

## I

*(Acte legislative)*

## DIRECTIVE

## DIRECTIVA 2010/41/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 7 iulie 2010

**privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 157 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European <sup>(1)</sup>,hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară <sup>(2)</sup>,

întrucât:

(1) Directiva 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității <sup>(3)</sup> asigură aplicarea în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la exercitarea unei astfel de activități. În ceea ce privește lucrătorii independenți și soțiile/soții lucrătorilor independenți, Directiva 86/613/CEE nu a fost foarte eficientă și domeniul de aplicare al acesteia ar trebui revizuit, deoarece discriminarea bazată pe sex și hărțuirea se produc și în zone din afara muncii salariate. În interesul clarității, Directiva 86/613/CEE ar trebui înlocuită prin prezenta directivă.

<sup>(1)</sup> JO C 228, 22.9.2009, p. 107.

<sup>(2)</sup> Poziția Parlamentului European din 6 mai 2009 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial), Poziția Consiliului în primă lectură din 8 martie 2010 (JO C 123 E, 12.5.2010, p. 5), Poziția Parlamentului European din 18 mai 2010.

<sup>(3)</sup> JO L 359, 19.12.1986, p. 56.

(2) În Comunicarea sa din 1 martie 2006 intitulată „Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați”, Comisia a anunțat că, pentru a îmbunătăți guvernarea egalității de gen, va revizui legislația existentă a Uniunii privind egalitatea de gen neinclusă în exercițiul de reformare din 2005, în scopul actualizării, modernizării și reformării, după cum va fi necesar. Directiva 86/613/CEE nu a fost inclusă în exercițiul de reformare.

(3) În concluziile sale din 5 și 6 decembrie 2007 privind „Rolul echilibrat al femeilor și al bărbaților în contextul ocupării forței de muncă, al creșterii economice și al coeziunii sociale”, Consiliul a invitat Comisia să analizeze necesitatea de a revizui, dacă este cazul, Directiva 86/613/CEE, pentru a asigura drepturile legate de maternitate și de paternitate ale lucrătorilor independenți și ale soțiilor/soților care îi ajută.

(4) Parlamentul European a solicitat în mod constant Comisiei să revizuiască Directiva 86/613/CEE, în special pentru a consolida protecția maternității în cazul lucrătoarelor independente și pentru a îmbunătăți situația soțiilor/soților lucrătorilor independenți.

(5) Parlamentul European și-a făcut deja cunoscută poziția cu privire la aceste chestiuni în Rezoluția sa din 21 februarie 1997 privind situația soțiilor/soților colaboratoare/colaboratori ale/ai lucrătorilor independenți <sup>(4)</sup>.

(6) În Comunicarea sa din 2 iulie 2008 intitulată „Agenda socială reînnoită: oportunități, acces și solidaritate în Europa secolului XXI”, Comisia a afirmat necesitatea de a lua măsuri privind diferențele de gen în domeniul antreprenorial și de a îmbunătăți concilierea vieții private cu viața profesională.

<sup>(4)</sup> JO C 85, 17.3.1997, p. 186.

- (7) Există deja o serie de instrumente juridice pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament cu privire la activitățile independente, în special Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale<sup>(1)</sup> și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă<sup>(2)</sup>. Prin urmare, prezenta directivă nu se aplică domeniilor reglementate deja de alte directive.
- (8) Prezenta directivă nu aduce atingere competențelor statelor membre de a-și organiza propriile sisteme de protecție socială. Competența exclusivă a statelor membre cu privire la organizarea propriilor sisteme de protecție socială include, între altele, deciziile privind instituirea, finanțarea și administrarea unor astfel de sisteme și a instituțiilor conexe acestora, precum și privind conținutul și furnizarea prestațiilor, nivelul contribuțiilor și condițiile de acces.
- (9) Prezenta directivă ar trebui să se aplice lucrătorilor independenți și soțiilor/soților acestora sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerelor/partenerilor de viață ale/ai acestora, în condițiile prevăzute de dreptul intern, în situația în care aceștia participă în mod curent la activitățile întreprinderii. Pentru a îmbunătăți situația acestor soți și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscuți de dreptul intern, situația partenerelor/partenerilor de viață ale/ai lucrătorilor independenți, activitatea acestora ar trebui recunoscută.
- (10) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice domeniilor reglementate de alte directive de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, în principal Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii<sup>(3)</sup>. Între altele, articolul 5 din Directiva 2004/113/CE privind contractele de asigurare și serviciile financiare conexe se aplică în continuare.
- (11) Pentru a preveni discriminarea bazată pe sex, prezenta directivă ar trebui să se aplice atât discriminării directe, cât și celei indirecte. Hărțuirea și hărțuirea sexuală ar trebui considerate discriminare și, prin urmare, interzise.
- (12) Prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere drepturilor și obligațiilor care derivă din statutul marital sau familial, astfel cum sunt definite în dreptul intern.
- (13) Principiul egalității de tratament ar trebui să reglementeze relația dintre lucrătorul independent și părți terțe în limita domeniului de aplicare al directivei, dar nu și relațiile dintre lucrătorul independent și soția/soțul sau partenera/partenerul de viață a/al acestuia/acesteia.
- (14) În domeniul activităților independente, aplicarea principiului egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe nicio discriminare pe motive de sex, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau la lansarea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.
- (15) În baza articolului 157 alineatul (4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, statele membre pot menține sau adopta măsuri care prevăd avantaje specifice, pentru a facilita exercitarea unei activități independente de către sexul mai slab reprezentat sau pentru a preveni sau compensa dezavantaje în cariera profesională. În principiu, măsuri cum ar fi acțiunile pozitive menite să realizeze egalitatea de gen în practică nu ar trebui considerate ca o încălcare a principiului juridic al egalității de tratament între bărbați și femei.
- (16) Este necesar să se asigure că condițiile de constituire a unei societăți între soți sau, atunci când și în măsura în care aceștia sunt recunoscuți de dreptul intern, între parteneri de viață, nu sunt mai restrictive decât condițiile de constituire a unei societăți între alte persoane.
- (17) Având în vedere participarea lor la activitățile întreprinderii familiale, soțiile/soții sau, atunci când și în măsura în care acestea/aceștia sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerele/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care au acces la un sistem de protecție socială ar trebui să aibă la rândul lor dreptul de a beneficia de protecție socială. Statele membre ar trebui să fie invitate să ia măsurile necesare pentru a organiza această protecție socială în conformitate cu dreptul intern. În special, este de competența statelor membre să decidă dacă această protecție socială ar trebui pusă în aplicare pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu. Statele membre pot prevedea ca această protecție socială să fie proporțională cu participarea la activitățile lucrătorului independent și/sau cu nivelul contribuției.
- (18) Având în vedere vulnerabilitatea economică și fizică a lucrătoarelor independente însărcinate și a soțiilor însărcinate și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern, a partenerelor de viață însărcinate ale lucrătorilor independenți, este necesar să li se acorde acestora dreptul la prestații de maternitate. Statele membre au în continuare competența de a organiza astfel de prestații, inclusiv stabilirea nivelului contribuțiilor și a tuturor dispozițiilor referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca cerințele minime ale prezentei directive să fie respectate. În special, acestea pot determina în ce perioadă înainte și/sau după naștere este acordat dreptul la prestații de maternitate.

<sup>(1)</sup> JO L 6, 10.1.1979, p. 24.

<sup>(2)</sup> JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

<sup>(3)</sup> JO L 373, 21.12.2004, p. 37.

(19) Durata de acordare a prestațiilor de maternitate lucrătoarelor independente, soțiilor și – în cazul și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern – partenerelor de viață ale lucrătorilor independenți este similară duratei concediului de maternitate acordat în prezent lucrătoarelor la nivelul Uniunii. În cazul în care durata concediului de maternitate prevăzută pentru lucrătoare este modificată la nivelul Uniunii, Comisia ar trebui să prezinte Parlamentului European și Consiliului un raport de evaluare a oportunității modificării duratei de acordare a prestațiilor de maternitate lucrătoarelor independente, soțiilor și partenerelor de viață menționate la articolul 2.

(20) Pentru a ține seama de specificul activităților independente, lucrătoarele independente și soțiile sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern, partenererele de viață ale lucrătorilor independenți ar trebui să aibă acces la orice servicii existente care asigură înlocuirea temporară, permițând întreruperea activității lor profesionale din motive de sarcină sau lăuzie, sau la orice servicii sociale naționale existente. Accesul la aceste servicii poate fi considerat ca o alternativă la sau ca o parte din indemnizația de maternitate.

(21) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de sex ar trebui să dispună de mijloace corespunzătoare de protecție juridică. Pentru a asigura o protecție mai eficace, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice ar trebui să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.

(22) Protecția lucrătorilor independenți și a soțiilor/soților lucrătorilor independenți și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, a partenerelor/partenerilor de viață ale/ai lucrătorilor independenți împotriva discriminării bazate pe sex ar trebui întărită prin existența unuia sau a mai multor organisme în fiecare stat membru, care să aibă competența de a analiza problemele întâmpinate, de a studia soluțiile posibile și de a acorda victimelor o asistență practică. Organismul sau organismele pot fi aceleași cu cele responsabile la nivel național de punerea în aplicare a principiului egalității de tratament.

(23) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau a menținerii unor dispoziții mai favorabile.

(24) Deoarece obiectivul acțiunii care trebuie întreprinsă, respectiv asigurarea unui înalt nivel comun de protecție împotriva discriminării în toate statele membre, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de statele membre și poate fi mai bine realizat la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu

principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

#### Articolul 1

##### Obiectul

(1) Prezenta directivă prevede cadrul de punere în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente sau care contribuie la exercitarea acestor activități, cu privire la acele aspecte nereglementate de Directivele 2006/54/CE și 79/7/CEE.

(2) Punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii rămâne în continuare reglementată de Directiva 2004/113/CE.

#### Articolul 2

##### Domeniul de aplicare

Prezenta directivă reglementează:

(a) lucrătorii independenți, anume toate persoanele care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu, în condițiile prevăzute de dreptul intern;

(b) soțiile/soții lucrătorilor independenți sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenererele/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

#### Articolul 3

##### Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

(a) „discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din motive legate de sex în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;

(b) „discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

- (c) „hărțuire”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca scop sau ca efect lezarea demnității persoanei respective și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- (d) „hărțuire sexuală”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

#### Articolul 4

##### Principiul egalității de tratament

- (1) Principiul egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe niciun fel de discriminare pe motive de sex în sectorul public sau privat, în mod direct sau indirect, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.
- (2) În domeniile reglementate de alineatul (1), hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate a fi discriminare pe motive de sex și, prin urmare, sunt interzise. Respingerea unui astfel de comportament de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.
- (3) În domeniile reglementate de alineatul (1), o instigare la discriminare împotriva persoanelor pe considerente legate de sex este considerată a fi discriminare.

#### Articolul 5

##### Acțiunea pozitivă

Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 157 alineatul (4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, de exemplu în vederea promovării inițiativelor antreprenoriatului în rândul femeilor.

#### Articolul 6

##### Constituirea unei societăți

Fără a aduce atingere condițiilor specifice de acces la anumite activități care se aplică în mod egal ambelor sexe, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că acele condiții de constituire a unei societăți între soți sau parteneri de viață, atunci când și în măsura în care aceștia sunt recunoscuți de dreptul intern, nu sunt mai restrictive decât condițiile de constituire a unei societăți între alte persoane.

#### Articolul 7

##### Protecția socială

- (1) În cazul în care într-un stat membru există un sistem de protecție socială pentru lucrătorii independenți, respectivul stat

membru ia măsurile necesare, astfel încât soțiile/soții și partenerii de viață menționați la articolul 2 litera (b) să poată beneficia de o protecție socială, în conformitate cu dreptul intern.

- (2) Statele membre pot decide dacă protecția socială menționată la alineatul (1) este pusă în aplicare pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu.

#### Articolul 8

##### Prestații de maternitate

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile și partenerii de viață menționate la articolul 2 pot, în conformitate cu dreptul intern, să primească o indemnizație de maternitate suficientă care să le permită întreruperea activității profesionale din motive de sarcină sau lăuzie pentru o perioadă de minimum 14 săptămâni.
- (2) Statele membre pot decide dacă indemnizația de maternitate menționată la alineatul (1) este acordată pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu.
- (3) Indemnizația menționată la alineatul (1) este considerată suficientă, în cazul în care garantează un venit cel puțin echivalent cu:
- (a) indemnizația pe care persoana în cauză ar primi-o în caz de întrerupere a activităților din motive legate de starea sa de sănătate; și/sau
  - (b) pierderea medie de venit sau de profit aferentă unei perioade anterioare comparabile, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern; și/sau
  - (c) orice altă alocație familială prevăzută de legislația națională, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern.

- (4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile și partenerii de viață menționate la articolul 2 au acces la orice servicii existente care oferă înlocuiri temporare sau la orice servicii sociale naționale existente. Statele membre pot prevedea că accesul la respectivele servicii este o alternativă la indemnizația menționată la alineatul (1) din prezentul articol sau face parte integrantă din aceasta.

#### Articolul 9

##### Apărarea drepturilor

- (1) Statele membre se asigură că există proceduri judiciare sau administrative, inclusiv, în cazul în care statele membre consideră adecvat, proceduri de conciliere, pentru punerea în aplicare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, pentru toate persoanele care consideră că au suferit pierderi sau prejudicii drept consecință a neaplicării principiului egalității de tratament acestora, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea.

(2) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice, care în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională au interesul legitim de a veghea la respectarea dispozițiilor prezentei directive, pot angaja, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere nomelor interne privind termenele de introducere a acțiunilor în justiție în ceea ce privește principiul egalității de tratament.

#### Articolul 10

##### Indemnizație sau despăgubire

Statele membre adoptă, în ordinea lor juridică internă, măsurile necesare pentru a asigura o indemnizație sau o despăgubire reală și efectivă, în condițiile stabilite de statele membre, pentru prejudiciul suferit de o persoană în urma unei discriminări pe considerente legate de sex, indemnizație sau despăgubire care să aibă caracter disuasiv și proporțional în raport cu dauna suferită. Această indemnizație sau despăgubire nu poate fi limitată prin stabilirea unei limite superioare prealabile.

#### Articolul 11

##### Organisme de promovare a egalității

(1) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a garanta că organismul sau organismele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE sunt, de asemenea, competente în ceea ce privește promovarea, analiza, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toate persoanele la care se referă prezenta directivă, fără discriminare pe considerente de sex.

(2) Statele membre se asigură că atribuțiile organismelor menționate la alineatul (1) includ:

(a) asigurarea de asistență independentă victimelor discriminării în exercitarea plângerilor de discriminare, fără a aduce atingere drepturilor victimelor și asociațiilor, organizațiilor și altor entități juridice menționate la articolul 9 alineatul (2);

(b) realizarea de studii independente privind discriminarea;

(c) publicarea de rapoarte independente și elaborarea de recomandări privind orice probleme legate de astfel de discriminări;

(d) schimbul de informații, la nivel corespunzător, cu organismele europene omologe, precum Institutul european pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei.

#### Articolul 12

##### Abordarea integratoare de gen

Statele membre iau în considerare în mod activ obiectivul egalității dintre bărbați și femei la elaborarea și la punerea în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative, precum și a politicilor și activităților în domeniile prevăzute de prezenta directivă.

#### Articolul 13

##### Difuzarea informațiilor

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

#### Articolul 14

##### Nivelul de protecție

Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament între femei și bărbați decât cele prevăzute de prezenta directivă.

Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării deja prevăzută de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

#### Articolul 15

##### Rapoarte

(1) Statele membre comunică toate informațiile disponibile privind aplicarea prezentei directive Comisiei până la 5 august 2015.

Comisia întocmește un raport de sinteză spre a fi prezentat Parlamentului European și Consiliului cel târziu la 5 august 2016. Respectivul raport trebuie să țină seama de toate modificările legislației în ceea ce privește durata concediului de maternitate pentru salariați. Raportul va fi însoțit de propuneri de modificare a prezentei directive, după caz.

(2) Raportul Comisiei ține seama de punctele de vedere ale părților interesate.

#### Articolul 16

##### Punerea în aplicare

(1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive cel târziu până la 5 august 2012. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul dispozițiilor respective.

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere cu ocazia publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Atunci când dificultăți speciale justifică acest lucru, statele membre pot beneficia, în funcție de necesități, de o perioadă suplimentară de 2 ani până la 5 august 2014 pentru a se conforma articolului 7, precum și pentru a se conforma articolului 8 în ceea ce privește soțiile și partenerele de viață menționate la articolul 2 litera (b).

(3) Comisiei îi este comunicat de către statele membre textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

#### Articolul 17

##### **Abrogare**

Directiva 86/613/CEE se abrogă, cu efect de la 5 august 2012.

Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

#### Articolul 18

##### **Intrarea în vigoare**

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

#### Articolul 19

##### **Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg, 7 iulie 2010.

*Pentru Parlamentul European*

*Președintele*

J. BUZEK

*Pentru Consiliu*

*Președintele*

O. CHASTEL

---