

Środa, 17 grudnia 2008 r.

Komisję obowiązują jednak cele inicjatywy na rzecz lepszych uregulowań prawnych i konieczność uzasadnienia wniosków wszechstronną oceną skutków i korzyści. W odniesieniu do tej kwestii, zgodnie z Traktatem ustanawiającym Wspólnotę Europejską, Komisja będzie nadal dokonywała oceny konieczności przedłożenia nowych wniosków legislacyjnych, lecz zastrzega sobie prawo decydowania, czy i kiedy złożenie takich wniosków legislacyjnych będzie właściwe.

Organizacja czasu pracy ***II

P6_TA(2008)0615

Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnego stanowiska Rady mającego na celu przyjęcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (10597/2/2008 — C6-0324/2008 — 2004/0209 (COD))

(2010/C 45 E/47)

(Procedura współdecyzji: drugie czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wspólne stanowisko Rady (10597/2/2008 – C6-0324/2008),
- uwzględniając stanowisko zajęte w pierwszym czytaniu ⁽¹⁾, dotyczące wniosku Komisji przedstawionego Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2004)0607),
- uwzględniając zmieniony wniosek Komisji (COM(2005)0246),
- uwzględniając art. 251 ust. 2 Traktatu WE,
- uwzględniając art. 62 Regulaminu,
- uwzględniając zalecenia do drugiego czytania przedstawione przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A6-0440/2008),

1. zatwierdza wspólne stanowisko po poprawkach;
2. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji.

⁽¹⁾ Dz.U. C 92 E z 20.4.2006, s. 292.

P6_TC2-COD(2004)0209

Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w drugim czytaniu w dniu 17 grudnia 2008 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/.../WE zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

Środa, 17 grudnia 2008 r.

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

stanowiąc zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 251 Traktatu ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 137 Traktatu stanowi, że Wspólnota ma wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich służące ulepszeniu środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. w dyrektywach przyjętych na podstawie wspomnianego artykułu ma unikać się nakładania jakichkolwiek ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (2) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁴⁾ ustanawia minimalne wymagania co do organizacji czasu pracy, między innymi pod względem okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego, przerw, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz pewnych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.
- (3) Art. 19 ust. 3 i art. 22 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2003/88/WE przewidują dokonanie przeglądu w terminie do dnia 23 listopada 2003 r.
- (4) Po upływie ponad dziesięciu lat od przyjęcia dyrektywy Rady 93/104/WE ⁽⁵⁾, czyli pierwotnej dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy, konieczne stało się uwzględnienie nowych realiów i potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz zapewnienie środków na realizację celów w dziedzinie wzrostu i zatrudnienia określonych przez Radę Europejską w dniach 22 i 23 marca 2005 r. w kontekście strategii lizbońskiej.
- (5) Godzenie pracy z życiem rodzinnym jest również podstawowym elementem, umożliwiającym realizację celów wyznaczonych przez Unię Europejską w strategii lizbońskiej, w szczególności zwiększenia stopy zatrudnienia kobiet. Chodzi nie tylko o stworzenie bardziej zadowalającego środowiska pracy, lecz również o lepsze dostosowanie go do potrzeb pracowników w szczególności tych, którzy mają obowiązki rodzinne. Szereg zmian zawartych w niniejszej dyrektywie ma pozwolić na łatwiejsze pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym.
- (6) W związku z tym państwa członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do zawierania umów na odpowiednim szczeblu, by ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
- (7) **Konieczne jest wzmocnienie ochrony** zdrowia i bezpieczeństwa pracowników **w celu podjęcia wyzwań związanych z nowymi formami organizacji** czasu pracy, **wprowadzenie modeli czasu pracy dających pracownikom możliwość kształcenia się przez całe życie oraz znalezienie nowej równowagi między godzeniem pracy z życiem rodzinnym z jednej strony, a bardziej elastyczną organizacją czasu pracy z drugiej strony.**
- (8) **Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich cechą charakterystyczną pojęcia „czasu pracy” jest wymóg fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i dyspozycyjności wobec pracodawcy w celu natychmiastowego, w razie konieczności, świadczenia usług.**

⁽¹⁾ Dz.U. C 267 z 27.10.2005, s. 16.

⁽²⁾ Dz.U. C 231 z 20.9.2005, s. 69.

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 11 maja 2005 r. (Dz.U. C 92 E z 20.4.2006, s. 292), wspólne stanowisko Rady z dnia 15 września 2008 r. (Dz.U. C 254 E z 7.10.2008, s. 26) oraz stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2008 r.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 18. ▯

Środa, 17 grudnia 2008 r.

- (9) **W sytuacjach, w których pracownicy nie otrzymali okresów odpoczynku, należy im przyznać okres odpoczynku wyrównawczego następującego po okresie pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, układami zbiorowymi oraz innymi umowami między partnerami społecznymi.**
- (10) Należy także ponownie przeanalizować przepisy o okresie rozliczeniowym dla maksymalnego tygodniowego czasu pracy, tak aby dostosować je do potrzeb pracodawców i pracowników, nie naruszając gwarancji ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.
- (11) Jeżeli umowa o pracę zawarta jest na okres krótszy niż jeden rok, okres rozliczeniowy nie powinien być dłuższy niż okres trwania umowy o pracę.
- (12) Doświadczenie nabyte w związku ze stosowaniem art. 22 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE wskazuje, że całkowicie indywidualne podejmowanie **ostatecznej** decyzji o niestosowaniu przepisów art. 6 tej dyrektywy **powoduje** problemy pod względem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ich wolności wyboru. **Dlatego też przepis dotyczący możliwości niestosowania tego wyjątku nie powinien dłużej być stosowany.**
- (13) **Jeżeli dany pracownik jest zatrudniony na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, należy podjąć środki mające na celu zagwarantowanie, że czas pracy danego pracownika jest sumą okresów pracowanych w ramach każdej z umów.**
- (14) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym w sprawie możliwego kierunku działania wspólnotowego w tej dziedzinie.
- (15) Po przeprowadzeniu tych konsultacji Komisja uznała, że działanie wspólnotowe jest pożądane, i przeprowadziła dalsze konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.
- (16) Po tych powtórnych konsultacjach partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu, który mógłby doprowadzić do zawarcia porozumienia przewidzianego w art. 139 Traktatu.
- (17) W związku z tym, że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie unowocześnienie prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego organizacji czasu pracy, nie może zostać zadowalająco zrealizowany przez państwa członkowskie, może natomiast zostać lepiej zrealizowany na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (18) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i przestrzega zasad uznanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej ⁽¹⁾. W szczególności niniejsza dyrektywa ma na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, o którym mowa w art. 31 karty, w szczególności w jego ust. 2, który stanowi, że „Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do rocznego płatnego urlopu”.

(1) Dz.U. C 364 z 18.12.2000, s. 1.

Środa, 17 grudnia 2008 r.

- (19) Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy powinno utrzymać ogólny poziom ochrony przyznany pracownikom w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 2003/88/WE wprowadza się następujące zmiany:

- 1) W art. 2 dodaje się ustępy w brzmieniu:

„1a. »czas dyżuru« oznacza czas, w którym pracownik ma obowiązek pozostawać do dyspozycji pracodawcy w swoim miejscu pracy, tak aby na polecenie pracodawcy wykonywać swoje czynności lub obowiązki.

1b. »miejsce pracy« oznacza miejsce lub miejsca, w których pracownik zwykle wykonuje swoje czynności lub obowiązki i które jest określone zgodnie z tym, co przewiduje stosunek pracy lub umowa o pracę mające zastosowanie do pracownika.

1c. »nieaktywna część czasu dyżuru« oznacza okres, w którym pracownik pełni dyżur w rozumieniu ust. 1a, ale nie jest zobowiązany przez pracodawcę do faktycznego wykonywania swoich czynności lub obowiązków.”

- 2) Dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 2a

Czas dyżuru

Cały okres czasu dyżurowania, w tym jego część nieaktywna, powinien być uważany za czas pracy.

Jednakże w drodze układów zbiorowych lub innych porozumień między partnerami społecznymi, bądź za pomocą przepisów ustawowych lub wykonawczych, nieaktywny okresu dyżurowania może zostać obliczony w sposób odmienny, tak aby nie przekroczył maksymalnego tygodniowego czasu pracy określonego w art. 6, pod warunkiem, że jest to zgodne z ogólnymi zasadami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Nieaktywna część czasu dyżuru nie jest uwzględniana przy obliczaniu odpowiednio dobowych lub tygodniowych okresów odpoczynku przewidzianych w art. 3 i 5.

Artykuł 2b

Obliczanie czasu pracy

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, czas pracy takiego pracownika odpowiada sumie okresów czasu pracy przepracowanych w ramach każdej z tych umów.

Artykuł 2c

Godzenie pracy i życia rodzinnego

Państwa członkowskie zachęcają partnerów społecznych odpowiedniego szczebla, bez uszczerbku dla ich autonomii, do zawierania porozumień służących lepszemu godzeniu pracy z życiem rodzinnym.

Środa, 17 grudnia 2008 r.

Państwa członkowskie, bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (*) I po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych, **zapewniają:**

- **dpowiednio wczesne informowanie** pracowników **przez pracodawców o wszelkich zmianach w organizacji** czasu pracy **oraz**
- **prawo pracowników do składania wniosków o zmiany godzin lub organizacji czasu pracy oraz obowiązek sprawiedliwego rozpatrywania tych wniosków przez pracodawców, przy uwzględnieniu potrzeb w zakresie elastyczności pracodawców i pracowników. Pracodawca może odrzucić taki wniosek jedynie w przypadku, gdy wynikające z niego straty organizacyjne dla pracodawcy są niewspółmiernie duże w porównaniu do korzyści pracownika.**

(*) Dz.U. L 80 z 23.3.2002, str. 29.”

- 3) W art. 17 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w ust. 1 **wprowadza się następujące zmiany:**
 - i) wyrazy „art. 3–6, 8 oraz art. 16” zastępuje się wyrazami „art. 3–6, art. 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”;
 - ii) **lit. a) otrzymuje brzmienie:**

„a) dyrektorów generalnych (lub osób na porównywalnym stanowisku), bezpośrednio podlegających im kierowników wyższego szczebla oraz osób bezpośrednio powoływanych przez zarząd;”
 - b) w ust. 2 wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku **następujące po okresie pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, układami zbiorowymi lub innymi porozumieniami zawartymi** między partnerami społecznymi”;
 - c) w ust. 3 zdaniu wprowadzającym wyrazy „art. 3, 4, 5, 8 oraz 16” zastępuje się wyrazami „art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”;
 - d) w ust. 5 wprowadza się następujące zmiany:
 - i) akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„5. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu odstępstwa od art. 6 można stosować względem lekarzy stażystów zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do szóstego niniejszego ustępu.”
 - ii) skreśla się ostatni akapit.
4. w art. 18 ust. 3 wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku **następujące po okresie pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, układami zbiorowymi lub innymi porozumieniami zawartymi** między partnerami społecznymi”;

Środa, 17 grudnia 2008 r.

5. Art. 19 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 19

Ograniczenia dotyczące odstąpienia od okresu rozliczeniowego

|| Na zasadzie odstępstwa od art. 16 lit. b), o ile zachowane zostają ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, państwa członkowskie mogą zezwolić z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub z przyczyn dotyczących organizacji pracy, by okresem rozliczeniowym był okres nieprzekraczający 12 miesięcy ustalony:

- a) na mocy układu zbiorowego lub porozumienia między partnerami społecznymi, jak przewidziano w art. 18; lub
- b) na mocy przepisu ustawowego lub wykonawczego po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych odpowiedniego szczebla **w przypadkach, w których pracownicy nie są objęci umowami zbiorowymi lub porozumieniami między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowane państwa członkowskie przyjmą niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca:**
 - i) **informuje pracowników lub ich przedstawicieli i przeprowadza z nimi konsultacje dotyczące wprowadzenia proponowanej organizacji czasu pracy i jej zmian;**
 - ii) **przyjmuje niezbędne środki w celu zapobiegania wszelkim zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z proponowaną organizacją czasu pracy lub ich usuwania.**

Korzystając z możliwości, określonej w akapicie pierwszym lit. b), państwa członkowskie zapewniają, by pracodawcy przestrzegali swoich obowiązków określonych w rozdziale II dyrektywy 89/391/EWG.”

6) Art. 22 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 22

Przepisy różne

1. Mimo obowiązywania ogólnej zasady, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy w Unii Europejskiej wynosi 48 godzin i że w praktyce wyjątkiem jest, by pracownicy w Unii Europejskiej pracowali dłużej, państwa członkowskie mogą **podjąć decyzję** o niestosowaniu art. 6, **podczas okresu przejściowego, który zakończy się ...** (*), pod warunkiem że podejmą **one** konieczne działania mające na celu zapewnienie skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Jednak wykonywanie tego prawa wyboru musi być wyraźnie przewidziane w układzie zbiorowym lub porozumieniu między partnerami społecznymi odpowiedniego szczebla lub w ustawodawstwie krajowym po konsultacji z partnerami społecznymi odpowiedniego szczebla.

2. W każdym przypadku państwa członkowskie, które chcą skorzystać ze wspomnianego prawa wyboru, muszą podjąć środki konieczne do zapewnienia, aby:

- a) żaden pracodawca nie żądał od pracownika, by pracował dłużej niż 48 godzin w okresie siedmiu dni liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. b), chyba że otrzymał on zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy. Zgoda taka ważna jest przez okres nieprzekraczający **sześciu miesięcy** i jest odnawialna;
- b) żaden pracownik nie został przez swojego pracodawcę narażony na negatywne skutki z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie takiej pracy ani z powodu cofnięcia swojej zgody na nią, bez względu na przyczynę;

Środa, 17 grudnia 2008 r.

- c) zgoda wyrażona w momencie:
- i) podpisywania indywidualnej umowy o pracę **lub w trakcie okresu próbnego**; lub
 - ii) w ciągu pierwszych czterech tygodni stosunku pracy

była nieważna i nieskuteczna;

||

- d) każdy pracownik w ciągu sześciu pierwszych miesięcy po zawarciu ważnej umowy lub w okresie maksymalnie trzech miesięcy po zakończeniu okresu próbnego określonego w jego umowie – zależnie od tego, który z tych okresów jest dłuższy, miał prawo wycofać, ze skutkiem natychmiastowym, swoją zgodę na wykonywanie takiej pracy, informując o tym we właściwym terminie pracodawcę na piśmie. Po upływie tego terminu pracodawca może wymagać od pracownika złożenia pisemnego wypowiedzenia takiej zgody, którego okres nie może przekroczyć dwóch miesięcy;
- e) pracodawca prowadził bieżącą dokumentację dotyczącą wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę, oraz odpowiednią dokumentację pozwalającą wykazać, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy;
- f) dokumentacja ta była udostępniana właściwym organom, które ze względu na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników mogą zakazać lub ograniczyć możliwość przekraczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- g) pracodawca na żądanie właściwych organów dostarczał im informacji o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę na pracę przekraczającą 48 godzin w okresie siedmiu dni, liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. b), a także dostarczał im odpowiednią dokumentację pozwalającą wykazać, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy.

||

(*) **36 miesięcy od wejścia w życie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/.../WE z dnia ... [zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy].**"

||

- 7) Art. 24 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 24

Sprawozdania

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego już przyjętych lub właśnie przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
2. Państwa członkowskie co pięć lat przedkładają Komisji sprawozdanie z praktycznego wprowadzania w życie niniejszej dyrektywy i podają stanowiska partnerów społecznych.

Komisja przekazuje te informacje Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Doradczemu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

Środa, 17 grudnia 2008 r.

3. Co pięć lat od dnia 23 listopada 1996 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie stosowania niniejszej dyrektywy, biorąc pod uwagę ust. 1 i 2.”



Artykuł 2

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych w celu wdrożenia niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia stosowania tych sankcji. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o odnośnych przepisach najpóźniej do ...(*) . Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o wszelkich dalszych zmianach tych przepisów w odpowiednim terminie, w szczególności zapewniają pracownikom lub ich przedstawicielom odpowiednie środki egzekwowania obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 3

1. Państwa członkowskie nie później niż ... (*) wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych przepisów w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych dostosowań, pozwalających im stale gwarantować realizację celów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie niezwłocznie przekazują Komisji odnośne informacje.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia są określane przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst przepisów prawa krajowego, które państwa te przyjęły w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

(*) 3 lata od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.