

**DIREKTIVA 2008/104/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA****z dne 19. novembra 2008****o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 137(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora <sup>(1)</sup>,

po posvetovanju z Odborom regij,

v skladu s postopkom, določenim v členu 251 Pogodbe <sup>(2)</sup>,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in ustreza načelom, priznanim z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah <sup>(3)</sup>. Zasnovana je predvsem tako, da zagotavlja popolno upoštevanje člena 31 Listine, ki določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

(2) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev med drugim določa v točki 7, da mora dokončno oblikovanje notranjega trga izboljšati življenjske in delovne pogoje delavcev v Evropski skupnosti; ta proces bo uresničen z uskladitvijo napredka v zvezi s temi pogoji, v glavnem glede oblik dela, kot so delo na podlagi pogodbe za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in sezonsko delo.

(3) Komisija se je 27. septembra 1995 v skladu s členom 138(2) Pogodbe posvetovala s socialnimi partnerji na ravni Skupnosti o ukrepih, ki bi jih lahko sprejeli na ravni Skupnosti glede prožnosti delovnega časa in varnosti zaposlitve delavcev.

(4) Komisija je po tem posvetovanju ocenila, da so ukrepi Skupnosti priporočljivi, in se je 9. aprila 1996 ponovno posvetovala s socialnimi partnerji v skladu s členom 138(3) Pogodbe o vsebini načrtovanega predloga.

(5) V uvodu k okvirnemu sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem 18. marca 1999, so podpisniki izrazili namero, da preučijo potrebo po podobnem sporazumu v zvezi z delom prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in da se delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne vključijo v direktivo o delu za določen čas.

(6) Splošne medpanožne organizacije, in sicer Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE) <sup>(4)</sup>, Evropski center za podjetja z javno udeležbo (CEEP) in Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), so v skupnem pismu z dne 29. maja 2000 obvestile Komisijo, da želijo začeti postopek, predviden v členu 139 Pogodbe. V naslednjem skupnem pismu z dne 28. februarja 2001 so Komisijo zaprosile za enomesečno podaljšanje roka iz člena 138(4). Komisija je ugodila prošnji s podaljšanjem pogajalskega roka do 15. marca 2001.

(7) Socialni partnerji so 21. maja 2001 izjavili, da pogajanja o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela niso privedla do sporazuma.

(8) Evropski svet je marca 2005 menil, da je bistvenega pomena oživiti Lizbonsko strategijo in se pri prednostnih nalogah znova osredotočiti na rast in zaposlovanje. Svet je odobril integrirane smernice za rast in delovna mesta za obdobje 2005–2008, ki naj bi med drugim spodbujale prožnost v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjšale segmentacijo trga dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev.

<sup>(1)</sup> UL C 61, 14.3.2003, str. 124.

<sup>(2)</sup> Mnenje Evropskega parlamenta z dne 21. novembra 2002 (UL C 25 E, 29.1.2004, str. 368), Skupno stališče Sveta z dne 15. septembra 2008, stališče Evropskega parlamenta z dne 22. oktobra 2008 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

<sup>(3)</sup> UL C 303, 14.12.2007, str. 1.

<sup>(4)</sup> Združenje UNICE je januarja 2007 spremenilo svoje ime v BUSINESSEUROPE.

- (9) Evropski svet je v skladu s Sporočilom Komisije o socialni agendi za obdobje do 2010, ki jo je marca leta 2005 Evropski svet pozdravil kot prispevek, ki s krepitvijo evropskega socialnega modela pripomore k doseganju ciljev iz Lizbonske strategije, menil, da bi nove oblike organizacije dela in večja raznolikost pogodbenih dogovorov za delavce in podjetja, v katerih sta boljše združena prožnost in varnost, prispevale k boljši prilagodljivosti. Nadalje je Evropski svet na zasedanju decembra 2007 odobril dogovorjena skupna načela prožne varnosti, ki pomenijo uravnotežen pristop med prožnostjo in varnostjo na trgu dela, delavcem in delodajalcem pa pomagajo, da izrabijo priložnosti, ki jih ponuja globalizacija.
- (10) Znotraj Evropske unije obstajajo precejšnje razlike glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- (11) Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj.
- (12) Ta direktiva vzpostavlja okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci.
- (13) Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem<sup>(1)</sup>, določa varnostne in zdravstvene predpise, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- (14) Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, bi morali biti vsaj takšni, kot so pogoji, ki bi se uporabljali za te delavce, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo na isto delovno mesto.
- (15) Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so običajna oblika delovnega razmerja. Za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in glede na posebno varstvo, ki izhaja iz takšne pogodbe, bi bilo torej treba predvideti določbo, ki bi omogočala izjeme od pravil, veljavnih v podjetju uporabniku.
- (16) Da bi se lahko države članice prožno spopadale z raznolikostjo razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci, lahko socialnim partnerjem dovolijo, da opredelijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, če je upoštevana splošna raven varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- (17) Poleg tega bi bilo treba v nekaterih točno določenih okoliščinah državam članicam omogočiti, da na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji na nacionalni ravni, v določenih mejah odstopajo od načela enakega obravnavanja, dokler je zagotovljena ustrežna raven varstva.
- (18) Izboljšanje minimalnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, bi moral spremljati pregled vsakršnih omejitev ali prepovedi, ki so morda bile uvedene za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Upravičijo se lahko le na podlagi splošnega interesa, predvsem v zvezi z varstvom delavcev, zahtevami glede varnosti in zdravja pri delu ter potrebo po zagotavljanju pravnega delovanja trga dela in preprečevanja zlorab.
- (19) Ta direktiva ne vpliva na avtonomijo socialnih partnerjev niti ne bi smela vplivati na odnose med njimi, vključno s pravico pogajanja o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja v skladu z nacionalno zakonodajo in praksami, ob upoštevanju veljavnega prava Skupnosti.
- (20) Določbe te direktive glede omejitev ali prepovedi v zvezi z delom prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne posegajo v nacionalno zakonodajo ali prakso, ki preprečuje nadomeščanje stavekajočih delavcev z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- (21) Države članice bi morale predvideti upravne ali sodne postopke za varovanje pravic delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ter predvideti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za primere kršitev obveznosti iz te direktive.
- (22) Ta direktiva bi se morala izvajati v skladu z določbami Pogodbe glede svobode opravljanja storitev in svobode ustanavljanja ter brez poseganja v Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napatitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> UL L 206, 29.7.1991, str. 19.

<sup>(2)</sup> UL L 18, 21.1.1997, str. 1.

- (23) Ker cilja te direktive, in sicer vzpostavitev okvira, usklajenega na ravni Skupnosti, za varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, države članice ne morejo zadovoljivo doseči in ker ta cilj zaradi obsega in učinkov predlaganega ukrepa lažje doseže Skupnost, lahko Skupnost sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe. Skladno z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne prekoračuje okvirov, ki so potrebni za doseganje navedenega cilja –

STA SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I  
SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

**Področje uporabe**

1. Ta direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.
2. Ta direktiva se uporablja za javna in zasebna podjetja, ki so agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, ne glede na to, ali gre za pridobitno ali nepridobitno poslovanje.
3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji določijo, da se ta direktiva ne uporablja za pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja, sklenjena na podlagi posebnega javnega ali javno podprtega programa poklicnega usposabljanja, vključevanja ali preusposabljanja.

Člen 2

**Cilj**

Namen te direktive je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.

Člen 3

**Opredelitve**

1. V tej direktivi:
  - (a) „delavec“ pomeni vsako osebo, ki je v zadevni državi članici zaščitena kot delavec po nacionalni zakonodaji o delovnem pravu;
  - (b) „agencija za zagotavljanje začasnega dela“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki v skladu z nacionalnim pravom sklepa pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja z delavci, zaposlenimi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da bi jih napotila v podjetja uporabnike, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili teh podjetij;
  - (c) „delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“ pomeni delavca, ki ima z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in je napoten v podjetje uporabnika, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja;
  - (d) „podjetje uporabnik“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, za katero začasno dela delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in sicer pod nadzorom in v skladu z navodili te osebe;
  - (e) „napotitev“ pomeni čas, v katerem je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, dodeljen podjetju uporabniku, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja;
  - (f) „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ pomeni delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabniku in se nanašajo na:
    - (i) trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni;
    - (ii) plačilo.

2. Ta direktiva ne posega v nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma plačila, pogodbe o zaposlitvi, delovnega razmerja ali delavca.

Države članice ne smejo iz področja uporabe te direktive izključiti delavcev, pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij le zato, ker se ta nanašajo na delavce s skrajšanim delovnim časom, delavcev s pogodbo za določen čas ali oseb, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje.

## Člen 4

**Pregled omejitev ali prepovedi**

1. Prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela so upravičene le zaradi razlogov splošnega interesa, ki se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab.

2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso do 5. decembra 2011 pregledajo omejitve ali prepovedi glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi preverile, ali so upravičene iz razlogov, navedenih v odstavku 1.

3. Če so takšne omejitve ali prepovedi določene v kolektivnih pogodbah, lahko socialni partnerji, ki so se pogajali o zadevni pogodbi, izvedejo pregled iz odstavka 2.

4. Odstavki 1, 2 in 3 ne posegajo v nacionalne zahteve glede registracije, izdaje dovoljenj, certificiranja, finančnih jamstev ali nadzora agencij za zagotavljanje začasnega dela.

5. Države članice do 5. decembra 2011 obvestijo Komisijo o rezultatih pregledov iz odstavkov 2 in 3.

## POGLAVJE II

**POGOJI ZAPOSLOTITVE IN DELOVNI POGOJI**

## Člen 5

**Načelo enakega obravnavanja**

1. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.

Za namene uporabe prvega pododstavka morajo biti veljavni predpisi v podjetju uporabniku glede:

(a) zaščite nosečih žensk in doječih mater ter zaščite otrok in mladih; ter

(b) enakega obravnavanja moških in žensk ter ukrepov v boju proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere, prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti

usklajeni s tem, kar je določeno v zakonih in drugih predpisih, kolektivnih pogodbah in/ali drugih splošnih določbah.

2. Glede plačila lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjeme od načela, določenega v odstavku 1, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji tem ponudijo možnost, da na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih se ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1.

4. Če je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predvidena ustrezna raven varstva, lahko države članice, ki nimajo zakonsko določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega takšnega zakonsko določenega sistema ali prakse, na podlagi katerih bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, določijo ureditev osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki odstopajo od načela iz odstavka 1. Takšna ureditev lahko zajema rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

Ureditev iz tega odstavka mora biti v skladu z zakonodajo Skupnosti ter dovolj natančna in dostopna, da lahko iz nje zadevni sektorji in podjetja razberejo svoje obveznosti in te izpolnjujejo. Zlasti pa države članice pri uporabi člena 3(2) navedejo, ali so poklicni sistemi socialne varnosti, vključno s sistemi pokojninskega zavarovanja, sistemi nadomestil plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in sistemi finančne udeležbe, vključeni v osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve iz odstavka 1. Takšna ureditev ne posega v sporazume na nacionalni, regionalni, lokalni ali sektorski ravni, ki so vsaj enako ugodni za delavce.

5. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi tega člena, zlasti za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz te direktive. O teh ukrepih obvestijo Komisijo.

## Člen 6

**Dostop do zaposlitve, bonitet in poklicnega usposabljanja**

1. Delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, so obveščeni o prostih delovnih mestih v podjetju uporabniku, da se jim omogočijo enake možnosti kot drugim delavcem v tem podjetju glede zaposlitve za nedoločen čas. Takšne informacije se lahko priskrbijo v obliki splošne objave na primernem mestu v podjetju, za katerega in pod nadzorom katerega delajo delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.

2. Države članice sprejmejo vse ukrepe, potrebne za zagotovitev, da so kakršna koli določila, ki prepovedujejo sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, po zaključku njegove napotitve ali ki imajo učinek, da to preprečijo, nična in neveljavna ali se lahko razglasijo za nična in neveljavna.

Ta odstavek ne posega v določbe, po katerih agencije za zagotavljanje začasnega dela prejmejo ustrezno visoko nadomestilo za storitve, opravljene za podjetje uporabnika, v zvezi z napotitvijo, zaposlitvijo in usposabljanjem delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.

3. Agencije za zagotavljanje začasnega dela delavcem ne smejo zaračunati provizije v zameno za to, da so se s podjetjem uporabnikom dogovorile o njihovem delu pri uporabniku ali za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom po opravljeni napotitvi v zadevnem podjetju.

4. Brez poseganja v člen 5(1) se delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, omogoči dostop do dobrin ali bonitet v podjetju uporabniku, zlasti do menze, otroškega varstva in prevoznih storitev, in sicer pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, ki jih podjetje zaposli neposredno, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov.

5. Države članice v skladu z nacionalno tradicijo in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe ali spodbujajo dialog med socialnimi partnerji, da bi se:

(a) izboljšal dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do usposabljanja in otroškega varstva v agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in sicer tudi v času med napotitvami, da bi hitreje poklicno napredovali in povečali svojo zaposljivost;

(b) izboljšal dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do usposabljanja za delavce podjetij uporabnikov.

## Člen 7

**Zastopanje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela**

1. Delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, se pod pogoji, ki jih določijo države članice, upoštevajo pri izračunu praga, nad katerim je treba v agenciji za zagotavljanje začasnega dela ustanoviti organe, ki predstavljajo delavce in so predvideni po pravu Skupnosti in nacionalnem pravu ter kolektivnih pogodbah.

2. Države članice lahko pod pogoji, ki jih opredelijo, določijo, da se delavci, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, upoštevajo pri izračunu praga, nad katerim je treba v podjetju uporabniku ustanoviti organe, ki predstavljajo delavce in so predvideni po pravu Skupnosti in nacionalnem pravu ter kolektivnih pogodbah, in sicer enako, kot če bi bili delavci, ki bi jih podjetje uporabnik zaposlilo neposredno za enak čas.

3. Državam članicam, ki izrabijo možnost iz odstavka 2, ni treba uveljaviti določb odstavka 1.

## Člen 8

**Obveščanje predstavnikov delavcev**

Brez poseganja v nacionalne predpise in predpise Skupnosti o obveščanju in posvetovanju, ki so strožji in/ali podrobnejši, ter zlasti Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti<sup>(1)</sup> mora podjetje uporabnik priskrbeti ustrezne informacije o uporabi delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, kadar obvešča o zaposlitvenem položaju v zadevnem podjetju organe, ki predstavljajo delavce in so ustanovljeni v skladu z nacionalno zakonodajo in zakonodajo Skupnosti.

## POGLAVJE III

**KONČNE DOLOČBE**

## Člen 9

**Minimalne zahteve**

1. Ta direktiva ne posega v pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe, sklenjene med socialnimi partnerji.

2. Izvajanje te direktive v nobenem primeru ni zadostna podlaga za utemeljitev znižanja splošne ravni varstva delavcev na področjih, vključenih v to direktivo. To ne posega v pravice držav članic in/ali socialnih partnerjev, da zaradi spremenjenih okoliščin sprejmejo zakonske, druge predpise ali pogodbene ureditve, ki se razlikujejo od ureditve, obstoječe v času sprejetja te direktive, če vsakokrat zagotovijo izpolnjevanje minimalnih zahtev te direktive.

<sup>(1)</sup> UL L 80, 23.3.2002, str. 29.

**Člen 10****Kazni**

1. Države članice poskrbijo za ustrezne ukrepe za primer, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni upravni ali sodni postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

2. Države članice določijo sistem kazni za kršitve nacionalnih predpisov, ki izvajajo to direktivo, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev uporabe teh kazni. Predpisane kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice uradno obvestijo Komisijo o teh ukrepih do 5. decembra 2011. Države članice v najkrajšem možnem času Komisijo uradno obvestijo o vseh nadaljnjih spremembah teh ukrepov. Zlasti zagotovijo, da imajo delavci in/ali njihovi predstavniki na voljo ustrezne postopke za izvajanje obveznosti iz te direktive.

**Člen 11****Izvajanje**

1. Države članice sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za usklajitev s to direktivo, do 5. decembra 2011 ali zagotovijo, da socialni partnerji s sporazumom določijo potrebne predpise, pri čemer pa morajo države članice storiti vse potrebno, da lahko kadar koli zagotovijo, da se cilji te direktive uresničujejo. O tem takoj obvestijo Komisijo.

2. Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

**Člen 12****Pregled s strani Komisije**

Komisija po posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Skupnosti pregleda uporabo te direktive do 5. decembra 2013, da bi predlagala potrebne spremembe, če je to primerno.

**Člen 13****Začetek veljavnosti**

Ta direktiva začne veljati na dan objave v *Uradnem listu Evropske unije*.

**Člen 14****Naslovniki**

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 19. novembra 2008

Za Evropski parlament  
Predsednik  
H.-G. PÖTTERING

Za Svet  
Predsednik  
J.-P. JOUYET