

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

Tomēr Komisija ir apņēmusies sasniegt Labāka tiesiskā regulējuma iniciatīvas mērķus un apzinās, ka priekšlikumiem jābūt pamatoti ar visaptverošu novērtējumu par ietekmi un ieguvumu, kas rastos, tos īstenojot. Ņemot vērā iepriekš minēto un saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu Komisija turpinās izvērtēt nepieciešamību izvirzīt jaunus tiesību aktu priekšlikumus, bet patur tiesības izlemt, vai un kad šādus priekšlikumus būtu lietderīgi iesniegt.

## Darba laika organizēšanas aspekti \*\*\*II

P6\_TA(2008)0615

**Eiropas Parlamenta 2008. gada 17. decembra normatīvā rezolūcija par Padomes kopējo nostāju, lai pieņemtu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu, ar ko groza Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (10597/2/2008 — C6-0324/2008 — 2004/0209(COD))**

(2010/C 45 E/47)

(Koplēmuma procedūra: otrais lasījums)

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Padomes kopējo nostāju (10597/2/2008 — C6-0324/2008),
- ņemot vērā Parlamenta nostāju pirmajā lasījumā <sup>(1)</sup> attiecībā uz Komisijas priekšlikumu Eiropas Parlamentam un Padomei (COM(2004)0607),
- ņemot vērā grozīto Komisijas priekšlikumu (COM(2005)0246),
- ņemot vērā EK līguma 251. panta 2. punktu,
- ņemot vērā Reglamenta 62. pantu,
- ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ieteikumus otrajam lasījumam (A6-0440/2008),

1. apstiprina grozīto kopējo nostāju;
2. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt Parlamenta nostāju Padomei un Komisijai.

<sup>(1)</sup> OV C 92 E, 20.4.2006., 292. lpp.

## P6\_TC2-COD(2004)0209

**Eiropas Parlamenta nostāja, pieņemta pirmajā lasījumā 2008. gada 17. decembrī, lai pieņemtu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/.../EK, ar ko groza Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 137. panta 2. punktu,

auf Voņemot vērā Komisijas priekšlikumu,rschlag der Kommission,

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(1)</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>(2)</sup>,

saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru <sup>(3)</sup>,

tā kā:

- (1) Līguma 137. pantā paredzēts, ka Kopiena atbalsta un papildina dalībvalstu pasākumus darba vides uzlabošanai, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību. Direktīvās, kas pieņemtas, pamatojoties uz minēto pantu, jāizvairās uzlikt tādas administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas liktu šķēršļus mazo un vidējo uzņēmumu izveidei un attīstībai.
- (2) Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK <sup>(4)</sup> nosaka minimālās darba laika organizēšanas prasības, *inter alia* par dienas un nedēļas atpūtu, pārtraukumiem, maksimālo darba laiku nedēļā, ikgadējo atvaļinājumu, kā arī dažiem nakts darba, maiņu darba un darba veidu aspektiem.
- (3) Direktīvas 2003/88/EK 19. panta trešajā daļā un 22. panta 1. punkta 2. daļā ir paredzēta tās pārskatīšana līdz 2003. gada 23. novembrim.
- (4) Vairāk nekā desmit gadus pēc Padomes Direktīvas 93/104/EK <sup>(5)</sup> pieņemšanas, kas ir sākotnējā direktīva par darba laika organizēšanu, ir radusies vajadzība ņemt vērā jaunās attīstības tendences un darba devēju un darba ņēmēju un prasības un nodrošināt iespēju sasniegt izaugsmes un nodarbinātības mērķus, ko Eiropadome 2005. gada 22. un 23. martā noteikusi saistībā ar Lisabonas stratēģiju.
- (5) Darba un ģimenes dzīves saskaņošana arī ir būtisks aspekts, lai sasniegtu šos mērķus, kurus Eiropas Savienība noteikusi Lisabonas stratēģijā, īpaši attiecībā uz sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu. Mērķis nav tikai radīt apmierinošāku darba vidi, bet arī ļaut labāk reaģēt uz darba ņēmēju prasībām, jo īpaši to, kam ir ģimenes pienākumi. Vairāki šajā direktīvā iekļauti grozījumi ir paredzēti tam, lai ļautu uzlabot darba un ģimenes dzīves savienojamību.
- (6) Šajā sakarā dalībvalstīm būtu jāiedrošina sociālie partneri atbilstīgā līmenī slēgt vienošanos par labāku darba un ģimenes dzīves savienojamību.
- (7) *Ir nepieciešams stiprināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, ņemot vērā problēmas, ko rada jauni darba laika organizēšanas veidi, ieviest tādas darba laika modeļus, kas darbiniekiem paver mūžizglītības iespējas*, kā arī *atrast jaunu līdzsvaru starp darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, no vienas puses, un elastīgāku darba laika organizēšanu, no otras puses.*
- (8) ***Atbilstoši Eiropas Kopienu Tiesas praksei, ņemot vērā jēdziena “darba laiks” raksturīgās pazīmes, izšķirošais faktors ir prasība atrasties darba devēja noteiktā vietā un būt gatavam vajadzības gadījumā nekavējoties sniegt pakalpojumus.***

<sup>(1)</sup> OV C 267, 27.10.2005., 16. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 231, 20.9.2005., 69. lpp.

<sup>(3)</sup> Eiropas Parlamenta 2005. gada 11. maija Nostāja (OV C 92 E, 20.4.2006., 292. lpp.), Padomes 2008. gada 15. septembra Kopējā nostāja (OV C 254 E, 7.10.2008., 26. lpp.) un Eiropas Parlamenta 2008. gada 17. decembra Nostāja.

<sup>(4)</sup> OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.

<sup>(5)</sup> OV L 307, 13.12.1993., 18. lpp. **||**.

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

- (9) ***Ja darbiniekiem nav piešķirti atpūtas laikposmi, jāpiešķir kompensējoši atpūtas laikposmi, kas seko pienākumu pildīšanas laikposmiem, saskaņā ar attiecīgiem tiesību aktiem, koplīgumu vai citiem līgumiem starp sociālajiem partneriem.***
- (10) Jāpārskata arī nosacījumi, kas attiecas uz maksimālā nedēļas darba laika bāzes laikposmu, lai tos pielāgotu darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām, attiecīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus.
- (11) Ja darba līguma ilgums ir mazāks par vienu gadu, tad bāzes laikposmam nevajadzētu būt ilgākam par darba līguma ilgumu.
- (12) Pieredze, kas gūta, piemērojot Direktīvas 2003/88/EK 22. panta 1. punktu, liecina, ka pilnīgi individuāls **galīgais** lēmums par tās 6. panta neattiecināšanu **rada** problēmas attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, kā arī darba ņēmēju izvēles brīvību. **Tādēļ būtu jāpārstāj piemērot šajā noteikumā paredzēto atkāpi.**
- (13) ***Gadījumos, kad darba ņēmējs ir noslēdzis vairāk nekā vienu darba līgumu, ir svarīgi veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka šā darba ņēmēja darba laiks ir noteikts kā to laikposmu kopsumma, kas pavadīti darbā saskaņā ar katru no šiem līgumiem.***
- (14) Saskaņā ar Līguma 138. panta 2. punktu Komisija apspriedās ar darba devējiem un darba ņēmējiem Kopienas līmenī par iespējamo Kopienas rīcības virzienu šajā jautājumā.
- (15) Pēc minētās apspriešanās Komisija uzskatīja, ka ir ieteicama Kopienas rīcība, un turpināja apspriesties ar darba devējiem un darba ņēmējiem par paredzētā priekšlikuma saturu saskaņā ar Līguma 138. panta 3. punktu.
- (16) Pēc šā otrā apspriešanās posma darba devēji un darba ņēmēji Kopienas līmenī nav informējuši Komisiju par vēlmi uzsākt procesu, kura rezultātā varētu noslēgt nolīgumu, kā paredzēts Līguma 139. pantā.
- (17) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi — proti, modernizēt Kopienas tiesību aktus attiecībā uz darba laika organizēšanu — nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka šo mērķi var labāk sasniegt Kopienas līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šā mērķa sasniegšanai.
- (18) Šajā direktīvā ievērotas pamattiesības un principi, kas ir atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā <sup>(1)</sup>. Šīs direktīvas mērķis jo īpaši ir pilnīgi nodrošināt tiesības uz taisnīgiem un līdztiesīgiem darba apstākļiem saskaņā ar Pamattiesību hartas 31. pantu un, jo īpaši tā 2. punktu, kurā paredzēts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu".

(1) OV C 364, 18.12.2000., 1. lpp.

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

- (19) Šīs direktīvas īstenošanai vajadzētu saglabāt vispārīgu aizsardzības pakāpi, kas piešķirta darba ņēmējiem saistībā ar drošību un veselību darbā,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

#### 1. pants

Direktīvu 2003/88/EK groza šādi.

1. Direktīvas 2. pantā iekļauj šādus punktus:

“1a. “dežūras laiks”: jebkurš laikposms, kurā darba ņēmēja pienākums ir atrasties savā darba vietā, lai pēc darba devēja prasības uzsāktu sava darba veikšanu vai pienākumu pildīšanu;

1b. “darba vieta”: vieta vai vietas, kur darba ņēmējs parasti veic darbu vai pilda pienākumus un ko nosaka saskaņā ar nosacījumiem, kas paredzēti darba ņēmējam piemērojamās darba attiecībās vai darba līgumā;

1c. “dežūras laika neaktīvā daļa”: jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs dežūrē 1.a punkta nozīmē, bet darba devējs viņam neliek faktiski veikt darbu vai pildīt pienākumus.”

2. Iekļauj šādu 2.a pantu:

“2.a pants

Dežūras laiks

**Visu dežūras laiku, tostarp tā neaktīvo daļu, uzskata par darba laiku.**

**Tomēr, pamatojoties uz koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti sociālajiem partneriem, vai pamatojoties uz normatīviem un administratīviem aktiem, dežūras laika neaktīvo daļu var aprēķināt īpašā veidā, lai ievērotu 6. pantā noteikto maksimālo nedēļas darba laiku, kam jāatbilst darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības vispārējiem principiem.**

Dežūras laika neaktīvo daļu neņem vērā, aprēķinot dienas vai nedēļas atpūtas laiku, kas paredzēts attiecīgi 3. pantā un 5. pantā.

#### 2.b pants

**Darba laika aprēķināšana**

**Ja darba ņēmējs ir noslēdzis vairāk nekā vienu darba līgumu, darba ņēmēja darba laiks atbilst to laikposmu kopsummam, kas nostrādāti saskaņā ar katru no šiem līgumiem.**

#### 2.c pants

**Darba un ģimenes dzīves saskaņošana**

Neskarot sociālo partneru neatkarību, dalībvalstis mudina viņus attiecīgā līmenī slēgt vienošanās, kuru mērķis ir uzlabot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

Neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā (\*) un apspriežoties ar sociālajiem partneriem, dalībvalstis nodrošina, ka:

- *darba devēji ļoti savlaicīgi informē darba ņēmējus par izmaiņām darba laika struktūrā, un*
- *darba ņēmējiem ir tiesības pieprasīt izmaiņas savās darba stundās vai darba struktūrā, un darba devēju pienākums ir taisnīgi izvērtēt šādu pieprasījumu, ņemot vērā darba devēju un darba ņēmēju elastīguma vajadzības. Darba devēji var noraidīt šādus pieprasījumus tikai tad, ja darba devējam radītās organizatoriskās neērtības ir nesamērīgi lielākas salīdzinājumā ar darba ņēmēja ieguvumiem.*

(\*) OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp..”

3. Direktīvas 17. pantu groza šādi:

a) 1. punktu groza šādi:

i) vārdus “no 3. līdz 6. pantam, kā arī 8. un 16. pantu” aizstāj ar vārdiem “no 3. līdz 6. pantam, 8. panta un 16. panta a) un c) punkta”;

ii) **1. punkta a) apakšpunktu aizstāj ar šādu tekstu:**

**“a) organizācijas vadītāji (vai darba ņēmēji līdzīgā amatā), viņu tiešā pakļautībā esošie augsta līmeņa vadītāji, kā arī personas, kuras tieši ieceļ direktoru padome;”**

b) šā panta 2. punktā vārdus “ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus” aizstāj ar vārdiem “ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgu kompensējošas atpūtas laikposmu, **kas seko pienākumu pildīšanas laikposmiem, saskaņā ar attiecīgiem tiesību aktiem, koplīgumu vai citu līgumu starp sociālajiem partneriem**”.

c) šā panta 3. punkta ievada teikuma vārdus “3., 4., 5., 8. un 16. panta” aizstāj ar vārdiem “3., 4., 5., 8. panta un 16. panta a) un c) punkta”;

d) šā panta 5. punktu groza šādi:

i) pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“5 Saskaņā ar šā panta 2. punktu var pieļaut atkāpes no 6. panta attiecībā uz ārstiem mācībās, saskaņā ar noteikumiem, kas izklāstīti šā punkta otrajā līdz sestajā daļā.”

ii) svīturo pēdējo daļu.

4. Direktīvas 18. panta trešajā daļā vārdus “ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus” aizstāj ar vārdiem “ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgu kompensējošas atpūtas laikposmu, **kas seko pienākumu pildīšanas laikposmiem, saskaņā ar attiecīgiem tiesību aktiem, koplīgumu vai citiem līgumiem starp sociālajiem partneriem**”.

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

5. Direktīvas 19. pantu aizstāj ar šādu pantu:

“19. pants

Ierobežojumi atkāpēm no bāzes laikposmiem

Atkāpjoties no 16. panta b) punkta, dalībvalstis, ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pamatprincipus, objektīvu vai tehnisku iemeslu dēļ, vai ar darba organizāciju saistītu iemeslu dēļ var ļaut, lai bāzes laikposms, nepārsniedzot 12 mēnešus, tiktu noteikts:

- a) koplīgumā vai līgumā starp sociālajiem partneriem, kā paredzēts 18. pantā; vai
- b) tiesību vai normatīvos aktos pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstošā līmenī **gadījumos, ja darba ņēmējus neaizsargā koplīgums vai līgums starp sociālajiem partneriem, ar nosacījumu, ka attiecīgā dalībvalsts veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējs:**
- i) **informē darba ņēmējus un apspriežas ar tiem un/vai to pārstāvjiem par ierosinātā darba laika struktūru un tās izmaiņām;**
  - ii) **veic nepieciešamos pasākumus, lai novērstu un/vai atrastu pretlīdzekli veselības un drošības riskam, kas varētu būt saistīts ar ierosināto darba laika struktūru.**

Izmantojot pirmās daļas b) punktā paredzēto iespēju, dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji ievēro savas saistības, kas noteiktas Direktīvas 89/391/EEK II iedaļā.”

6. Direktīvas 22. pantu aizstāj ar šādu:

“22. pants

Dažādi noteikumi

1. Lai arī vispārējs princips nosaka, ka Eiropas Savienībā maksimālais nedēļas darba laiks ir 48 stundas un ka praksē tas ir izņēmums, ja Eiropas Savienībā darba ņēmēji strādā ilgāk, dalībvalstis var pieņemt lēmumu nepiemērot 6. panta *pārejas perioda laikā, kas beidzas ... ( \*)*, ja tās ir veikušas vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības efektīvu aizsardzību. Šīs iespējas izmantošana tomēr konkrēti jāparedz koplīgumā vai līgumā starp sociālajiem partneriem atbilstošā līmenī vai valsts tiesību aktos pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstošā līmenī.

2. Jebkurā gadījumā dalībvalstīm, kas vēlas izmantot šo iespēju, jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka

- a) darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. punkta b) apakšpunktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu. Šāda piekrišana ir spēkā ne ilgāk kā **sešus mēnešus** un tā ir atjaunojama;
- b) darba devējs darba ņēmējam nerada kaitējumu ne saistībā ar nevēlēšanos piekrist veikt šādu darbu, ne saistībā ar darba ņēmēja jebkādu iemeslu dēļ atsauktu piekrišanu veikt šādu darbu;

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

- c) piekrišana, kas dota:
- i) individuālā darba līgumu parakstīšanas laikā **vai pārbaudes laika periodā**; vai
  - ii) darba attiecību pirmo četru nedēļu laikā

nav spēkā;



- d) katram darba ņēmējam vai nu sešos pirmajos mēnešos pēc spēkā esoša līguma noslēgšanas, vai attiecīgajā līgumā noteiktajā pārbaudes laikā un līdz trīs mēnešiem pēc šī pārbaudes laika beigām — ņemot vērā ilgāko no abiem minētajiem laikposmiem —, savlaicīgi rakstiski informējot darba devēju, ir tiesības atteikties no šāda darba veikšanas, un šis atteikums stājas spēkā uzreiz. Pēc tam darba devējs var pieprasīt, lai darba ņēmējs iepriekš rakstiski informē darba devēju noteiktā termiņā, kas nedrīkst pārsniegt divus mēnešus;
- e) darba devējs veic atjauninātu datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu, un atbilstīgus datus, kas pierāda, ka ir ievēroti šīs direktīvas noteikumi;
- f) dokumentus glabā pieejamus kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības nolūkos var aizliegt vai ierobežot iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba laiku;
- g) pēc kompetento iestāžu pieprasījuma darba devēji sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši strādāt ilgāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikā, kas aprēķināts kā vidējais lielums 16. panta b) punktā noteiktajā bāzes laikposmā, kā arī atbilstīgus datus, kas pierāda, ka ir ievēroti šīs direktīvas noteikumi.

wird.



(\*) **36 mēneši pēc Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/.../EK [ar kuru groza Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem] stāšanās spēkā.**



## 7. Direktīvas 24. pantu aizstāj ar šādu:

“24. pants

Ziņojumi

1. Dalībvalstis Komisijai dara zināmus to valsts tiesību aktu noteikumus, ko tās jau ir pieņēmušas vai pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
2. Reizi piecos gados dalībvalstis ziņo Komisijai par šīs direktīvas praktisko īstenošanu, norādot *sociālo partneru* viedokļus.

Komisija par to informē Eiropas Parlamentu, Padomi, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju.

Trešdiena, 2008. gada 17. decembris

3. Ik pēc pieciem gadiem no 1996. gada 23. novembra Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai ziņojumu par to, kā tiek piemērota šī direktīva, ņemot vērā 1. un 2. punktu.”



#### 2. pants

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sodiem, ko piemēro, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, šīs direktīvas īstenošanai, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Šiem sodiem ir jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem. Līdz ... (\*) dalībvalstis dara Komisijai zināmus šos noteikumus un savlaicīgi arī visus turpmākos grozījumus šajos noteikumos. Tās jo īpaši nodrošina to, lai darba ņēmēju un/vai to pārstāvju rīcībā būtu atbilstoši līdzekļi, kas nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto saistību izpildi.

#### Artikl 3

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz ... (\*), vai arī dalībvalstis nodrošina, ka sociālie partneri, savstarpēji vienojoties, ievieš līgumā vajadzīgos noteikumus, kā arī dalībvalstīm ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai jebkurā brīdī spētu nodrošināt, ka šīs direktīvas mērķi ir sasniegti. Tās tūlīt par to informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno tās oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarīt šādu atsauci.

(2) Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu noteikumus, ko tās pieņēmušas jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

#### 4. pants

Šī direktīva stājas spēkā tās publicēšanas dienā *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

#### 5. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

..., ...

Eiropas Parlamenta vārdā  
priekšsēdētājs

Padomes vārdā  
priekšsēdētājs

(\*) Trīs gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas.