uitzendkrachten

1. In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten, onder door de lidstaten vastgestelde voorwaarden, meegeteld bij de

berekening van de drempel waarboven de vertegenwoordigingsorganen van de werknemers waarin het Gemeenschaps- en nationaal recht of collectieve overeenkomsten voorzien, moeten worden opgericht.

2. De lidstaten kunnen, onder de voorwaarden die zij vaststellen, bepalen dat deze uitzendkrachten in de inlenende onderneming worden meegeteld voor de berekening van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin het Gemeenschaps- en nationaal recht of collectieve overeenkomsten voorzien, mogen worden opgericht, op dezelfde wijze als werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming voor dezelfde duur zijn of zouden zijn aangesteld.

3. De lidstaten die gebruikmaken van de in lid 2 geboden mogelijkheid, zijn niet verplicht de bepalingen van lid 1 toe te passen.

Artikel 8

Informatie van de werknemersvertegenwoordigers

Onverminderd de strengere en/of meer specifieke nationale en communautaire bepalingen inzake informatie en raadpleging en in het bijzonder Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap⁽¹⁾ moet de inlenende onderneming, wanneer zij aan de overeenkomstig het Gemeenschaps- en nationaal recht ingestelde vertegenwoordigingsorganen van de werknemers informatie verstrekt over de arbeidssituatie in de onderneming, passende informatie verstrekken over de inzet van uitzendkrachten in de onderneming.

HOOFDSTUK III

SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Minimumeisen

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om voor de werknemers gunstiger wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren of om collectieve overeenkomsten of akkoorden tussen de sociale partners te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

2. De uitvoering van deze richtlijn mag onder geen beding een rechtvaardiging vormen voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden. Dit doet geen afbreuk aan de rechten van de lidstaten en/of de sociale partners om in het licht van de ontwikkelingen andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen vast te stellen dan die welke op het tijdstip van de goedkeuring van deze richtlijn van kracht zijn, mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn.

⁽¹⁾ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

*Artikel 10***Sancties**

1. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn door uitzendbureaus of inlenende ondernemingen niet wordt nageleefd. In het bijzonder zorgen zij ervoor dat er passende administratieve of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.

2. De lidstaten stellen de sancties vast die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van die sancties te garanderen. Deze sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 december 2011 van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen van deze bepalingen tijdig mee. Zij zien er in het bijzonder op toe dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

*Artikel 11***Uitvoering**

1. De lidstaten dienen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen en bekend te maken om uiterlijk op 5 december 2011 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

*Artikel 12***Evaluatie door de Commissie**

Uiterlijk op 5 december 2013 onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, teneinde zo nodig de vereiste wijzigingen voor te stellen.

*Artikel 13***Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

*Artikel 14***Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 19 november 2008.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

H.-G. PÖTTERING

Voor de Raad

De voorzitter

J.-P. JOUYET