

32008L0104

5.12.2008.

SLUŽBENI LIST EUROPSKE UNIJE

L 327/9

**DIREKTIVA 2008/104/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA****od 19. studenoga 2008.****o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje**

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 137. stavak 2.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora <sup>(1)</sup>,

nakon savjetovanja s Odborom regija,

djelujući u skladu s postupkom predviđenim u članku 251. Ugovora <sup>(2)</sup>,

budući da:

(1) Ovom Direktivom poštuju se temeljna prava i načela prepoznata Poveljom o temeljnim pravima Europske unije <sup>(3)</sup>. Ona je oblikovana posebno kako bi se osiguralo puno poštovanje članka 31. Povelje, kojom se predviđa da svaki radnik ili radnica imaju pravo na radne uvjete kojima se poštuje njihovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo te na ograničenje maksimalnog radnog vremena, na razdoblja dnevnog i tjednog odmora i na plaćeni godišnji odmor.

(2) U točki 7. Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika predviđa se, *inter alia*, da konačno formiranje unutarnjeg tržišta mora voditi do poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika u Europskoj zajednici; taj će se proces ostvariti usklađenim napretkom u tim uvjetima, uglavnom s obzirom na oblike rada kao što su rad na temelju ugovora na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom, rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i sezonski rad.

(3) Dana 27. rujna 1995. Komisija se savjetovala sa socijalnim partnerima na razini Zajednice u skladu s člankom 138. stavkom 2. Ugovora o aktivnostima koje treba usvojiti na razini Zajednice u pogledu fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti posla za radnike.

(4) Nakon tog savjetovanja, Komisija je smatrala da je preporučljivo djelovanje Zajednice pa se 9. travnja 1996. dodatno savjetovala sa socijalnim partnerima u skladu s člankom 138. stavkom 3. Ugovora o sadržaju predviđenog prijedloga.

(5) U uvodu okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sklopljenog 18. ožujka 1999., potpisnici su naveli da namjeravaju razmotriti potrebu za sličnim sporazumom o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje te su odlučili radnike poduzeća za privremeno zapošljavanje ne uvrstiti u Direktivu o radu na određeno vrijeme.

(6) Opće međusektorske organizacije, poimence Europsko udruženje konfederacija industrije i poslodavaca (UNICE) <sup>(4)</sup>, Europski centar za poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg društvenog interesa (CEEP) i Europska konfederacija sindikata (EKS), obavijestile su Komisiju zajedničkim pismom od 29. svibnja 2000. da žele pokrenuti postupak predviđen člankom 139. Ugovora. Drugim zajedničkim pismom od 28. veljače 2001. zatražile su od Komisije da rok iz članka 138. stavka 4. produži za mjesec dana. Komisija je odobrila taj zahtjev i rok za pregovore produžila do 15. ožujka 2001.

(7) Dana 21. svibnja 2001. socijalni partneri potvrdili su da njihovi pregovori o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje nisu rezultirali dogovorom.

(8) U ožujku 2005. Europsko Vijeće smatralo je da je od vitalne važnosti ponovno pokrenuti Lisabonsku strategiju i njezine prioritete preusmjeriti na rast i zapošljavanje. Vijeće je odobrilo Integrirane smjernice za rast i zapošljavanje 2005. - 2008. kojima se, *inter alia*, traži promicanje fleksibilnosti u kombinaciji sa sigurnošću zaposlenja i smanjivanje segmentacije tržišta rada, vodeći računa o ulozi socijalnih partnera.

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

<sup>(2)</sup> Mišljenje Europskog parlamenta od 21. studenoga 2002. (SL C 25 E, 29.1.2004., str. 368.), Zajedničko stajalište Vijeća od 15. rujna 2008. i Stajalište Europskog parlamenta od 22. listopada 2008. (još nije objavljeno u Službenom listu).

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

<sup>(4)</sup> U siječnju 2007. UNICE je promijenio ime u BUSINESSEUROPE.

- (9) U skladu s Priopćenjem Komisije o socijalnoj agendi za razdoblje do 2010., koju je u ožujku 2005. Europsko Vijeće pozdravilo kao doprinos postizanju ciljeva Lisabonske strategije putem jačanja europskog socijalnog modela, Europsko Vijeće je smatralo da bi novi oblici organizacije rada i veća raznolikost ugovornih odnosa za radnike i poslovne subjekte, bolja sprega fleksibilnosti i sigurnosti pridonijeli prilagodljivosti. Nadalje, na sastanku u prosincu 2007. Europsko Vijeće poduprlo je usuglašena zajednička načela fleksisigurnosti kojima se na tržištu rada postiže ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti, a radnicima i poslodavcima pomaže iskoristiti mogućnosti koje im pruža globalizacija.
- (10) Unutar Europske unije postoje znatne razlike u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- (11) Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zadovoljava samo potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i potrebu zaposlenika da svoj posao usklade s privatnim životom. On tako pridonosi stvaranju novih poslova te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada.
- (12) Ovom se Direktivom uspostavlja nediskriminirajući, transparentan i razmjernan zaštitni okvir za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa.
- (13) Direktivom Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu <sup>(1)</sup> utvrđuju se odredbe o sigurnosti i zdravlju primjenjive na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- (14) Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali bi biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik.
- (15) Ugovori o zapošljavanju na neodređeno vrijeme uobičajeni su oblik radnog odnosa. U slučaju radnika koji sa svojim poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a s obzirom na posebnu zaštitu koju takav ugovor pruža, treba predvidjeti odredbu kojom bi se dozvolila izuzeća od pravila primjenljivih u poduzeću korisniku.
- (16) Kako bi se na fleksibilan način mogli nositi s raznolikošću tržišta rada i industrijskih odnosa, države članice mogu dozvoliti socijalnim partnerima da utvrde uvjete rada i zapošljavanja, uz uvjet da se poštuje opća razina zaštite za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- (17) Nadalje, u nekim ograničenim okolnostima države članice trebaju na temelju sporazuma sklopljenih sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini biti u stanju, sve dok je određena razina zaštite osigurana, odstupiti u određenoj mjeri od načela jednakog postupanja.
- (18) Poboljšanje minimalne zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje treba popratiti preispitivanjem eventualnih ograničenja ili zabrana koje se mogu uvesti za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Ta se ograničenja ili zabrane mogu opravdati samo na temelju općeg interesa posebno u pogledu zaštite radnika, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu te potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zloporaba.
- (19) Ova Direktiva nema utjecaja na autonomiju socijalnih partnera niti bi trebala utjecati na odnose između njih, uključujući pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora u skladu s nacionalnim pravom i praksom uz istodobno poštovanje važećeg prava Zajednice.
- (20) Odredbama ove Direktive o ograničenjima ili zabranama za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne dovodi se u pitanje nacionalno zakonodavstvo ni praksa kojima je radnike u štrajku zabranjeno zamijeniti radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- (21) Države članice trebaju predvidjeti administrativne ili sudske postupke za očuvanje prava radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i trebaju predvidjeti učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne kazne za nepoštivanje obveza utvrđenih ovom Direktivom.
- (22) Ovu Direktivu treba provesti u skladu s odredbama Ugovora u pogledu slobode pružanja usluga i slobode poslovnog nastana i ne dovodeći u pitanje Direktivu 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga <sup>(2)</sup>.

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

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

- (23) Budući da cilj ove Direktive, odnosno uspostavu okvira usklađenog na razini Zajednice za zaštitu radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, države članice ne mogu dostatno ostvariti nego ga je stoga, zbog veličine ili učinaka djelovanja, moguće bolje ostvariti na razini Zajednice uvođenjem minimalnih zahtjeva primjenljivih širom Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti kako je utvrđeno u članku 5. Ugovora. U skladu s načelom proporcionalnosti kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva ne prelazi zadani okvir koji je potreban za ostvarivanje tog cilja,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

#### POGLAVLJE I.

#### OPĆE ODREDBE

##### Članak 1.

#### Područje primjene

- Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.
- Ova se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja su poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici koji obavljaju gospodarske djelatnosti, bez obzira na to posluju li s ciljem ostvarenja dobiti ili ne.
- Države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti da se ova Direktiva ne primjenjuje na ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima sklopljene u okviru posebnog državnog ili državnotpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije.

##### Članak 2.

#### Cilj

Svrha ove Direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.

#### Članak 3.

#### Definicije

- Za potrebe ove Direktive:
  - „radnik” znači svaka osoba koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao radnik na temelju nacionalnog prava o zapošljavanju;
  - „poduzeće za privremeno zapošljavanje” znači svaka fizička ili pravna osoba koja u skladu s nacionalnim pravom sklapa ugovor o zapošljavanju ili radnim odnosima s radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupila poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
  - „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje” znači radnik koji ima ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje s ciljem da bude ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
  - „poduzeće korisnik” znači svaka fizička ili pravna osoba za koju i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privremeno radi;
  - „ustupanje” znači razdoblje tijekom kojega je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
  - „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” znači uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama važećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:
    - trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike;
    - plaću.
- Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu određivanja plaće, ugovora o zapošljavanju, radnog odnosa ili radnika.

Država članica ne isključuje iz područja primjene ove Direktive radnike, ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima samo zato što se oni odnose na radnike s nepunim radnim vremenom, radnike s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ili osobe koje imaju ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje.

#### Članak 4.

##### Preispitivanje ograničenja ili zabrana

1. Ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani su samo ako se temelje na općem interesu posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zlorab.

2. Do 5. prosinca 2011. države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom, preispituju sva ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi provjerile jesu li opravdani na temeljima spomenutim u stavku 1.

3. Ako su takva ograničenja ili zabrane utvrđeni kolektivnim ugovorima, preispitivanje iz stavka 2. mogu provesti socijalni partneri koji su pregovarali o dotičnom ugovoru.

4. Stavcima 1., 2. i 3. ne dovode se u pitanje nacionalni zahtjevi u pogledu registracije, izdavanja dozvola, certifikacije, financijskih jamstava ili praćenja poduzeća za privremeno zapošljavanje.

5. Države članice obavješćuju Komisiju o rezultatima preispitivanja iz stavaka 2. i 3. do 5. prosinca 2011.

#### POGLAVLJE II.

##### UVJETI ZAPOŠLJAVANJA I RADNI UVJETI

#### Članak 5.

##### Načelo jednakog postupanja

1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

Za potrebe primjene prvog podstavka, važeća pravila u poduzeću korisniku o:

- (a) zaštiti trudnica i majki dojilja te zaštiti djece i mladih; i
- (b) jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, religije, vjerovanja, tjelesne invalidnosti,

dobi ili spolne orijentacije moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama.

2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.

4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.

Odredbe iz ovog stavka u skladu su sa zakonodavstvom Zajednice i dovoljno su precizne i dostupne da dotičnim sektorima i tvrtkama da omoguće utvrde svoje obveze i da se s njima usklade. Države članice primjenom članka 3. stavka 2. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu, ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja iz stavka 1. Ni tim se odredbama ne dovode u pitanje ugovori na nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj ili sektorskoj razini koji su povoljniji za radnike.

5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove Direktive. One o takvim mjerama obavješćuju Komisiju.

### Članak 6.

#### Pristup zapošljavanju, kolektivne pogodnosti i strukovno osposobljavanje

1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju biti obaviješteni o svim upražnjenim radnim mjestima u poduzeću korisniku čime im se daje ista prilika kao i ostalim radnicima u tom poduzeću da nađu zaposlenje na neodređeno vrijeme. Te se obavijesti mogu pružiti u obliku općeg oglasa postavljenog na odgovarajućem mjestu u poduzeću za koje i pod čijim nadzorom radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje rade.

2. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da odredbe o zabrani ili odredbe s učinkom sprečavanja sklapanja ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nakon što je isti ustupljen postaju ništavne ili mogu biti proglašene ništavnim.

Ovim se stavkom ne dovode u pitanje odredbe prema kojima poduzeća za privremeno zapošljavanje primaju odgovarajuću naknadu za usluge koje pružaju poduzećima korisnicima kod odabira, zapošljavanja i usavršavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za zapošljavanje.

3. Poduzeća za privremeno zapošljavanje ne smiju radnicima zaračunavati naknade u zamjenu za to što su im pronašle zaposlenje kod poduzeća korisnika ni za sklapanje ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem korisnikom nakon izvršenja posla za koji je ustupljen tom poduzeću.

4. Ne dovodeći u pitanje članak 5. stavak 1., radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima u poduzeću korisniku, posebno za prehranu, skrb za djecu i usluge prijevoza, uz iste uvjete kao i radnici koje to poduzeće izravno zapošljava, osim ako je razlika u tretmanu opravdana objektivnim razlozima.

5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere ili promiču dijalog između socijalnih partnera u skladu sa svojim nacionalnim tradicijama i praksom, s ciljem:

- (a) boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju i pogodnostima za skrb za djecu u poduzećima za privremeno zapošljavanje, čak i u vremenu između dva ustupanja, radi unapređenja razvoja njihovih karijera i zaposlenosti;
- (b) boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju namijenjenom radnicima poduzeća korisnika.

### Članak 7.

#### Zastupanje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje

1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju se u obzir, uz uvjete koje države članice utvrde,

za potrebe izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima, iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike.

2. Države članice mogu predvidjeti da se, uz uvjete koje same utvrde, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju u obzir u svrhu izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike na isti način kao da su radnici koje je na isti rok izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

3. One države članice koje iskoriste mogućnost predviđenu stavkom 2. nisu obvezne provoditi odredbe stavka 1.

### Članak 8.

#### Informacije o predstavnicima radnika

Ne dovodeći u pitanje nacionalne odredbe i odredbe Zajednice o informiranju i savjetovanju koje su strože i/ili konkretnije, a posebno Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje zaposlenika u Europskoj zajednici<sup>(1)</sup>, kad tijelima koja zastupaju radnike koja su osnovana u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i zakonodavstvom Zajednice pruža informacije o stanju zapošljavanja u tom poduzeću, poduzeće korisnik mora pružiti odgovarajuće informacije o primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

### POGLAVLJE III.

#### ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 9.

#### Minimalni zahtjevi

1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje su za radnike povoljnije ili da promiču ili dozvoljavaju sklapanje onih kolektivnih ugovora između socijalnih partnera koji su za radnike povoljniji.

2. Provedba ove Direktive ni u kojim okolnostima ne predstavlja opravdani razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom. Time se ne dovode u pitanje prava država članica i/ili socijalnih partnera da u svjetlu okolnosti koje se mijenjaju utvrde zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme donošenja ove Direktive, uvijek uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.

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

**Članak 10.****Kazne**

1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici ne poštuju ovu Direktivu. One osiguravaju da posebno odgovarajući administrativni i sudski postupci budu dostupni kako bi omogućili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.

2. Države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba o provedbi ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice o tim odredbama obavješćuju Komisiju do 5. prosinca 2011. Države članice pravovremeno obavješćuju Komisiju o svim naknadnim izmjenama tih odredaba. One posebno osiguravaju da radnici i/ili njihovi predstavnici imaju na raspolaganju odgovarajuće postupke u svrhu izvršavanja obveza predviđenih ovom Direktivom.

**Članak 11.****Provedba**

1. Države članice donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom do 5. prosinca 2011. ili osiguravaju da socijalni partneri putem ugovora uvedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi oni u svako doba mogli jamčiti da se ciljevi ove Direktive ostvaruju. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

2. Kad države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.

**Članak 12.****Preispitivanje od strane Komisije**

Do 5. prosinca 2013. Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Zajednice preispituje primjenu ove Direktive radi predlaganja potrebnih izmjena kad je to primjereno.

**Članak 13.****Stupanje na snagu**

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

**Članak 14.****Adresati**

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 19. studenoga 2008.

Za Europski parlament  
Predsjednik  
H.-G. PÖTTERING

Za Vijeće  
Predsjednik  
J.-P. JOUYET