



**RÅDET FOR
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 15. september 2008
(OR. en)**

**Interinstitutionel sag:
2002/0072 (COD)**

**10599/2/08
REV 2**

**SOC 360
CODEC 764**

RETSAKTER OG ANDRE INSTRUMENTER

Vedr.: **RÅDETS FÆLLES HOLDNING med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikararbejde**

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/.../EF

af

om vikararbejde

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137 stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

efter høring af Regionsudvalget,

efter proceduren i traktatens artikel 251², og

ud fra følgende betragtninger:

¹ EUT C 61 af 14.3.2003, s. 124.

² Europa-Parlamentets udtalelse af 21.11.2002 (EUT C 25 E af 29.1.2004, s. 368), Rådets fælles holdning af...

- (1) Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder¹. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af charterets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
- (2) Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a., at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til sådanne former for arbejde som tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.
- (3) Den 27. september 1995 konsulterede Kommissionen, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed i ansættelsen.

¹ EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1.

- (4) Efter denne konsultation mente Kommissionen, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og den konsulterede yderligere den 9. april 1996 arbejdsmarkedets parter, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, om indholdet af det påtænkte forslag.
- (5) I præambelen til den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikaransættelse og besluttede ikke at medtage vikaransatte i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.
- (6) De generelle tværfaglige organisationer, dvs. Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE)¹, De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), meddelte ved en fælles skrivelse af 29. maj 2000 Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der er omhandlet i traktatens artikel 139. De anmodede i en fælles skrivelse af 28. februar 2001 Kommissionen om at forlænge fristen i artikel 138, stk. 4, med én måned. Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 15. marts 2001.
- (7) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikaransættelse ikke havde ført til en aftale.

¹ UNICE ændrede navn til BUSINESSEUROPE i januar 2007.

- (8) I marts 2005 fandt Det Europæiske Råd det absolut nødvendigt, at der sættes ny gang i Lissabonstrategien, og at vækst og beskæftigelse udvælges som kerneprioriteter. Rådet godkendte de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse 2005-2008, der bl.a. tager sigte på at skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet samtidig med, at arbejdsmarkedsparternes rolle respekteres.
- (9) I overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om den social- og arbejdsmarkeds-politiske dagsorden for perioden frem til 2010, som Det Europæiske Råd på mødet i marts 2005 udtrykte tilfredshed med, idet den bidrager til virkeliggørelsen af Lissabonstrategiens mål ved at styrke den europæiske sociale model, fandt Det Europæiske Råd, at for arbejdstagernes og virksomhedernes vedkommende vil nye former for tilrettelæggelse af arbejdet og mere forskelligartede aftalevilkår, der bedre kombinerer fleksibilitet og sikkerhed, bidrage til tilpasningsevnen. Endvidere gav Det Europæiske Råd på mødet i december 2007 sin tilslutning til de aftalte fælles principper for flexicurity, der er udtryk for en passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet og hjælper både arbejdstagere og arbejdsgivere med at udnytte de muligheder, globaliseringen byder.
- (10) Inden for Den Europæiske Union er der store forskelle i brugen af vikaransættelse og i vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår.
- (11) Vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv. Det bidrager dermed til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.

- (12) Dette direktiv opstiller en ramme for beskyttelse af vikariansatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.
- (13) I Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikariansættelsesforhold¹, fastsættes de gældende bestemmelser for vikariansatte, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- (14) De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte bør mindst svare til dem, der gælder for arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af det samme arbejde.
- (15) Arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en tidsbegrænset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan afviges fra de bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden.
- (16) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde kan medlemsstaterne tillade arbejdsmarkedets parter at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkårene, forudsat at den generelle beskyttelse af vikariansatte respekteres.

¹ EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.

- (17) Under visse begrænsede omstændigheder bør medlemsstaterne endvidere, på grundlag af en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan, inden for visse grænser kunne fravige princippet om ligebehandling, forudsat at der sikres en passende beskyttelse.
- (18) Den forbedrede minimumsbeskyttelse af vikariansatte bør ledsages af en revision af eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejde. Disse kan kun begrundes i almene hensyn til f.eks. beskyttelse af arbejdstagerne og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.
- (19) Dette direktiv berører ikke arbejdsmarkedets parters uafhængighed eller forholdet mellem dem, herunder retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lov og praksis under overholdelse af gældende fællesskabsret.
- (20) Bestemmelserne i dette direktiv vedrørende forbud mod eller restriktioner i anvendelsen af vikararbejdskraft berører ikke national lovgivning eller praksis, som forbyder, at strejkende arbejdstagere erstattes med vikarer.
- (21) Medlemsstaterne bør fastsætte administrative eller retslige procedurer til beskyttelse af vikariansattes rettigheder og bør fastsætte sanktioner, der er effektive, afskrækkende og står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter, i tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

- (22) Dette direktiv bør gennemføres i overensstemmelse med traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, og berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser¹.
- (23) Målet for dette direktiv, nemlig at skabe en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er harmoniseret på fællesskabsplan, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre nås på fællesskabsplan ved at der indføres minimumsforskrifter, som gælder for hele Fællesskabet; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf., traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

¹ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
2. Dette direktiv gælder for offentligretlige og privatretlige virksomheder, som er vikarbureauer eller brugervirksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de opererer med gevinst for øje.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdsaftaler og ansættelsesforhold, der er indgået inden for rammerne af et specifikt offentligt eller offentligt støttet program, som vedrører erhvervsuddannelse, integration på arbejdsmarkedet eller omskoling.

Artikel 2

Formål

Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikarbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikarbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

Artikel 3

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i medfør af de nationale arbejdsretlige bestemmelser
- b) "vikarbureau": enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med national lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse
- c) "vikaransat": en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse

- d) "brugervirksomhed": enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave
- e) "udsendelse": den periode, hvor den vikaransatte udstationeres i brugervirksomheden for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse
- f) "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår": arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:
 - i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
 - ii) aflønning.

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning for så vidt angår definitionen af aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager.

Medlemsstaterne må ikke undtage arbejdstagere, arbejdsaftaler og ansættelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesområde udelukkende med den begrundelse, at der er tale om deltidsansatte, arbejdstagere i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller personer, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau.

Artikel 4

Revision af restriktioner eller forbud

1. Forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikarbejde kan kun begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikariansatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.
2. Senest ...* tager medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis eventuelle restriktioner og forbud vedrørende anvendelsen af vikarbejde op til revision for at afgøre, om de er begrundet ud fra de hensyn, der er anført i stk. 1.
3. Hvis sådanne restriktioner og forbud er fastsat i kollektive overenskomster, kan den i stk. 2 omhandlede revision udføres af de arbejdsmarkedsparter, der har forhandlet den relevante overenskomst.
4. Stk. 1, 2 og 3 berører ikke nationale krav til vikarbureauer for så vidt angår registrering, udstedelse af tilladelse, godkendelse, finansielle garantier eller tilsyn.
5. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultaterne af den i stk. 2 og stk. 3 omhandlede revision senest ...*.

* Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.

* Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.

KAPITEL II

ARBEJDS- OG ANSÆTTELSVILKÅR

Artikel 5

Princippet om ligestilling

1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikariansatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikariansatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Når første afsnit finder anvendelse, skal de regler, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

- a) beskyttelse af gravide og ammende kvinder samt af børn og unge og
- b) ligestilling af mænd og kvinder og foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering,

overholdes som fastsat ved lov, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre generelle bestemmelser.

2. Med hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikaransatte har en tidsubegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.
4. Forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikaransatte, kan medlemsstater, hvor der ikke findes en lovbestemt procedure for at erklære kollektive overenskomster alment gældende eller ikke findes en lovbestemt procedure eller praksis for at udvide deres bestemmelser til alle lignende virksomheder i en bestemt branche eller et bestemt geografisk område, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og på grundlag af en aftale indgået mellem disse indføre ordninger vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der fraviger princippet i stk. 1. Sådanne ordninger kan omfatte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.

De ordninger, der omhandles i dette stykke, skal være i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen og skal være tilstrækkelig præcise og tilgængelige, så de pågældende brancher og virksomheder kan identificere og overholde deres forpligtelser. Navnlig skal medlemsstaterne ved anvendelsen af artikel 3, stk. 2, præcisere, om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder pensions-, og sygesikringsordninger eller medarbejderaktieordninger, indgår i de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i stk. 1. Sådanne ordninger berører heller ikke aftaler på nationalt, regionalt eller lokalt niveau eller på brancheplan, som er mindst lige så gunstige for arbejdstagerne.

5. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med national lov og/eller praksis med henblik på at forebygge misbrug ved anvendelsen af denne artikel og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser. De underretter Kommissionen om de truffene foranstaltninger.

Artikel 6

Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse

1. Vikaransatte skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre arbejdstagere i den pågældende virksomhed. Dette kan ske ved et generelt opslag på et passende sted i den virksomhed, for hvilken og under hvis tilsyn den vikaransatte udfører en arbejdsopgave.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at eventuelle klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og den vikaransatte, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

Dette stykke berører ikke ordninger, i henhold til hvilke vikarbureauer modtager en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte.

3. Vikarbureauer må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed eller kan indgå en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med en brugervirksomhed efter at have været udsendt til den pågældende virksomhed.
4. Uden at dette i øvrigt berører artikel 5, stk. 1, har vikaransatte adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter, navnlig kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som arbejdstagere, der er ansat direkte af virksomheden, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

5. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger eller fremmer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med nationale traditioner og praksis med henblik på:
- a) at forbedre vikaransattes adgang til uddannelsesaktiviteter og børnepasningsfaciliteter i vikarbureauerne, herunder også i perioderne mellem udsendelser, for at fremme deres karrieremuligheder og øge deres beskæftigelsesegnethed
 - b) at forbedre vikaransattes adgang til uddannelsesaktiviteter for arbejdstagere i brugervirksomhederne.

Artikel 7

Vikaransattes repræsentation

1. Vikaransatte indgår på betingelser, som fastlægges af medlemsstaterne, i beregningen af den tærskel, over hvilken der ifølge fællesskabslovgivningen og national lovgivning samt kollektive overenskomster skal etableres organer til repræsentation af arbejdstagerne i vikarbureauet.
2. Medlemsstaterne kan bestemme, at vikaransatte på betingelser, som fastlægges af medlemsstaterne, indgår i beregningen af den tærskel, over hvilken der ifølge fællesskabslovgivningen og national lovgivning samt kollektive overenskomster skal etableres organer til repræsentation af arbejdstagerne i brugervirksomheden, på samme måde som hvis de havde været ansat direkte af brugervirksomheden for samme periode.
3. De medlemsstater, der benytter sig af muligheden i stk. 2, er ikke forpligtet til at gennemføre bestemmelserne i stk. 1.

Artikel 8

Information af arbejdstagerrepræsentanterne

Med forbehold af strengere og/eller mere specifikke nationale bestemmelser og fællesskabsbestemmelser om information og høring, navnlig i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab¹, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om sin anvendelse af vikaransatte, når den giver oplysninger om beskæftigelsessituationen i virksomheden til de organer til repræsentation af arbejdstagerne, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

¹ EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

KAPITEL III

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 9

Minimumskrav

1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, som er gunstigere for arbejdstagerne.

2. Gennemførelsen af dette direktiv kan under ingen omstændigheder udgøre en tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af dette direktiv. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter på baggrund af ændrede forhold kan vedtage love og administrative bestemmelser eller overenskomstmæssige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der var gældende på tidspunktet for vedtagelsen af dette direktiv, forudsat at minimumskravene i dette direktiv overholdes.

Artikel 10
Sanktioner

1. Medlemsstaterne påser, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis et vikarbureau eller en brugervirksomhed ikke overholder dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner, som skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne iværksættes. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest ...* Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser. Medlemsstaterne giver omgående Kommissionen meddelelse om enhver senere ændring af disse bestemmelser. Medlemsstaterne sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter har de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

* Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.

Artikel 11
Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest...^{*} eller påser, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere, at formålet med dette direktiv bliver opfyldt. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastlægges af medlemsstaterne.

Artikel 12
Revision foretaget af Kommissionen

Senest ...^{**} tager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan anvendelsen af dette direktiv op til revision med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.

^{*} Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.

^{**} Fem år efter vedtagelsen af dette direktiv.

Artikel 13
Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 14
Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand
