

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES

ze dne 19. listopadu 2008

o agenturním zaměstnávání

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,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy ⁽²⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie ⁽³⁾. Jejím cílem je zejména zajistit plný soulad s článkem 31 listiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

(2) Bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků stanoví mimo jiné, 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, agenturní zaměstnávání a sezónní práce.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 61, 14.3.2003, s. 124.

⁽²⁾ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 21. listopadu 2002 (Úř. věst. C 25 E, 29.1.2004, s. 368), společný postoj Rady ze dne 15. září 2008 a stanovisko Evropského parlamentu ze dne 22. října 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽³⁾ Úř. věst. C 303, 14.12.2007, s. 1.

(3) Dne 27. září 1995 konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství v souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy opatření, která by mohla být přijata na úrovni Společenství v souvislosti s pružností pracovní doby a jistotou pracovního místa.

(4) Po této konzultaci dospěla Komise k závěru, že akce Společenství je účelná, a dne 9. dubna 1996 dále konzultovala se sociálními partnery v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy obsah zamýšleného návrhu.

(5) V preambuli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 dali signatáři najevo svůj záměr zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání a rozhodli se, že nezahrnou zaměstnance agentur práce do směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou.

(6) Obecné meziodvětvové organizace, tj. Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE) ⁽⁴⁾, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) informovaly Komisi ve společném dopise ze dne 29. května 2000 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139 Smlouvy o ES. Ve společném dopise ze dne 28. února 2001 požádaly Komisi o prodloužení lhůty uvedené v čl. 138 odst. 4 Smlouvy o ES o jeden měsíc. Komise této žádosti vyhověla a prodloužila lhůtu pro jednání do 15. března 2001.

(7) Dne 21. května 2001 sociální partneři uznali, že jejich jednání o agenturním zaměstnávání nevyústila v žádnou dohodu.

(8) V březnu roku 2005 považovala Evropská rada za nezbytné znovu zahájit Lisabonskou strategii a znovu se zaměřit na priority růstu a zaměstnanosti. Rada schválila integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost na období let 2005–2008, jejichž cílem je mimo jiné podpora pružnosti ve spojení s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce, a to s patřičným ohledem na úlohu sociálních partnerů.

⁽⁴⁾ UNICE změnila v lednu roku 2007 svůj název na BUSINESSEUROPE.

- (9) V souladu se sdělením Komise o sociální agendě pro období do roku 2010, 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 pružnost s jistotou, přispějí k větší přizpůsobivosti. Evropská rada dále v prosinci roku 2007 potvrdila dohodnuté obecné zásady flexikurity, které na trhu práce vytvářejí rovnováhu mezi pružností a jistotou zaměstnání a pomáhají zaměstnancům i zaměstnavatelům využívat příležitostí, které přináší globalizace.
- (10) V rámci Evropské unie existují značné rozdíly, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce.
- (11) Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.
- (12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.
- (13) Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru ⁽¹⁾, obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na zaměstnance agentur práce.
- (14) Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.
- (15) Obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě zaměstnanců, kteří mají se svojí agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se uplatňují u uživatele.
- (16) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.
- (17) Kromě toho by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.
- (18) Současně se zlepšováním minimální ochrany zaměstnanců agentur práce by měl být prováděn přezkum všech omezení nebo zákazů, které byly pro agenturní zaměstnávání stanoveny. Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu, jako je zejména ochrana zaměstnanců, požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a potřeba zajistit náležitě fungování trhu práce a zabránit možnému zneužívání.
- (19) Touto směrnicí 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 agenturního zaměstnávání, nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, jež zakazují, aby stávkující zaměstnance nahradili zaměstnanci agentur práce.
- (21) Členské státy by měly stanovit na ochranu práv zaměstnanců agentur práce správní nebo soudní řízení a za porušení povinností vyplývajících z této směrnice by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a přiměřené.
- (22) Tato směrnice by měla být prováděna v souladu s ustanoveními Smlouvy týkajícími se volného pohybu služeb a svobody usazování, a aniž je dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.

(23) Jelikož cíle této směrnice, totiž vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být z důvodu rozsahu a účinků této směrnice lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovníprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.

2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovníprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace.

Článek 2

Cíl

Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání 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) „zaměstnancem“ osoba, které je v dotyčném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s vnitrostátním pracovním právem;
 - b) „agenturou práce“ fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovníprávním vztahu s svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
 - c) „zaměstnancem agentury práce“ zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovníprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
 - d) „uživatel“ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;
 - e) „přidělením“ doba, na níž je zaměstnanec agentury práce umístěn u uživatele, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
 - f) „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se
 - i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
 - ii) odměňování.

2. Touto směrnicí nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o definici odměňování, pracovní smlouvy, pracovníprávního vztahu nebo zaměstnance.

Členské státy nevyjmou z oblasti působnosti této směrnice zaměstnance, pracovní smlouvy nebo pracovníprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o zaměstnance na částečný pracovní úvazek, zaměstnance se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovníprávním vztahu s agenturou práce.

Článek 4

Přezkum omezení nebo zákazů

1. Zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.
2. Do 5. prosince 2011 přezkoumají členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi případná omezení nebo zákazy týkající se využívání agenturního zaměstnávání s cílem ověřit, zda jsou odůvodněny na základě obecného zájmu podle odstavce 1.
3. Pokud jsou tato omezení nebo zákazy stanoveny v kolektivních smlouvách, může být přezkum uvedený v odstavci 2 proveden sociálními partnery, kteří příslušné smlouvy vyjednali.
4. Odstavci 1, 2 a 3 nejsou dotčeny vnitrostátní požadavky související s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur práce.
5. Členské státy informují Komisi o výsledcích přezkumu podle odstavce 2 a 3 do 5. prosince 2011.

KAPITOLA II

PRACOVNÍ PODMÍNKY A PODMÍNKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Článek 5

Zásada rovného zacházení

1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

- a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a
- b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

4. Za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání odchylných se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

Opatření uvedená v tomto odstavci musí být v souladu s právními předpisy Společenství a dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky mohly zjistit své povinnosti a plnit je. Členské státy při uplatňování čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito opatřeními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které nejsou pro zaměstnance méně výhodné.

5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.

Článek 6

Přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání

1. Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni 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 vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.

Tímto odstavcem nejsou dotčena ustanovení, podle nichž agentury práce dostávají odměnu v přiměřené výši za služby poskytnuté příslušným uživatelům spočívající v přidělení, nábore a odborné přípravě zaměstnanců agentur práce.

3. Agentury práce neúčtují zaměstnancům po uplynutí doby přidělení k uživateli žádné poplatky za zprostředkování zaměstnání u tohoto uživatele nebo za uzavření pracovní smlouvy nebo za vznik pracovněprávního vztahu s tímto uživatelem.

4. Aniž je dotčen čl. 5 odst. 1, mají zaměstnanci agentur práce přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, za stejných podmínek, které mají zaměstnanci zaměstnaní přímo uživatelem, 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

- a) zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě a k zařízením pro péči o děti v agenturách práce, a to i v obdobích mezi jejich pracovním přidělením, v zájmu podpory jejich profesního rozvoje a zvýšení jejich zaměstnatelnosti;
- b) zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě určené pro zaměstnance uživatele.

Článek 7

Zastoupení zaměstnanců agentur práce

1. Zaměstnanci agentur práce jsou za podmínek stanovených členskými státy zohledňováni pro účely výpočtu prahové

hodnoty, při jejímž překročení musí být v agentuře práce zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států.

2. Členské státy mohou stanovit, že za podmínek jimi vymezených se tyto zaměstnanci zohledňují pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být u uživatele zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států a s kolektivními smlouvami, a to stejným způsobem, jako by se jednalo o zaměstnance zaměstnané na stejnou dobu přímo tímto uživatelem.

3. Členské státy, které využijí možnosti uvedené v odstavci 2, nejsou povinny provádět ustanovení odstavce 1.

Článek 8

Informování zástupců zaměstnanců

Aniž jsou dotčena ustanovení vnitrostátních právních předpisů a právních předpisů Společenství o informování a projednávání, která jsou přísnější nebo podrobnější, a zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství⁽¹⁾, musí uživatel při informování orgánů zastupujících zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států o situaci daného podniku v oblasti zaměstnanosti poskytovat patřičné informace o využívání zaměstnanců agentur práce.

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 zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnicí.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.

Článek 10**Sankce**

1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Zejména zajistí, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice.

2. Členské státy stanoví 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 oznámí znění těchto ustanovení Komisi do 5. prosince 2011. Členské státy oznámí Komisi včas všechny následné změny těchto ustanovení. Zejména zajistí, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné prostředky pro vymáhání povinností podle této směrnice.

Článek 11**Provádění**

1. Členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o nich informují Komisi.

2. Tyto předpisy přijaté 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 Komisí**

Do 5. prosince 2013 Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Společenství uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně nezbytné změny.

Článek 13**Vstup v platnost**

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

Článek 14**Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 19. listopadu 2008.

Za Evropský parlament

předseda

H.-G. PÖTTERING

Za Radu

předseda

J.-P. JOUYET