

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV 2008/104/EÜ,

19. november 2008,

renditöö kohta

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 137 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust, ⁽¹⁾

olles konsulteerinud Regioonide Komiteega,

toimides EÜ asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras, ⁽²⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga ⁽³⁾ tunnustatud põhimõtetest. Eelkõige on see kavandatud olema täielikult kooskõlas nimetatud harta artikliga 31, milles sätestatakse, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, ja õigus maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeajadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele.
- (2) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 7 näeb muu hulgas ette, et siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste parandamisele; see protsess saavutatakse, ühtlustades edusamme nende tingimuste osas, peamiselt seoses selliste töösuhтелиikidega nagu tähtajalise lepingu alusel tehtav töö, osalise tööajaga töö, renditöö ja hooajatöö.
- (3) Vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 2 konsulteeris komisjon 27. septembril 1995. aastal ühenduse tasandi tööturu osapooltega meetmete osas, mida saaks võtta ühenduse tasandil tööaja paindlikkuse ja töötajate tööga kindlustatuse vallas.
- (4) Pärast konsulteerimist leidis komisjon, et ühenduse tasandi meede on soovitatav ja vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 3 konsulteeris 9. aprillil 1996. aastal täiendavalt tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu osas.
- (5) 18. märtsi 1999. aasta raamkokkuleppe (tähtajalise töö kohta) sissejuhatuses märkisid allakirjutanud oma soovi uurida vajadust samalaadse kokkuleppe järele seoses renditööga ja mitte käsitleda renditöötajaid tähtajalist tööd käsitlevas direktiivis.
- (6) Üldised valdkondadevahelised organisatsioonid, nimelt Euroopa Ühenduse Tööstusharude Liit (UNICE), ⁽⁴⁾ Riigiosalusega Ettevõtete ja Üldist Majandushuvi Pakkuvate Ettevõtete Euroopa Keskus (CEEP) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) teatasid 29. mai 2000. aasta ühiskirjas komisjonile, et soovivad algatada asutamislepingu artiklis 139 sätestatud menetluse. 28. veebruari 2001. aasta täiendavas ühiskirjas palusid nad komisjonilt artikli 138 lõikes 4 osutatud tähtaja pikendamist ühe kuu võrra. Komisjon rahuldab selle taotluse, pikendades läbirääkimiste tähtaega 15. märtsini 2001.
- (7) 21. mail 2001. aastal tunnistasid tööturu osapooled, et nendevahelistel renditöö üle peetud läbirääkimistel kokkulepet ei saavutatud.
- (8) 2005. aasta märtsis kohtunud Euroopa Ülemkogu leidis, et on hädavajalik taaskäivitada Lissaboni strateegia ning seada selle prioriteetideks taas majanduskasv ja tööhõive. Nõukogu kiitis heaks majanduskasvu ja tööhõive koondsuunised (2005–2008), mille eesmärk on muu hulgas edendada paindlikkust koos tööga kindlustatusega ning vähendada tööturu killustatust, võttes vajalikul määral arvesse tööturu osapoolte rolli.

⁽¹⁾ ELT C 61, 14.3.2003, lk 124.

⁽²⁾ Euroopa Parlamendi 21. novembri 2002. aasta arvamus (ELT C 25 E, 29.1.2004, lk 368), nõukogu 15. septembri 2008. aasta ühine seisukoht ja Euroopa Parlamendi 22. oktoobri 2008. aasta seisukoht (Euroopa Liidu Teatajas seni avaldamata).

⁽³⁾ ELT C 303, 14.12.2007, lk 1.

⁽⁴⁾ UNICE muutis 2007. aasta jaanuaris oma nime; uus nimi on BUSINESS EUROPE.

- (9) Kooskõlas komisjoni teatisega ajavahemikku kuni aastani 2010 hõlmava Euroopa sotsiaalmeetmete kava kohta, mida Euroopa Ülemkogu tervitas oma 2005. aasta märtsi kohtumisel kui panust Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisse, aitaksid uued töökorralduse vormid ja suurem mitmekesisus lepingulistest suhetes, mis sobitavad paremini kokku paindlikkuse ja turvalisuse, suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimelisust. Lisaks kiitis Euroopa Ülemkogu oma 2007. aasta detsembri kohtumisel heaks turvalise paindlikkuse kokkulepitud ühised põhimõtted, mis loovad tööturul tasakaalu turvalisuse ja paindlikkuse vahel ning aitavad nii töötajatel kui ka tööandjatel ära kasutada globaliseerumisega kaasnevat võimalusi.
- (10) Euroopa Liidus esineb märkimisväärsed erinevusi renditöö kasutamisel ning renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas.
- (11) Renditöö ei rahulda mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid rahuldab ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu. Seega aitab see kaasa töökohade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele.
- (12) Käesolevas direktiivis on renditöötajatele kehtestatud kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.
- (13) Nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivis 91/383/EMÜ (millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks) ⁽¹⁾ on kehtestatud renditöötajate suhtes kohaldatavad ohutust ja tervist käsitlevad sätted.
- (14) Renditöötajate suhtes kohaldatavad peamised töö- ja töölevõtmistingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud.
- (15) Määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm. Seoses töötajatega, kellel on alaline leping rendiagentuuriga, ning arvestades sellise lepinguga pakutavat erikaitset, tuleks niisiis võtta vastu sätted, millega luba-
- takse teha erandeid võrreldes kasutajaettevõtjas kohaldatavate eeskirjadega.
- (16) Selleks et paindlikult toime tulla tööturgude ja töösuhte mitmekesisusega, võivad liikmesriigid lubada oma tööturu osapooltel määratleda töö- ja töölevõtmistingimused, tingimusel et järgitakse renditöötajate kaitse üldist taset.
- (17) Lisaks sellele peaksid liikmesriigid teatavatel piiratud juhtudel ning riigi tasandi tööturu osapoolte vahel sõlmitud kokkuleppele tuginedes olema valmis teatud piirides kõrvale kalduma võrde kohtlemise põhimõttest, kui on tagatud piisaval tasemel kaitse.
- (18) Renditöötajate minimaalse kaitse paranemisega peaks kaasnema kõigi piirangute ja keeldude läbivaatamine, mis võivad olla renditöö suhtes kehtestatud. Need võivad olla põhjendatud üksnes üldist huvi pakkuvate põhjustega, eelkõige seoses töötajate kaitsmise, tööohutuse ja tervishoiu nõuete ning vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.
- (19) Käesolev direktiiv ei piira tööturu osapoolte sõltumatust ega tohiks mõjutada nendevahelisi suhteid, sealhulgas nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja selliseid lepinguid sõlmida kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega, järgides samal ajal kehtivat ühenduse õigust.
- (20) Käesoleva direktiivi sätted renditööle kehtestatud piirangute ja keeldude kohta ei mõjuta siseriiklike õigusaktide või tavade, mille kohaselt on keelatud streikivate töötajate asendamine renditöötajatega.
- (21) Liikmesriigid peaksid ette nägema haldus- ja kohtumenetluse renditöötajate õiguste kaitsmiseks, samuti tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused käesoleva direktiiviga kehtestatud kohustuste rikkumisel.
- (22) Käesolevat direktiivi tuleks rakendada kooskõlas EÜ asutamislepingu sätetega seoses teenuste osutamise vabaduse ja asutamishabadusega, ning mõjutamata Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega). ⁽²⁾

⁽¹⁾ EÜT L 206, 29.7.1991, lk 19.

⁽²⁾ EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

- (23) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt renditöötajate kaitseks ühtlustatud ühenduse tasandi raamistiku loomist, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seetõttu on seda meetme ulatuse või toime tõttu parem saavutada ühenduse tasandil, kehtestades kogu ühenduses kohaldatavad miinimumnõuded, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale,

Artikkel 3

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) „töötaja” – isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel;
 - b) „rendiagentuur” – füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõtjatesse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel;
 - c) „renditöötaja” – töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;
 - d) „kasutajaettevõtja” – füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab;
 - e) „lähetus” – ajavahemik, mille jooksul renditöötaja on määratud töötama ajutiselt kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;
 - f) „peamised töö- ja töölevõtmistingimused” – kehtivate õigus- või haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud töö- ja töölevõtmistingimused, mis käsitlevad järgmiseid aspekte:
 - i) tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, pühad ja riigipühad;
 - ii) töötasu.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte.

3. Liikmesriigid võivad pärast tööturu osapooltega konsulteerimist ette näha, et käesolevat direktiivi ei kohaldata töölepingute või töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integratsiooni- või ümberõppeprogrammi raames.

Artikkel 2

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõistete „töötasu”, „tööleping”, „töösuhe” või „töötaja” määratluse osas.

Liikmesriigid ei tohi jätta käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja töötajaid, töölepinguid või töösuhteid üksnes seetõttu, et need on seotud osalise tööajaga töötajatega, tähtajalise lepinguga töötajatega või isikutega, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga.

*Artikkel 4***Piirangute ja keeldude läbivaatamine**

1. Renditöö kasutamise keelud ja piirangud on õigustatud üksnes üldise huvi alusel, mis on eelkõige seotud renditöötajate kaitsega, töötervishoiu ja -ohutuse-alaste nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.

2. 5. detsembriks 2011 vaatavad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja tavade kohaselt konsulteerimist läbi kõik renditöö kasutamise suhtes kehtivad piirangud ja keelud, et teha kindlaks, kas need on lõikes 1 osutatud alustel õigustatud.

3. Kui need piirangud ja keelud on kehtestatud kollektiivlepingutes, võivad lõikes 2 osutatud läbivaatamise teha tööturu osapooled, kes on asjaomaste lepingute üle läbirääkimisi pidanud.

4. Lõiked 1, 2 ja 3 ei mõjuta siseriiklike nõudeid seoses rendiagentuuride registreerimise, nendele lubade andmise, nende sertifitseerimise, finantstagatiste või nende üle tehtava järelevalvega.

5. Liikmesriigid teavitavad komisjoni lõigetes 2 ja 3 osutatud läbivaatamise tulemustest 5. detsembriks 2011.

II PEATÜKK

TÖÖLEVÕTMIS- JA TÖÖTINGIMUSED*Artikkel 5***Võrdse kohtlemise põhimõte**

1. Renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.

Esimese lõigu kohaldamisel tuleb järgida kasutajaettevõtjas kehtivaid eeskirju

a) rasedate naiste ja imetavate emade kaitse ning laste ja noorukite kaitse kohta ning

b) meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ja igasuguse soo, rassi või etnilise päritolu, usu, uskumuse, puude, vanuse või

seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemise eesmärgil võetavate meetmete kohta,

mis on kehtestatud õigus- ja haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või mis tahes muude üldsätetega.

2. Töötasu osas võivad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega konsulteerimist näha ette erandi lõikes 1 kehtestatud põhimõttest, kui renditöötajad, kellel on alaline tööleping rendiagentuuriga, saavad jätkuvalt töötasu lähetustevahelisel ajal.

3. Liikmesriigid võivad pärast tööturu osapooltega konsulteerimist anda neile sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest.

4. Kui renditöötajatele on tagatud piisaval tasemel kaitse, võivad liikmesriigid, kelle õigusaktides ei ole sätestatud korda kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamiseks või mille õigusaktides või praktikas puudub toimiv süsteem nende sätete laiendamiseks teatava sektori või geograafilise piirkonna kõikide samalaadsete ettevõtjate suhtes, kehtestada pärast riigi tasandi tööturu osapooltega konsulteerimist ning nende poolt sõlmitud kokkuleppe alusel korraldusi renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, millega kaldutakse kõrvale lõikes 1 kehtestatud põhimõtetest. Sellised korraldused võivad sisaldada võrdse kohtlemise ooteaega.

Käesolevas lõikes osutatud korraldused on kooskõlas ühenduse õigusaktidega ning piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et asjaomased sektorid ja ettevõtjad saaksid oma kohustused kindlaks teha ja neid täita. Eelkõige täpsustavad liikmesriigid artikli 3 lõiget 2 kohaldades, kas kutsealased sotsiaalkindlustussüsteemid, sealhulgas pensioniskeemid ja haigusraha maksmise või finantsosalusega skeemid, on hõlmatud lõikes 1 osutatud peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega. Kõnealused korraldused ei piira riiklikul, piirkondlikul, kohalikul või sektori tasandil sõlmitud, töötajatele vähemalt sama soodsaid kokkuleppeid.

5. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli väärti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.

Artikkel 6

Juurdepääs töökohtadele, ühisrajatised ja kutseõpe

1. Renditöötajaid teavitatakse kõigist vabadest töökohtadest kasutajaettevõtjas, et anda neile samad võimalused kui selle ettevõtte muudele töötajatele leida alaline töökoht. Seda teavet võidakse anda ettevõttes, kelle heaks ja kelle järelevalve all renditöötajad töötavad, sobivas kohas üldise kuulutuse väljapanemisega.

2. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et sätteid, mis keelavad või takistavad töölepingu sõlmimist või töösuhte loomist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel pärast tema lähetuse lõppemist, tunnistatakse kehtetuks või need võidakse kehtetuks tunnistada.

Käesolev lõige ei mõjuta sätteid, mille alusel rendiagentuurid saavad mõistliku suurusega hüvitist kasutajaettevõtjale seoses renditöötajate lähetuse, töölevõtmise ja koolitamisega osutatud teenuste eest.

3. Rendiagentuurid ei võta töötajatelt mingit tasu selle eest, et korraldavad nende töölevõtmise kasutajaettevõtja poolt, või kasutajaettevõtjaga töölepingu või töösuhte sõlmimise eest pärast lähetuse lõppemist selles ettevõttes.

4. Ilma et see piiraks artikli 5 lõike 1 kohaldamist, võimaldatakse renditöötajatel kasutada kasutajaettevõtjas hüvesid ja ühisrajatisi, eelkõige sööklad, laste hoidmiseks mõeldud rajatisi ja transporditeenuseid, samadel tingimustel kui ettevõtte poolt otse tööle võetud töötajatel, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on objektiivselt põhjendatud.

5. Liikmesriigid võtavad sobivad meetmed või edendavad dialoogi tööturu osapoolte vahel kooskõlas nende riiklike traditsioonide ja tavade, et

- a) parandada renditöötajate juurdepääsu koolitusele ja laste hoidmiseks mõeldud rajatistele rendiagentuurides, isegi nende lähetustevahelisel ajal, et parandada nende karjäärivõimalusi ja tööalast konkurentsivõimet;
- b) parandada renditöötajate juurdepääsu kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitustele.

Artikkel 7

Renditöötajate esindamine

1. Renditöötajaid arvestatakse liikmesriikides kehtestatud tingimuste kohaselt künnise arvutamisel, millest alates tuleb

rendiagentuuris luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette nähtud töötajaid esindavad organid.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et nende poolt määratvatel tingimustel arvestatakse renditöötajaid künnise arvutamisel, millest alates tuleb kasutajaettevõtjas luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette nähtud töötajaid esindavad organid, nagu nad oleksid samaks ajavahemikuks kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajad.

3. Need liikmesriigid, kes kasutavad lõikes 2 sätestatud võimalust, ei ole kohustatud rakendama lõiget 1.

Artikkel 8

Töötajate esindajate teavitamine

Kasutajaettevõtjad peavad esitama nõuetekohast teavet renditöötajate kasutamise kohta, kui nad esitavad siseriikliku ja ühenduse õiguse alusel moodustatud töötajaid esindavatele organitele teavet tööhõive olukorra kohta ettevõttes, ilma et see piiraks teabe jagamist ja konsulteerimist käsitlevate riikide ja ühenduse rangemate ja/või üksikasjalikumate sätete ning eelkõige Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ (millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses) ⁽¹⁾ kohaldamist.

III PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 9

Miinimumnõuded

1. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute sõlmimist tööturu osapoolte vahel.

2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul töötajate üldise kaitse taseme alandamist käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas. See ei piira liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte õigust kehtestada olukorra muutudes teistsuguseid õiguslikke, regulatiivseid või lepingulisi meetmeid kui need, mis kehtivad käesoleva direktiivi vastuvõtmise ajal, tingimusel et alati järgitakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.

⁽¹⁾ EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29.

*Artikkel 10***Karistused**

1. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad käesolevat direktiivi ei täida. Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamist.

2. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad käesoleva direktiivi kohaldamiseks kehtestatud siseriiklike sätete rikkumiste eest määratavate karistuste kohta ja võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Ette nähtud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad komisjonile nendest sätetest 5. detsembriks 2011 ning edastavad kõik edasised muudatused nii kiiresti kui võimalik. Eelkõige kannavad nad hoolt selle eest, et töötajatel ja/või nende esindajatel oleksid piisavad vahendid käesoleva direktiiviga ette nähtud kohustuste täitmise tagamiseks.

*Artikkel 11***Rakendamine**

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu 5. detsembriks 2011 või tagavad, et tööturu osapooled kehtestavad vajalikud sätted, sõlmides kokkuleppe, mille kohaselt peavad liikmesriigid võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiivi eesmärkide saavutamise. Nad teavitavad sellest viivitamata komisjoni.

2. Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde

viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

*Artikkel 12***Läbivaatamine komisjoni poolt**

Komisjon vaatab hiljemalt 5. detsembriks 2013 liikmesriikide ja tööturu osapooltega ühenduse tasandil konsulteerides läbi direktiivi kohaldamise, et esitada vajaduse korral ettepanekud vajalike muudatuste kohta.

*Artikkel 13***Jõustumine**

Käesolev direktiiv jõustub selle *Euroopa Liidu Teatajas* avaldamise päeval.

*Artikkel 14***Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg, 19. november 2008

Euroopa Parlamendi nimel
president
H.-G. PÖTTERING

Nõukogu nimel
eesistuja
J.-P. JOUYET