

# **Evropský integrační tým ČMKOS**

## **INFORMACE**

Interní zpravodaj

č. 10/2008

17. 6. 2008

## **POZMĚNĚNÝ NÁVRH SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY O DOČASNÉ AGENTURNÍ PRÁCI<sup>1</sup>**

**(Politická dohoda, které dosáhla Rada EU v Bruselu 9. června 2008)**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise<sup>2</sup>,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru<sup>3</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>4</sup>,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy<sup>5</sup>,

vzhledem k těmto důvodům:

1. Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie; je zejména určena k zajištění plného souladu s článkem 31 uvedené listiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky, které zaručují ochranu jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.
2. Kromě toho bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků mimo jiné stanoví, že dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství; tohoto procesu bude dosaženo sladěním pokroku při plnění těchto podmínek, zejména pokud jde o formy práce, jako je pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, dočasná agenturní práce a sezónní práce.
3. [viz bod odůvodnění (9a)]
4. [viz bod odůvodnění (9b)]
5. Dne 27. září 1995 konzultovala Komise sociální partnery ohledně opatření, která by mohla být přijata na úrovni Společenství v souvislosti s flexibilitou pracovní doby a jistotou pracovního místa.
6. Po této konzultaci dospěla Komise k závěru, že opatření Společenství jsou žádoucí, a dne 9. dubna 1996 opět konzultovala se sociálními partnery obsah plánovaného návrhu.

<sup>1</sup> Překlad Rada EU

<sup>2</sup> Úř. věst. C ... s..

<sup>3</sup> Úř. věst. C ... s..

<sup>4</sup> Úř. věst. C ... s..

<sup>5</sup> Úř. věst. C ... s..

7. V preambuli rámcové dohody o pracovním poměru na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 uvedli signatáři svůj záměr zvážit potřebu podobné dohody o dočasné agenturní práci a nezahrnout dočasné agenturní pracovníky do směrnice o pracovním poměru na dobu určitou.
8. Obecné meziodvětvové organizace, tj. Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE)<sup>6</sup>, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) informovaly Komisi ve společném dopise o svém přání uplatnit postup podle čl. 138 odst. 4 Smlouvy o ES; ve společném dopisu požádaly Komisi o prodloužení stanovené lhůty o tři měsíce; Komise této žádosti vyhověla a prodloužila lhůtu pro jednání do 15. března 2001.
9. Dne 21. května 2001 sociální partneři uznali, že jejich jednání o dočasné agenturní práci nevyústila v žádnou dohodu.
  - (9a) V březnu roku 2005 považovala Evropská rada za nutné dát Lisabonské strategii nový impuls a nově stanovit jako priority růst a zaměstnanost. Rada schválila integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost na období let 2005-2008, jejichž cílem je mimo jiné podpora flexibility ve spojení s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce, a to s patřičným ohledem na úlohu sociálních partnerů.
  - (9b) V souladu se sociální agendou (2005-2010) obsaženou v příslušném sdělení Komise<sup>7</sup>, kterou Evropská rada na svém zasedání v březnu roku 2005 přivítala jako příspěvek k dosažení cílů Lisabonské strategie posílením evropského sociálního modelu, vyjádřila Evropská rada názor, že nové formy organizace práce a větší rozmanitost smluvních ujednání, lépe spojujících flexibilitu s jistotou, přispějí k adaptabilitě pracovníků a podniků. Evropská rada dále v prosinci roku 2007 potvrdila dohodnuté společné zásady týkající se flexikurity, které na trhu práce vytvářejí rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou zaměstnání a pomáhají pracovníkům i zaměstnavatelům využívat příležitosti, které přináší globalizace.
10. V rámci Unie existují značné rozdíly, pokud jde o používání dočasných agenturních pracovníků a o jejich právní situaci, postavení a pracovní podmínky.
11. Dočasná agenturní práce splňuje nejen potřeby podniků související s flexibilitou, ale také potřebu zaměstnanců uvést v soulad svůj pracovní a soukromý život. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a zapojení do něj.
12. Tato směrnice vytváří pro dočasné agenturní pracovníky ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a průmyslových vztahů.
13. [viz bod odůvodnění (21b)]
14. Směrnice 91/383/EHS ze dne 25. června 1991<sup>8</sup>, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na dočasné agenturní pracovníky.
15. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se dočasných agenturních pracovníků by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto pracovníky vztahovaly, pokud by je přijal podnik využívající agenturních služeb k obsazení stejného pracovního místa.
16. Obecnou formou pracovního poměru jsou pracovní smlouvy na dobu neurčitou. V případě pracovníků, kteří mají se svojí agenturou zprostředkovávající dočasnou práci smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je tedy třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se vztahují na podniky využívající agenturních služeb.
17. V zájmu flexibilního přístupu k rozmanitosti trhů práce a průmyslových vztahů mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky

<sup>6</sup> UNICE změnila v lednu roku 2007 svůj název na BUSINESSEUROPE.

<sup>7</sup> 2005 (KOM) 33 v konečném znění

<sup>8</sup> Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.

zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany dočasných agenturních pracovníků.

18. Kromě toho by za určitých omezených podmínek a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na celostátní úrovni měly mít členské státy možnost se do určité míry odchýlit od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.
19. Současně se zlepšováním minimální ochrany dočasných agenturních pracovníků by měl být prováděn přezkum všech omezení nebo zákazů, které byly případně pro dočasnou agenturní práci stanoveny. Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou pracovníků, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit zneužívání.
- (19a) Touto směrnicí rovněž není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství.
20. Ustanoveními této směrnice, která se týká omezení nebo zákazů souvisejících s dočasnou agenturní prací, nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, jež zakazují, aby stávající zaměstnanci nahradili dočasní agenturní pracovníci.
21. [vypouští se]
- (21a) Členské státy by na ochranu práv dočasných agenturních pracovníků měly zavést správní nebo soudní řízení a za porušení povinností vyplývajících z této směrnice by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a úměrné.
- (21b) Tato směrnice by měla být prováděna v souladu se Smlouvou, zejména s ohledem na volný pohyb služeb a svobodu usazování a aniž je dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996<sup>9</sup> o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
22. V souladu se zásadou subsidiarity a zásadou proporcionality podle článku 5 Smlouvy nelze být cílů výše navrhovaných opatření uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, neboť cílem je vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany dočasných agenturních pracovníků; z důvodu rozsahu a dopadu navrhovaných opatření může být těchto cílů lépe dosaženo na úrovni Společenství stanovením minimálních požadavků platných v celém Evropském společenství; tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů,
- 23.

## *KAPITOLA I*

### **OBEČNÁ USTANOVENÍ**

#### *Článek 1*

#### **Oblast působnosti**

1. Tato směrnice se vztahuje na pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr s agenturou zprostředkovávající dočasnou práci a kteří jsou přiděleni podnikům využívajícím agenturních služeb, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.
2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé subjekty, které jsou agenturami zprostředkovávajícími dočasnou práci nebo podniky využívajícími agenturních služeb a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.
3. Po konzultacích se sociálními partnery mohou členské státy stanovit, že tato směrnice se nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovní poměr uzavřené v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, integrace nebo rekvalifikace.

<sup>9</sup> Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.

## Článek 2

### Cíl

Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu dočasných agenturních pracovníků a zlepšit kvalitu dočasné agenturní práce tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na dočasné agenturní pracovníky a že se agentury zprostředkovávající dočasnou práci uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro používání dočasné agenturní práce s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

## Článek 3

### Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
  - a) „pracovníkem“ jakákoli osoba, které je v dotyčném členském státě poskytována ochrana jako pracovníkovi v souladu s vnitrostátním pracovním právem;
  - b) „dočasným agenturním pracovníkem“ pracovník, který má pracovní smlouvu nebo pracovní poměr s agenturou zprostředkovávající dočasnou práci, na jejichž základě je přidělen podnikům využívajícím agenturních služeb, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali;
  - c) „přidělením“ doba, na niž je dočasný agenturní pracovník umístěn v podniku využívajícím agenturních služeb, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
  - d) „agenturou zprostředkovávající dočasnou práci“ fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo pracovní poměr s dočasnými agenturními pracovníky, aby je mohla přidělit podnikům využívajícím agenturních služeb, v nichž tito pracovníci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
  - e) „podnikem využívajícím agenturních služeb“ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením dočasný agenturní pracovník po přechodnou dobu pracuje;
  - f) „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách a dalších závazných obecných ustanoveních platných v podniku využívajícím agenturních služeb, která se týkají:
    - i) délky pracovní doby, přesčasů, přestávek, odpočinku, práce v noci, dovolených a státních svátků;
    - ii) odměňování.
2. Touto směrnicí nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o definici odměňování, pracovní smlouvy nebo pracovního poměru nebo pracovníka.

Členské státy nevyjmou z oblasti působnosti této směrnice pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovní poměr pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo pracovní poměr s agenturou zprostředkovávající dočasnou práci.

## Článek 4

### Přezkum omezení nebo zákazů

1. Zákazy nebo omezení týkající se využívání dočasné agenturní práce mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou

dočasných agenturních pracovníků, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležitě fungování trhu práce a zamezit zneužívání.

2. V den uvedený v čl. 11 odst. 1 přezkoumají členské státy po konzultacích se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi případná omezení nebo zákazy týkající se využívání dočasné agenturní práce s cílem ověřit, zda jsou odůvodněny na základě obecného zájmu podle odstavce 1.
- 2a. Pokud jsou tato omezení nebo zákazy stanoveny v kolektivních smlouvách, může být přezkum uvedený v odstavci 2 proveden sociálními partnery, kteří příslušné smlouvy vyjednali.
3. Odstavci 1, 2 a 2a nejsou dotčeny vnitrostátní požadavky související s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur zprostředkovávajících dočasnou práci.

## KAPITOLA II

### PRACOVNÍ PODMÍNKY A PODMÍNKY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

#### Článek 5

##### Zásada rovného zacházení

1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání dočasných agenturních pracovníků jsou po dobu trvání jejich přidělení do podniku využívajícího agenturní služby přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento podnik přijal přímo na stejné pracovní místo.  
Při uplatňování předchozího odstavce je nutné dodržovat pravidla platná v podniku využívajícím agenturních služeb, která se týkají:
  - i) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mládeže a
  - ii) rovného zacházení pro ženy a muže a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,jak je stanoveno v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách a ve všech dalších ustanoveních obecné povahy.
2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultacích se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady uvedené v odstavci 1, pokud dočasní agenturní pracovníci, kteří mají s agenturou zprostředkovávající dočasnou práci pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají plat v době mezi jednotlivými přiděleními.
3. Po konzultacích se sociálními partnery jim mohou členské státy nabídnout možnost zachovat nebo uzavřít - na náležitě úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy - kolektivní smlouvy, které při zabezpečení celkové ochrany dočasných agenturních pracovníků mohou stanovit opatření týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání dočasných agenturních pracovníků, které se mohou lišit od podmínek uvedených v odstavci 1.
4. Za předpokladu, že je dočasným agenturním pracovníkům zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, v jejichž právním řádu buď neexistuje žádný systém umožňující prohlášení kolektivních smluv za všeobecně použitelné nebo žádný systém umožňující rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti nebo v nichž se tato možnost v praxi nepoužívá, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod s nimi uzavřených stanovit ujednání týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání odchylné od zásady uvedené v odstavci 1. Tato ujednání mohou zahrnovat čekací lhůtu pro získání nároku na rovné zacházení.

Ujednání uvedená v tomto odstavci jsou v souladu s právními předpisy Společenství a jsou dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky měly možnost znát své povinnosti a plnit je, a členské státy při používání čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení pracovníků včetně důchodového a zdravotního pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito ustanoveními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které jsou pro pracovníky neméně výhodné.

5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit po sobě následujícím pracovním přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatření uvědomí Komisi.

#### Článek 6

##### **Přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání**

1. Dočasní agenturní pracovníci jsou informováni o všech volných pracovních místech v podniku využívajícím agenturních služeb, aby měli stejnou možnost jako ostatní pracovníci tohoto podniku najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě v podniku, který dočasné agenturní pracovníky najal a pod jehož dohledem pracují.
2. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo pracovního poměru mezi podnikem využívajícím agenturních služeb a dočasným agenturním pracovníkem po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná.

Tímto odstavcem nejsou dotčena ustanovení, podle nichž agentury zprostředkovávající dočasnou práci dostávají odměnu v přiměřené výši za služby poskytnuté příslušným podnikům a spočívající v přidělení, náboru a odborné přípravě dočasných agenturních pracovníků.

3. Agentury zprostředkovávající dočasnou práci neúčtují pracovníkům po splnění úkolů v rámci přidělení do podniků využívajících agenturních služeb žádné poplatky za zprostředkování umístění do těchto podniků nebo za uzavření pracovní smlouvy nebo pracovního poměru s těmito podniky.
4. Aniž je dotčen čl. 5 odst. 1, mají dočasní agenturní pracovníci přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, za stejných podmínek, které mají pracovníci zaměstnaní přímo podnikem, ledaže je rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech.
5. V souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přijmou členské státy vhodná opatření nebo podpoří dialog mezi sociálními partnery s cílem:
  - zlepšit přístup dočasných agenturních pracovníků k odborné přípravě a k zařízením pro péči o děti v agenturách zprostředkovávajících dočasnou práci, a to i v obdobích mezi jejich pracovním přidělením, v zájmu podpory jejich profesního rozvoje a zvýšení jejich zaměstnatelnosti;
  - zlepšit přístup dočasných agenturních pracovníků k odborné přípravě určené pro pracovníky podniku využívajícího agenturních služeb.

#### Článek 7

##### **Zastoupení dočasných agenturních pracovníků**

1. Dočasní agenturní pracovníci jsou za podmínek stanovených členskými státy zohledňováni pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být

v agentuře zprostředkávající dočasnou práci zřízeny orgány zastupující pracovníky v souladu s právními předpisy Společenství a členských států.

2. Členské státy mohou stanovit, že za podmínek jimi vymezených se tito pracovníci zohledňují pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být v podniku využívajícím agenturních služeb zřízeny orgány zastupující pracovníky v souladu s právními předpisy Společenství a členských států a s kolektivními smlouvami, a to stejným způsobem, jako by se jednalo o pracovníky zaměstnané přímo daným podnikem na stejnou dobu.
3. Členské státy, které využijí možnosti uvedené v odstavci 2, nejsou povinny provádět ustanovení odstavce 1 tohoto článku.

#### Článek 8

### Informování zástupců pracovníků

Aniž jsou dotčena vnitrostátní ustanovení a ustanovení Společenství o informování a konzultacích, která jsou přísnější nebo konkrétnější, a zejména směrnice 2002/14/ES, podnik využívající agenturních služeb musí při informování orgánů zastupujících pracovníky v souladu s právními předpisy Společenství a členských států o situaci daného podniku v oblasti zaměstnanosti poskytovat patřičné informace o využívání dočasných agenturních pracovníků.

## KAPITOLA III

### ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

#### Článek 9

### Minimální požadavky

1. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro pracovníky.
2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany pracovníků v oblastech působnosti této směrnice. Opatřeními přijatými k provedení této směrnice není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů přijímat s ohledem na měnící se okolnosti právní nebo smluvní ustanovení, která se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.

## Článek 10

### Sankce

1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturou zprostředkovávající dočasnou práci nebo podnikem využívajícím agenturních služeb. Zejména zajistí, aby byla k dispozici náležitá správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice.
2. Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy informují o těchto ustanoveních Komisi nejpozději do dne stanoveného v článku 11 a včas jí oznamují všechny následné změny těchto ustanovení. Zejména zajistí, aby pracovníci nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné prostředky pro vymáhání povinností stanovených touto směrnicí.

## Článek 11

### Provádění

1. Členské státy nejpozději do [tří let od vstupu této směrnice v platnost] přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby nezbytné předpisy prostřednictvím dohody zavedli sociální partneři, přičemž členské státy musí učinit veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o tom uvědomí Komisi.
- 1a. Členské státy informují Komisi o výsledcích přezkumu uvedeného v čl. 4 odst. 2 a 2a nejpozději do [...] <sup>10</sup>.
2. Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

## Článek 12

### Přezkum Komisi

Nejpozději do (pěti let po přijetí této směrnice) Komise přezkoumá po konzultacích s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Společenství uplatňování této směrnice s cílem případně navrhnout Parlamentu a Radě nezbytné změny.

## Článek 13

### Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské Unie*.

## Článek 14

Tato směrnice je určena členskými státním.

V ... dne ...

*Za Evropský parlament*

*předseda*

*Za Radu*

*předseda nebo předsedkyně*

<sup>10</sup> Tři roky od vstupu této směrnice v platnost.