

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2008/104/EK

(2008. gada 19. novembris)

par pagaidu darba aģentūrām

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzi-
numu ⁽¹⁾,

pēc apspriešanās ar Reģionu komiteju,

saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

- (1) Šajā direktīvā ievēro pamattiesības un principus, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ⁽³⁾. Tā jo īpaši ir paredzēta, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību hartas 31. pantam, kas nosaka, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- (2) Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 7. punktā *inter alia* ir noteikts, ka, lai īstenotu iekšējo tirgu, jāuzlabo Eiropas Kopienas darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi; šis process būs veiksmīgs, ja šo apstākļu uzlabošana notiks saskaņoti, galvenokārt attiecībā uz tādiem darba veidiem kā noteikta termiņa līguma darbs, nepilna laika darbs, pagaidu darba aģentūru darbs un sezonas darbs.

(3) Saskaņā ar Līguma 138. panta 2. punktu Komisija 1995. gada 27. septembrī apspriedās ar darba devējiem un darba ņēmējiem Kopienas līmenī par rīcības gaitu, kas Kopienas līmenī jāpieņem attiecībā uz darba ņēmēju darbalaika elastību un drošību par darbu.

(4) Pēc šīs apspriešanās Komisija pauda viedokli, ka ir ieteicama Kopienas rīcība, un saskaņā ar Līguma 138. panta 3. punktu 1996. gada 9. aprīlī turpināja apspriešanos ar darba devējiem un darba ņēmējiem par plānotā priekšlikuma saturu.

(5) Pamatlīguma par darbu uz noteiktu laiku, ko parakstīja 1999. gada 18. martā, ievadā parakstītājas puses norādīja nodomus apsvērt vajadzību panākt tādu pašu vienošanos par pagaidu darba aģentūrām un nolēma Direktīvā par noteikta termiņa darbu neietvert pagaidu darba aģentūru darbiniekus.

(6) Vispārējās dažādu nozaru organizācijas, proti, Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederācijas savienība (UNICE) ⁽⁴⁾, Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs (CEEP), Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK) 2000. gada 29. maijā kopīgā vēstulē informēja Komisiju par vēlmi uzsākt EK līguma 139. pantā noteikto procedūru. 2001. gada 28. februārī nākamajā kopīgajā vēstulē tās lūdza Komisijai pagarināt 138. panta 4. punktā minēto termiņu par vienu mēnesi. Komisija šo lūgumu apmierināja un pagarināja sarunu termiņu līdz 2001. gada 15. martam.

(7) Sociālie partneri 2001. gada 21. maijā atzina, ka pārrunās par pagaidu darba aģentūrām nekāda vienošanās nav panākta.

(8) Eiropadome 2005. gada martā uzskatīja par būtisku atkārtoti izvērst Lisabonas stratēģiju un koncentrēt tās prioritātes uz izaugsmi un nodarbinātību. Padome apstiprināja Integrētas izaugsmes un nodarbinātības pamatnostādnes (2005.–2008. gadam), kuru mērķis *inter alia* ir veicināt elastību reizē ar nodarbinātības drošumu un mazināt darba tirgus segmentāciju, pienācīgi ņemot vērā sociālo partneru nozīmi.

⁽¹⁾ OV C 61, 14.3.2003., 124. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2002. gada 21. novembra Atzinums (OV C 25 E, 29.1.2004., 368. lpp.), Padomes 2008. gada 15. septembra Kopējā nostāja un Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. oktobra Nostāja (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēta).

⁽³⁾ OV C 303, 14.12.2007., 1. lpp.

⁽⁴⁾ UNICE nomainīja nosaukumu 2007. gada janvārī, un tagad tās nosaukums ir BUSINESSSEUROPE.

- (9) Saskaņā ar Komisijas paziņojumu par Sociālo programmu laikposmam līdz 2010. gadam, ko Eiropadome 2005. gada martā atzinīgi novērtēja kā ieguldījumu Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanā, stiprinot Eiropas sociālo modeli, Eiropadome uzskatīja, ka jauni darba organizācijas veidi un lielāka darba ņēmēju un uzņēmumu līgumattiecību dažādība, labāka elastības un drošības saskaņošana veicinās spēju pielāgoties. Turklāt 2007. gada decembrī Eiropadome apstiprināja kopējos elastdrošības principus, par kuriem bija panākta vienošanās un kuri rada līdzsvaru starp elastību un drošību darba tirgū, kā arī palīdz gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem izmantot globalizācijas sniegtās iespējas.
- (10) Eiropas Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru izmantojumu un pagaidu darba aģentūru darbinieku juridisko stāvokli, statusu un darba apstākļiem.
- (11) Pagaidu darba aģentūras ne tikai apmierina uzņēmuma vajadzību pēc elastības, bet arī darba ņēmēju vajadzību pēc darba un privātās dzīves saskaņošanas. Tādējādi tās veicina darba vietu radīšanu un palīdz veicināt dalību un integrāciju darba tirgū.
- (12) Ar šo direktīvu izveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības.
- (13) Ar Padomes Direktīvu 91/383/EEK (1991. gada 25. jūnijs), kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā⁽¹⁾, nosaka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piemērojamos drošības un veselības aizsardzības noteikumus.
- (14) Darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darbiniekiem būtu jābūt vismaz tādiem, kādus piemērotu darba ņēmējiem, ja lietotāju uzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt šo pašu darbu.
- (15) Uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir vispārējais darba attiecību veids. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ar savu pagaidu darba aģentūru ir noslēguši pastāvīgu līgumu, un ņemot vērā īpašo aizsardzību, kādu šāds līgums sniedz, būtu jāpieņem noteikums, kas pieļautu izņēmumus no lietotāju uzņēmumos piemērojamiem noteikumiem.
- (16) Lai elastīgi darbotos darba tirgus un kolektīvo darba attiecību dažādības apstākļos, dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem noteikt darba un nodarbinātības apstākļus, ja ir ievērots attiecīgo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis.
- (17) Turklāt atsevišķos gadījumos dalībvalstīm, pamatojoties uz vienošanos, kas ar sociālajiem partneriem noslēgta valsts līmenī, vajadzētu būt iespējai piemērot atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa, kamēr tiek nodrošināts pienācīgs aizsardzības līmenis.
- (18) Kopā ar uzlabojumu pagaidu darba aģentūru darbinieku minimālajā aizsardzībā būtu jāpārskata pagaidu darba aģentūru darbam noteiktie ierobežojumi un aizliegumi. To pamatojums var būt saistīts tikai ar vispārējo interesi, jo īpaši attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzību, drošības un veselības aizsardzības prasībām darba vietā un vajadzību nodrošināt, lai darba tirgus darbotos pareizi un lai tiktu novērsta ļaunprātīga izmantošana.
- (19) Tāpat šī direktīva neietekmē nedz sociālo partneru autonomiju, nedz sociālo partneru savstarpējās attiecības, tostarp viņu tiesības iesaistīties sarunās un slēgt kopīgumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem un praksei, vienlaikus ievērojot spēkā esošos prioritāros Kopienas tiesību aktus.
- (20) Šīs direktīvas noteikumi par ierobežojumiem vai aizliegumiem attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbu neskar valsts tiesību aktus vai praksi, kas aizliedz ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem aizstāt darba ņēmējus, kuri streiko.
- (21) Dalībvalstīm būtu jāizstrādā administratīvas vai juridiskas procedūras, lai aizsargātu pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesības, un jānodrošina iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas, ko piemēro gadījumos, kad netiek pildīti šajā direktīvā paredzētie pienākumi.
- (22) Šī direktīva būtu jāīsteno atbilstīgi Līguma noteikumiem par brīvību sniegt pakalpojumus un brīvību veikt uzņēmējdarbību un neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁽²⁾.

⁽¹⁾ OV L 206, 29.7.1991., 19. lpp.

⁽²⁾ OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

(23) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, izveidot Kopienas līmenī saskaņotu regulējumu pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzībai, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka minētās rīcības mēroga vai iedarbības dēļ šo mērķi var labāk sasniegt Kopienas līmenī, nosakot minimālās prasības, kas jāpieņem visā Kopienā, 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,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Darbības joma

1. Šī direktīva attiecas uz darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norīkoti lietotājuuzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā.

2. Šo direktīvu piemēro valsts un privātiem uzņēmumiem, kas ir pagaidu darba aģentūras vai lietotājuuzņēmumi, kas veic saimnieciskas darbības, neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai ne.

3. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var noteikt, ka šī direktīva neattiecas uz darba līgumiem vai attiecībām, kas izveidotas kā īpašas valsts vai valsts atbalstītas profesionālās apmācības, integrēšanas vai pārkvalificēšanas programmas daļa.

2. pants

Mērķis

Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot 5. pantā izklāstīto vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas.

3. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā:

- a) "darba ņēmējs" ir persona, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās dalībvalsts tiesību akti nodarbinātības jomā;
- b) "pagaidu darba aģentūra" ir juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt lietotājuuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā;
- c) "pagaidu darba aģentūras darbinieks" ir darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotājuuzņēmumā norīkots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;
- d) "lietotājuuzņēmums" ir fiziska vai juridiska persona, kura labā un kura uzraudzībā un vadībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā noteiktu laiku;
- e) "norīkojums" ir periods, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā lietotājuuzņēmumā, lai veiktu pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;
- f) "darba un nodarbinātības pamata apstākļi" ir darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotājuuzņēmumā attiecībā uz:
 - i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;
 - ii) darba samaksu.

2. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz darba samaksu, darba līguma, darba attiecību vai darba ņēmēja definīciju.

Dalībvalstis no šīs direktīvas darbības jomas neizslēdz darba ņēmējus, darba līgumus vai darba attiecības tikai tādēļ, ka tās attiecas uz nepilna laika darba ņēmējiem, noteikta termiņa līgumdarba ņēmējiem vai personām, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru.

4. pants

Ierobežojumu vai aizliegumu pārskatīšana

1. Aizliegumus vai ierobežojumus izmantot pagaidu darba aģentūru darbu pamato, tikai ievērojot vispārējas intereses, jo īpaši attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi līdz 2011. gada 5. decembrim pārskata visus ierobežojumus vai aizliegumus attiecībā uz pagaidu darbu, lai pārbaudītu, vai tie balstās uz 1. punktā minētajiem pamatojumiem.

3. Ja koplīgumos ir noteikti šādi ierobežojumi vai aizliegumi, 2. punktā paredzēto pārskatīšanu var veikt sociālie partneri, kuri ir apspriedušies par attiecīgo vienošanos.

4. 1., 2. un 3. punkts neskar valsts prasības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru reģistrēšanu, licencēšanu, sertificēšanu, finanšu garantijām vai pārraudzību.

5. Dalībvalstis līdz 2011. gada 5. decembrim informē Komisiju par 2. un 3. punktā paredzētās pārskatīšanas rezultātiem.

II NODAĻA

NODARBINĀTĪBA UN DARBA APSTĀKĻI

5. pants

Vienlīdzīgas attieksmes princips

1. Darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.

Piemērojot pirmo daļu, noteikumiem lietotājuzņēmumā par:

- a) grūtnieču un sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, un bērnu un jauniešu aizsardzību un
- b) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un visām darbībām, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas, ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ,

jāatbilst tiesību aktos, regulās, administratīvajos noteikumos, koplīgumos un/vai citos vispārīgos noteikumos paredzētajiem noteikumiem.

2. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem attiecībā uz darba samaksu dalībvalstis var pieļaut atbrīvojumu no 1. punktā noteiktā principa, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, kam ir pastāvīgs darba līgums ar pagaidu darba aģentūru, turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem.

3. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis attiecīgā līmenī un atkarībā no dalībvalstu nosacījumiem var pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kuros, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, var noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no 1. punktā noteiktajiem.

4. Ja pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir nodrošināta pietiekama līmeņa aizsardzība, dalībvalstis, kuru tiesību aktos vai nu nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārpiemērojamiem, vai arī tiesību aktos vai praksē nav sistēmas tādu līgumu attiecināšanai uz visiem līdzīgiem uzņēmumiem konkrētā nozarē vai ģeogrāfiskā zonā, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem valsts līmenī un pamatojoties uz viņu noslēgto līgumu, var ieviest noteikumus attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, atkāpjoties no 1. punktā noteiktā principa. Tādos pasākumos var paredzēt kvalifikācijas periodu vienlīdzīgai attieksmei.

Šajā punktā minētie noteikumi atbilst Kopienas tiesību aktiem un ir pietiekami precīzi un pieejami, lai ļautu iesaistītajām nozarēm un uzņēmumiem apzināt savus pienākumus un tos pildīt. Dalībvalstis, piemērojot 3. panta 2. punktu, jo īpaši norāda, vai darba devēja sociālās drošības sistēmas, tostarp pensiju, slimības pabalstu un finanšu līdzdalības sistēmas ir iekļautas 1. punktā minētajos darba un nodarbinātības pamata apstākļos. Tādas procedūras neskar arī tādas attiecīgas valsts, reģiona, vietējā vai nozaru līmeņa vienošanās, kas darba ņēmējiem ir vismaz tikpat labvēlīgas.

5. Dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un jo īpaši lai novērstu secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. Tās informē Komisiju par šādiem pasākumiem.

6. pants

Nodarbinātības, koplietošanas telpu un iespēju un profesionālās apmācības pieejamība

1. Pagaidu darba aģentūru darbiniekus informē par brīvajām darba vietām lietotājuuzņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu. Šādu informāciju var sniegt, izvietojot paziņojumu tam piemērotā vietā uzņēmumā, kura labā un kura uzraudzībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā.

2. Dalībvalstis veic vajadzīgās darbības, lai nodrošinātu, ka visas klauzulas, ar ko aizliedz vai kā rezultātā pēc norīkojuma beigām novilcina darba līguma noslēgšanu vai darba attiecību izveidošanu starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku, nav spēkā vai ka tās var pasludināt par spēkā neesošām.

Šis punkts neskar noteikumus par samērīga apjoma kompensācijām, ko pagaidu darba aģentūras saņem par pakalpojumiem, ko tās sniegušas lietotājuuzņēmumiem pagaidu darba aģentūras darbinieku norīkošanai, pieņemšanai darbā un apmācībai.

3. Pagaidu darba aģentūras no darba ņēmējiem neiekasē nekādu maksu par to, ka tiem ir nodrošināta iespēja tikt pieņemtiem darbā lietotājuuzņēmumā, noslēgt darba līgumu vai izveidot darba attiecības ar lietotājuuzņēmumu pēc tam, kad ir izpildīts norīkojums uz attiecīgo uzņēmumu.

4. Neskarot 5. panta 1. punktu, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem dod iespēju izmantot lietotājuuzņēmuma ērtības vai koplietošanas telpas vai iespējas, jo īpaši ēdnīcu pakalpojumus, bērnu aprūpes iespējas, un transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darba ņēmējiem, kas uzņēmumā pieņemti tieši, izņemot gadījumus, kad atšķirīgo attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

5. Dalībvalstis veic piemērotus pasākumus vai veicina dialogu starp sociālajiem partneriem saskaņā ar valstī pastāvošajām tradīcijām un praksi, lai:

- a) uzlabotu pagaidu darba aģentūru darbinieku piekļuvi apmācībai un bērnu aprūpes iespējām pagaidu darba aģentūrās, arī periodos starp norīkojumiem, lai uzlabotu viņu karjeras attīstību un iespēju tikt nodarbinātiem;
- b) uzlabotu pagaidu darba aģentūru darbinieku piekļuvi apmācībai, kas paredzēta lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem.

7. pants

Pagaidu darba aģentūru darbinieku pārstāvība

1. Saskaņā ar dalībvalstu noteikumiem pagaidu darba aģentūru darbiniekus ņem vērā, aprēķinot darba ņēmēju skaitu, kuru

sasniedzot pagaidu darba aģentūrās jāizveido Kopienas un valsts tiesību aktos un koplīgumos paredzētās darba ņēmēju pārstāvības struktūras.

2. Dalībvalstis var noteikt, ka, ievērojot to noteiktus nosacījumus, aprēķinot darba ņēmēju skaitu, kuru sasniegto lietotājuuzņēmumos jāizveido Kopienas un valsts tiesību aktos un koplīgumos paredzētās darba ņēmēju pārstāvības struktūras, pagaidu darba aģentūru darbiniekus ņem vērā tā, it kā tie būtu lietotājuuzņēmumā tieši pieņemti darba ņēmēji uz tādu pašu laiku.

3. Dalībvalstīm, kuras izmanto 2. punktā minēto iespēju, nav jāsteno šā panta 1. punkta noteikumi.

8. pants

Darba ņēmēju pārstāvju informēšana

Neskarot valsts un Kopienas noteikumus attiecībā uz informēšanu un apspriešanos, kas ir stingrāki un/vai konkrētāki, un jo īpaši Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanās Eiropas Kopienā⁽¹⁾, lietotājuuzņēmumam, informējot par nodarbinātības situāciju attiecīgajā uzņēmumā struktūras, kas pārstāv darba ņēmējus un kas ir izveidotas atbilstīgi valsts un Kopienas tiesību aktiem, jāsniedz atbilstīga informācija par pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu.

III NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

9. pants

Minimālās prasības

1. Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvus un administratīvus aktus vai arī veicināt vai atļaut sociālajiem partneriem noslēgt darba ņēmējiem labvēlīgākus koplīgumus.

2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nesniedz pietiekamu pamatojumu tam, lai attaisnotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. Tā neierobežo dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju tiesības, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ieviest atšķirīgus normatīvus, reglamentējošus vai līguma noteikumus nekā tie, kas ir spēkā šīs direktīvas pieņemšanas laikā, ar nosacījumu, ka vienmēr tiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās minimālās prasības.

⁽¹⁾ OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

10. pants

Sodi

1. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus gadījumos, kad pagaidu darba aģentūra vai lietotājuuzņēmums neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

2. Dalībvalstis nosaka normas par sodiem, ko piemēro, ja ir pārkāpti valsts noteikumi šīs direktīvas piemērošanai, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu. Šiem sodiem ir jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem. Līdz 2011. gada 5. decembrim dalībvalstis dara Komisijai zināmus šos noteikumus un savlaicīgi arī visus turpmākos grozījumus šajos noteikumos. Tās īpaši nodrošina to, lai darba ņēmēju un/vai to pārstāvju rīcībā būtu atbilstoši līdzekļi, kas nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto saistību izpildi.

11. pants

Īstenošana

1. Dalībvalstīs pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 2011. gada 5. decembrim, vai nodrošina to, 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.

2. Kad dalībvalstis pieņem šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka to, kā izdarīt šādas atsauces.

12. pants

Komisijas veikta pārbaude

Līdz 2013. gada 5. decembrim Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Kopienas līmenī, pārbauda šīs direktīvas piemērošanu, lai attiecīgā gadījumā varētu ierosināt vajadzīgos grozījumus.

13. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

14. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2008. gada 19. novembrī

Eiropas Parlamenta vārdā —
priekšsēdētājs
H.-G. PÖTTERING

Padomes vārdā —
priekšsēdētājs
J.-P. JOUYET