

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EG

av den 19 november 2008

om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ⁽³⁾. Det är särskilt utformat för att fullt ut garantera efterlevnad av artikel 31 i stadgan, som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.
- (2) I punkt 7 i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att förverkligandet av den inre marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom Europeiska gemenskapen förbättras. Detta ska ske genom en harmonisering av dessa villkor, i huvudsak avseende sådana arbetsformer som visstidsanställning, deltidsarbete, arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och säsongsarbete.

- (3) Kommissionen samrådde den 27 september 1995 i enlighet med artikel 138.2 i fördraget med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om åtgärder som skulle kunna antas på gemenskapsnivå i fråga om flexibel arbetstid och trygghet för arbetstagarna.
- (4) Kommissionen ansåg efter detta samråd att gemenskapsåtgärder var lämpliga och samrådde den 9 april 1996 vidare, i enlighet med artikel 138.3 i fördraget med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll.
- (5) De avtalslutande parterna förklarade i ingressen till det ramavtal om visstidsarbete som slöts den 18 mars 1999 att de hade för avsikt att utreda behovet av liknande avtal för arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och beslutade att inte inkludera arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i direktivet om visstidsarbete.
- (6) De allmänna sektorsövergripande organisationerna, dvs. Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (Unice) ⁽⁴⁾, Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) informerade i en gemensam skrivelse av den 29 maj 2000 kommissionen om att de ville inleda det förfarande som föreskrivs i artikel 139 i fördraget. I ytterligare en gemensam skrivelse av den 28 februari 2001 bad de kommissionen att förlänga den tidsfrist som avses i artikel 138.4 med en månad. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingstiden till och med den 15 mars 2001.
- (7) Den 21 maj 2001 meddelade arbetsmarknadens parter att deras förhandlingar om arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte hade lett fram till något avtal.
- (8) Europeiska rådet ansåg i mars 2005 att det var av avgörande betydelse att ge ny stimulans åt Lissabonstrategin och lägga om prioriteringarna till tillväxt och sysselsättning. Rådet godkände de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning 2005–2008 som bland annat syftar till att främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörlig hänsyn till den roll som arbetsmarknadens parter har.

⁽¹⁾ EUT C 61, 14.3.2003, s. 124.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 21 november 2002 (EUT C 25 E, 29.1.2004, s. 368), rådets gemensamma ståndpunkt av den 15 september 2008, Europaparlamentets ståndpunkt av den 22 oktober 2008 (ännu ej offentliggjord i EUT).

⁽³⁾ EUT C 303, 14.12.2007, s. 1.

⁽⁴⁾ Unice ändrade sitt namn till BUSINESSEUROPE i januari 2007.

- (9) I enlighet med kommissionens meddelande om den sociala agendan omfattande perioden fram till 2010 som välkomnades av Europeiska rådet i mars 2005 som ett bidrag för att uppnå målen för Lissabonstrategin genom att stärka den europeiska sociala modellen ansåg Europeiska rådet att nya arbetsorganisationsformer och ökad mångfald i fråga om anställningsvillkoren för arbetstagare och företag som bättre kombinerar flexibilitet och trygghet skulle bidra till anpassningsförmågan. Vidare godkände Europeiska rådet i december 2007 de överenskomna principerna om flexicurity som innebär jämvikt mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och bidrar till att både arbetstagare och arbetsgivare kan ta vara på de möjligheter som globaliseringen erbjuder.
- (10) Det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare.
- (11) Arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillgodoser både företagets behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av att förena privatliv och yrkesliv. Det bidrar således till att skapa arbetstillfällen och till deltagande och integration på arbetsmarknaden.
- (12) Genom detta direktiv fastställs en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter.
- (13) I rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande ⁽¹⁾, fastställs de bestämmelser om säkerhet och hälsa i arbetet som ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- (14) Grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag bör minst motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts av kundföretaget för att utföra samma arbete.
- (15) Anställningskontrakt i form av tillsvidareanställning är det vanliga anställningsförhållandet. För arbetstagare som har ett kontrakt om tillsvidareanställning med bemanningsföretaget och med hänsyn till det särskilda skydd som ett sådant kontrakt ger, bör följaktligen en möjlighet föreskrivas att göra undantag från de bestämmelser som gäller i kundföretaget.
- (16) För att på ett flexibelt sätt kunna klara av arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter kan medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter fastställa arbets- och anställningsvillkor under förutsättning att den övergripande skyddsnivån för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.
- (17) Under vissa begränsade omständigheter och på grundval av ett avtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter på nationell nivå bör medlemsstaterna dessutom, i begränsad utsträckning, kunna avvika från principen om lika behandling så länge som en tillräcklig skyddsnivå ges.
- (18) Förbättringen av det grundläggande skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag bör åtföljas av en översyn av eventuella begränsningar eller förbud som kan ha införts när det gäller arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Dessa kan endast motiveras av allmänintresset, särskilt skyddet av arbetstagarna, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet och behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.
- (19) Detta direktiv påverkar inte arbetsmarknadens parters självbestämmanderätt och bör inte heller påverka relationerna dem emellan, t.ex. rätten att förhandla och sluta kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis med iakttagande av rådande gemenskapslagstiftning.
- (20) Bestämmelserna i detta direktiv om begränsningar av eller förbud mot arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag påverkar inte tillämpningen av nationell lagstiftning eller praxis om förbud mot att ersätta arbetstagare som strejkar med arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- (21) Medlemsstaterna bör föreskriva administrativa eller rättsliga förfaranden för att garantera rättigheterna för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och bör föreskriva effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner vid överträdelse av de skyldigheter som fastställs i detta direktiv.
- (22) Detta direktiv bör genomföras med iakttagande av fördragets bestämmelser om fritt tillhandahållande av tjänster och fri etableringsrätt, och utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ⁽²⁾.

⁽¹⁾ EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

- (23) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att fastställa en harmoniserad ram på gemenskapsnivå som skyddar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, inte i tillräcklig utsträckning kan nås av medlemsstaterna och det därför, på grund av åtgärdens omfattning eller verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går direktivet inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.

2. Detta direktiv är tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.

3. Medlemsstaterna får, efter samråd med arbetsmarknadens parter, föreskriva att detta direktiv inte är tillämpligt på anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som ingår inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering eller omskolning.

Artikel 2

Syfte

Detta direktiv syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling enligt artikel 5 tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv avses med
 - a) *arbetstagare*: en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt,
 - b) *bemanningsföretag*: varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning,
 - c) *arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*: en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning,
 - d) *kundföretag*: varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar,
 - e) *uppdrag*: den period då en arbetstagare från ett bemanningsföretag är uthyrd till kundföretaget för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning,
 - f) *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser
 - i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,
 - ii) lön.

2. Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande eller arbetstagare.

Medlemsstaterna får inte undanta arbetstagare, anställningskontrakt eller anställningsförhållanden från tillämpningsområdet för detta direktiv enbart därför att det rör sig om deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med tidsbegränsad anställning eller arbetstagare med ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

Artikel 4

Översyn av begränsningar eller förbud

1. Begränsningar eller förbud mot anlitan­de av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmark­naden fungerar väl och att missbruk förhindras.
2. Senast den 5 december 2011 ska medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag för att kontrollera om de är motiverade av de skäl som anges i punkt 1.
3. Om sådana begränsningar eller förbud föreskrivs i kollektivavtal, får den översyn som avses i punkt 2 utföras av de parter på arbetsmarknaden som har förhandlat fram det berörda avtalet.
4. Punkterna 1, 2 och 3 ska inte påverka tillämpningen av nationella krav i fråga om registrering, tillstånd, certifiering, finansiella garantier eller kontroll av bemanningsföretag.
5. Medlemsstaterna ska informera kommissionen om resultaten av den översyn som avses i punkterna 2 och 3 senast den 5 december 2011.

KAPITEL II

ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Artikel 5

Likabehandlingsprincipen

1. De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket ska de befintliga reglerna i kundföretaget för

- a) skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar, och
- b) likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning,

följas på det sätt som har fastställts i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller i andra generella bestämmelser.

2. När det gäller lön får medlemsstaterna, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, föreskriva att undantag kan göras från de principer som fastställs i punkt 1, när arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som har ingått ett kontrakt om tillsvidareanställning hos ett sådant företag fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uppdrag.

3. Medlemsstaterna får efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter ge dessa möjlighet att, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal i vilka det, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras, får fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som avviker från de villkor som anges i punkt 1.

4. Förutsatt att en tillräcklig skyddsnivå fastställs för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, får medlemsstater som antingen inte har något system för att i lag fastslå allmängiltig tillämpning av kollektivavtal eller inte har något system för att i lag eller i praktiken låta bestämmelser i kollektivavtal omfatta alla företag av liknande slag inom en viss sektor eller ett visst geografiskt område, efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå och på grundval av ett avtal som ingåtts av dessa, fastställa en ordning för grundläggande arbets- och anställningsvillkor som avviker från de principer som fastställs i punkt 1. En sådan ordning får inkludera en kvalificeringsperiod för likabehandling.

En ordning som avses i denna punkt ska vara förenlig med gemenskapslagstiftningen och vara tillräckligt detaljerad och tillgänglig så att de berörda sektorerna och företagen kan identifiera och fullgöra sina skyldigheter. Särskilt ska medlemsstaterna genom tillämpning av artikel 3.2 ange om de yrkesbaserade systemen för social trygghet, inklusive pensionssystem, sjuklönesystem och system för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet ingår i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren enligt punkt 1. En sådan ordning ska inte påverka tillämpningen av avtal på nationell, regional, lokal eller sektoriell nivå som inte är mindre fördelaktiga för arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis för att undvika missbruk vid tillämpningen av denna artikel och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i detta direktiv. De ska underrätta kommissionen om sådana åtgärder.

Artikel 6

Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning

1. Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska informeras om lediga platser i kundföretaget för att få samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Denna information får lämnas genom ett allmänt meddelande som anslås på lämplig plats i det företag för vilket och under vars kontroll arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

2. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats, ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras.

Denna punkt påverkar inte tillämpningen av bestämmelser enligt vilka bemanningsföretag erhåller skälig ersättning för tjänster till kundföretagen för uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

3. Bemanningsföretagen får inte kräva någon ersättning från arbetstagarna för en placering i ett kundföretag eller för att dessa ingår ett anställningskontrakt med eller ett anställningsförhållande hos ett kundföretag efter det att de har utfört ett uppdrag i det kundföretaget.

4. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 5.1 ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ges tillgång till förmåner eller gemensamma inrättningar inom kundföretaget, särskilt personalmatsalar, barnomsorg och transporter, på samma villkor som arbetstagare som är direkt anställda i detta företag, såvida inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl.

5. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell sedvänja eller praxis, för att

- a) förbättra tillgången till utbildning och till barnomsorg i bemanningsföretagen för de arbetstagare som hyrs ut, även under perioder mellan uppdragen, för att främja deras karriärutveckling och anställbarhet,
- b) förbättra de inhyrda arbetstagarnas tillgång till kundföretagens personalutbildning.

Artikel 7

Representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

1. De arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, enligt villkor som medlemsstaterna har fastställt, tas med vid

beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i bemanningsföretaget enligt gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning och kollektivavtal.

2. Medlemsstaterna får, enligt villkor de själva fastställer, föreskriva att de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i kundföretaget enligt gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning och kollektivavtal på samma sätt som om de vore direkt anställda arbetstagare i kundföretaget under samma tidsperiod.

3. De medlemsstater som utnyttjar alternativet i punkt 2 ska inte vara skyldiga att tillämpa bestämmelserna i punkt 1.

Artikel 8

Information till arbetstagarrepresentanter

Utan att det påverkar tillämpningen av sådana nationella bestämmelser eller gemenskapsbestämmelser om information och samråd som är strängare och/eller mer detaljerade, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen⁽¹⁾, ska kundföretaget lämna lämplig information om anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, när information lämnas om sysselsättningsläget i företaget till de organ för arbetstagarrepresentation som inrättats enligt nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning.

KAPITEL III

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 9

Minimikrav

1. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser i lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta att kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna ingås mellan arbetsmarknadens parter.

2. Genomförandet av detta direktiv ska inte under några omständigheter vara tillräckligt skäl för att motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. Detta påverkar inte rätten för medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att, med hänsyn till hur förhållandena utvecklas, besluta om andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller när detta direktiv antas, förutsatt att minimikraven i detta direktiv respekteras.

⁽¹⁾ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

*Artikel 10***Sanktioner**

1. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då bemanningsföretag eller kundföretag inte följer detta direktiv. De ska särskilt se till att det finns lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att de skyldigheter som följer av detta direktiv fullgörs.

2. Medlemsstaterna ska fastställa bestämmelser om de sanktioner som ska tillämpas vid överträdelse av nationella bestämmelser om genomförande av detta direktiv samt vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att se till att de tillämpas. De sanktioner som fastställs ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 5 december 2011. Medlemsstaterna ska till kommissionen anmäla eventuella ändringar av dessa bestämmelser i god tid. De ska särskilt se till att arbetslagarna och/eller deras företrädare på ett lämpligt sätt kan se till att de skyldigheter som föreskrivs i detta direktiv fullgörs.

*Artikel 11***Genomförande**

1. Medlemsstaterna ska anta och offentliggöra de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 5 december 2011, eller se till att arbetsmarknadens parter inför nödvändiga bestämmelser genom avtal, varvid medlemsstaterna ska vidta alla åtgärder som är nödvändiga för att alltid kunna garantera att målen i detta direktiv uppnås. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat beslutar om dessa åtgärder ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 12***Översyn av kommissionen**

Senast den 5 december 2013 ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå se över tillämpningen av detta direktiv för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

*Artikel 13***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 14***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 19 november 2008.

På Europaparlamentets vägnar
H.-G. PÖTTERING
Ordförande

På rådets vägnar
J.-P. JOUYET
Ordförande