

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(93) 225 endelig udg. - SYN 346

Bruxelles, den 15. juni 1993

Ændret forslag til

RADETS DIREKTIV

om udstationering af arbejdstagere

som led i udveksling

af tjenesteydelser

(forelagt af Kommissionen i henhold til EØF-Traktatens
artikel 149, stk. 3)

Begrundelse

Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg har afgivet deres udtalelser til forslaget til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. I det ændrede forslag, som Kommissionen fremsætter i henhold til Traktatens artikel 149, tages der hensyn til Parlamentets ændringsforslag, der blev vedtaget den 10. februar 1993, og til Det Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse, der blev vedtaget den 16. december 1991, og til drøftelserne i Rådets arbejdsgruppe om sociale anliggender. Der er indført en række tekniske forbedringer med hensyn til retssikkerheden og konsekvens i retsanvendelsen.

Artikel 1

Artikel 1 er blevet omformuleret, således at betydningen er mere klar, og for at understrege, at de virksomheder, der henvises til heri, kan være etableret enten i en medlemsstat eller i et tredjeland. Denne ændring er i overensstemmelse med Parlamentets ønsker og med, hvad der er almindelig enighed om i Rådets arbejdsgruppe om sociale anliggender.

Artikel 2

Litra c) er blevet ændret efter anmodning fra Parlamentet. Ved at erstatte det oprindelige udtryk "der er beliggende" med det af Parlamentet anbefalede udtryk "der udfører arbejde", bliver den nye tekst mere klar og mere præcis.

Artikel 3

Ændringen i stk. 1, litra a), og det nye stk. 4 er blevet indført, for at der kan tages hensyn til Parlamentets udtrykkelige ønsker. De har to formål: for det første at gøre den oprindelige tekst mere klar ved at udelade begrebet "erga omnes", som er ukendt i flere medlemsstater, og at sikre, at de kollektive aftaler følges på nationalt, regionalt og andet plan, og at de overholdes af samtlige nationale virksomheder, der udfører arbejde inden for den berørte beskæftigelse eller erhvervsgren; og for det andet at give medlemsstaterne mulighed for, såfremt der ikke findes sådanne kollektive aftaler (eller voldgiftskendelser), at inddrage andre, som efterleves af hovedparten af de nationalt baserede virksomheder inden for den pågældende beskæftigelse eller erhvervsgren. At et i økonomisk henseende ubetydeligt antal nationalt baserede virksomheder ikke overholder de pågældende kollektive aftaler (eller voldgiftskendelser), indebærer ikke nødvendigvis, at aftalerne ikke finder anvendelse på de i artikel 2 omhandlede virksomheder. Det vil være afgørende, i hvilken udstrækning disse virksomheder reelt er potentielle konkurrenter til de i artikel 2 omhandlede virksomheder. Udtrykket "nationalt baserede virksomheder i en tilsvarende situation" skal forstås som virksomheder, der er etableret i den pågældende medlemsstat og udfører lignende aktiviteter eller opgaver og er af tilsvarende omfang eller størrelse.

For at styrke retssikkerheden er det i artikel 4, stk. 3, endvidere fastsat, at medlemsstaterne skal sørge for, at oplysninger offentliggøres og gøres let tilgængelige for udenlandske virksomheder, således at de kan se, hvilke kollektive aftaler der er alment gældende og i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, litra a). I mangel af sådanne oplysninger kan de ovenfor omtalte kollektive aftaler ikke pålægges udenlandske tjenesteydere.

Stk. 1, litra b), er blevet ændret i overensstemmelse med tre ændringsforslag fra Parlamentet, således at der i litra b), under henholdsvis nr. (i), (ii) og (vii) tilføjes "lørdagsarbejde" og "skifteholdsarbejde", "officielle helligdage" og "seksuel orientering".

Stk. 1, litra b), nr. iii) er blevet ændret efter anmodning fra Parlamentet, således at ordene "bortset fra fordele opnået ved private arbejdsordninger" udgår. Det står nu klart, at betaling i forbindelse med vejrlig, ferier, officielle helligdage henhører under arbejdsgiveren, når den nationale lovgivning i værtslandet har fastsat det. Om han skal eller ikke skal betale bidrag til særlige ordninger, der er fastsat ved lov eller i de kollektive aftaler, der henvises til i artikel 3, afhænger af det enkelte tilfælde og af reglen om, at personer, der udfører tjenesteydelser, hverken må udsættes for forskelsbehandling eller tvinges til at overholde forpligtelser, som ikke er forenelige med den fri udveksling af tjenesteydelser, som det er fastsat i Traktatens artikel 59 (jf. Seco SA-sagen, 62 og 63/81).

Stk. 2 er blevet ændret efter anmodning fra Parlamentet. Det oprindelige krav om tre måneders udstationering nedsættes til én måned. Hermed bliver der mulighed for mere fleksibilitet; det er til større fordel for arbejdstagerne, og det er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 3, i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgivernes pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Ifølge ovennævnte artikel kan arbejdsgiveren undlade at give et skriftligt dokument til en udstationeret arbejdstager, hvis udstationeringen varer under en måned.

Der er blevet indført et stk. 3, således at Parlamentets holdning kommer til udtryk, og hensigten med dette stykke er at garantere, at de i gældende lovgivning, sædvanligvis hjemlandets lovgivning, stadfæstede mere favorable arbejdsvilkår opretholdes.

Artikel 4

Artikel 4 er blevet indført af hensyn til Parlamentets og Det Økonomiske og Sociale Udvalgs synspunkter.

Ifølge stk. 1, skal der sikres et samarbejde mellem offentlige myndigheder både i hjem- og værtslandet om anliggender, som vedrører anvendelse af direktivet. Det anføres, at der skal udpeges forbindelseskontorer, som skal forestå et sådant samarbejde.

Stk. 2 indeholder en ikke-udtømmende liste over anliggender, som en offentlig myndighed efter anmodning skal have oplysninger om. Denne liste omfatter oplysninger om arbejdsvilkår, der er gældende for udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3, ansættelse af arbejdstagere over grænserne, herunder åbenlyst misbrug eller eventuelle ulovlige aktiviteter på tværs af grænserne.

Stk. 3 er præciseret i artikel 3, stk. 4.

Artikel 5

Denne artikel afspejler Parlamentets og Det Økonomiske og Sociale Udvalgs holdning og er i overensstemmelse med andre af Kommissionens forslag. Der er fastsat passende bestemmelser for, hvordan der skal rådes bod på eventuel manglende overholdelse af reglerne.

Artikel 6

I artikel 6 er den dato, der oprindeligt var fastsat i artikel 4, ændret, eftersom den ikke længere er relevant.

Artikel 7

Denne artikel blev tilføjet, for at der kunne tages hensyn til Parlamentets ønsker. Fem år efter udløbet af den i artikel 6 fastsatte periode gives der en redegørelse for virkningen af direktivet.

Forslag til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

OPRINDELIGT FORSLAG

Forslag til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

Ændret forslag til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

RADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

RADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 57, stk. 2, og artikel 66,

Uændret

under henvisning til forslag fra Kommissionen¹⁾,

Uændret

i samarbejde med Europa-Parlamentet²⁾,

Uændret

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg³⁾, og

Uændret

ud fra følgende betragtninger:

I henhold til EØF-Traktatens artikel 3, litra c), er fjernelse af hindringerne for den frie bevægelighed for personer, tjenesteydelser og kapital et af målene for Fællesskabet;

Uændret

med hensyn til den fri udveksling af tjenesteydelser skal restriktioner, der er begrundet i nationalitet eller bopælskrav være afskaffet med udgangen af overgangsperioden ifølge Traktaten;

Uændret

1) EFT nr.

2) EFT nr.

3) EFT nr.

ikke tidligere

den fri udveksling af tjenesteydelser inden for det indre marked er et fundamentalt princip i EØF-Traktaten, som det fremgår af Domstolens fortolkning; der kan dog indføres visse restriktioner, når de er begrundet i hensyn til offentlige interesser;

gennemførelsen af det indre marked indebærer et dynamisk miljø for den fri udveksling af tjenesteydelser og indgåelse af under-entrepriser på tværs af landegrænserne ved at tilskynde et stigende antal virksomheder til at sende deres arbejdstagere midlertidigt til udlandet for at udføre arbejde i en anden medlemsstat end den stat, hvor de normalt er beskæftiget;

Uændret

tjenesteydelsen kan på grundlag af en offentlig eller en privat kontrakt bestå i et arbejde, som udføres af tjenesteyderen, eller i levering af arbejdskraft til brug for en virksomhed;

Uændret

enhver form for fremme af tjenesteydelser på tværs af landegrænserne forudsætter, at der findes et fair konkurrencemiljø, som ikke kan opnås uden forholdsregler til at sikre, at arbejdstagernes rettigheder overholdes;

enhver form for fremme af tjenesteydelser på tværs af landegrænserne forudsætter fair konkurrence, som ikke kan opnås uden forholdsregler, der garanterer, at arbejdstagernes rettigheder overholdes;

et ansættelsesforhold på tværs af landegrænserne rejser problemer med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, og det er i parternes interesse at fastsætte de betingelser, der skal anvendes på det pågældende ansættelsesforhold;

Uændret

fællesskabsretten afskærer ikke medlemsstaterne fra at anvende deres lovgivning eller kollektive aftaler, der er indgået mellem begge parter på arbejdsmarkedet, på enhver person, som er beskæftiget, selv midlertidigt, på deres område, selv om arbejdsgiveren er etableret i en anden medlemsstat; fællesskabsretten forbyder ikke medlemsstaterne at sikre overholdelse af disse regler med passende midler;

Uændret

Rådets direktiv 71/305/EØF af 26. juli 1971⁽⁴⁾ om samordning af fremgangsmåderne med hensyn til indgåelse af offentlige bygge- og anlægskontrakter, sidst ændret ved Rådets direktiv 89/440/EØF⁽⁵⁾, fastsætter præcise regler for vurdering af den bydendes egnethed på grundlag af økonomisk, finansiell og teknisk kapacitet;

Uændret

Rådets direktiv 89/440/EØF og Rådets direktiv 90/531/EØF af 17. september 1990⁽⁶⁾ om fremgangsmåderne ved tilbudsgivning inden for vand- og energiforsyning samt transport og telekommunikation indførte en gennemsligtigheds-klausul, hvorefter den ordregivende myndighed kan give de bydende oplysninger om, hvilke arbejdsbetingelser der er gældende for det pågældende arbejde;

Uændret

ILO-konvention 94 om arbejdsretlige klausuler i offentlige kontrakter trådte i kraft den 20. september 1952;

Uændret

konventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, blev underskrevet i Rom den 19. juni 1980⁽⁷⁾ af otte medlemsstater og trådte i kraft den 1. april 1991 i de fleste af medlemsstaterne;

Uændret

(4) EFT nr. L 185 af 16.8.1971, s. 5

(5) EFT nr. L 210 af 21.7.1989, s. 1.

(6) EFT nr. L 297 af 29.10.1990, s. 1

(7) EFT nr. L 260 af 9.10.1980.

med artikel 3 i denne konvention indføres parternes frie lovvalg som en generel regel; i mangel af et lovvalg er arbejdsaftalen i henhold til artikel 6, stk. 2, undergivet loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse;

Uændret

Ifølge artikel 6, stk. 1, i konventionen kan parternes lovvalg ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af lovvalg;

Uændret

Ifølge princippet om forrang for fællesskabsretten, således som fastsat i Rom-konventionens artikel 20, berører denne konvention ikke anvendelsen af bestemmelser, som på bestemte områder fastsætter lovvalgsregler vedrørende kontraktlige forpligtelser, og som er eller bliver optaget i retsakter fra De Europæiske Fællesskabers institutioner eller i nationale love, der er harmoniserede til gennemførelse af sådanne retsakter;

Uændret

der er allerede sket en mindre indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes arbejdsretlige lovgivning; men der er stadig forskelle, for så vidt angår de i henhold til nationale love og gældende kollektive aftaler sikrede sociale rettigheder;

Uændret

til det formål må der ske en koordinering af medlemsstaternes love, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter en arbejdstager til at udfører midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres;

Indtil disse forskelle i de sociale rettigheder er flærnet, må der ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter en arbejdstager til at udføre midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres; en sådan koordinering vil kun kunne ske ved hjælp af fællesskabsbestemmelser;

ansættelsesforhold, der indebærer kortere tids udstationering, må ikke hæmmes på grund af mindstelønninger og betalt ferie med løn; derfor må der forudses undtagelser fra nogle af direktivets bestemmelser;

Uændret

tjenesteyderen må dog overholde en "kerne" af klart definerede beskyttelsesregler, uanset varigheden af arbejdstagerens udstationering;

Uændret

Ikke tidligere

de ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, der er gældende i værtslandet, må ikke være til hinder for, at der anvendes arbejdsbetingelser og -vilkår, som er fastsat i gældende lovgivning, og som er mere favorable for arbejdstagerne;

for at nå målene for dette direktiv må virksomheder, der er etableret uden for Fællesskabet, være underlagt samme "kerne" af beskyttelsesregler med hensyn til deres arbejdstagere, som udfører midlertidigt arbejde på en medlemsstats område;

Uændret

dette direktiv er ikke til hinder for nationale love om udløjning af arbejdstagere, især om vikarbureauers virksomhed, samt om indrejse, bopæl og beskæftigelse for arbejdstagere fra tredjelande;

Ikke tidligere

Ikke tidligere

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

hvis andet ikke er fastsat i andre bestemmelser i Fællesskabslovgivningen, skal der heller ikke ifølge dette direktiv ske en juridisk anerkendelse af vikarbureauer, og det forhindrer ikke, at medlemsstaterne anvender deres egne love om udløjning af arbejdstagere og midlertidigt arbejde til virksomheder, der ikke er etableret på deres område, men arbejder dér i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser.

dette direktiv berører hverken de aftaler, der er indgået mellem Fællesskabet og tredjelande, eller medlemsstaternes love om tredjelandes adgang til at udføre tjenesteydelser på deres område: dette direktiv er heller ikke til hinder for nationale love, der vedrører indreise, bopæl og adgang til beskæftigelse for arbejdstagere fra tredjelande;

de kompetente myndigheder i de forskellige medlemsstater samarbejder med hinanden i forbindelse med anvendelse af dette direktiv; medlemsstaterne sørger for at indføre passende bestemmelser til imødegåelse af manglende overholdelse af dette direktiv;

fem år efter den dato, der er fastsat for gennemførelsen af dette direktiv, undersøger Kommissionen virkningen heraf med henblik på eventuelt at foreslå passende ændringer -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Dette direktiv finder anvendelse, med de begrænsninger og betingelser, der er fastsat heri, på virksomheder, som udfører deres aktiviteter inden for rammerne af den i Traktaten omhandlede udveksling af tjenesteydelser, uanset i hvilken stat de er etableret.

Artikel 2

Dette direktiv finder anvendelse på en i artikel 1 omhandlet virksomhed, for så vidt som virksomheden:

- (a) i løbet af udførelsen af en kontrakt vedrørende arbejde eller tjenesteydelser sender en arbejdstager til en medlemsstats område på vegne af og under ledelse af nævnte virksomhed; eller
- (b) i kraft af at være et vikarbureau sender en arbejdstager til en bruger-virksomhed, der er etableret eller har et forretningssted i en medlemsstat, for så vidt der består et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og arbejdstageren for udstationeringsperioden; eller
- (c) sender en arbejdstager til en af sine afdelinger eller til en anden virksomhed, der er beliggende i en medlemsstat, for så vidt der består et ansættelsesforhold mellem den første virksomhed og arbejdstageren for udstationeringsperioden.

Artikel 1

Dette direktiv finder anvendelse på ansættelsesforhold, der implementeres som led i den udveksling af tjenesteydelser, der omhandles i artikel 2, uanset om den virksomhed, der leverer dem, er etableret i en medlemsstat eller et tredie land.

Artikel 2

Uændret

Uændret

Uændret

- (c) sender en arbejdstager til en af sine afdelinger eller til en anden virksomhed, der udfører arbejde i en medlemsstat, for så vidt der består et ansættelsesforhold mellem den første virksomhed og arbejdstageren for udstationeringsperioden.

Artikel 3

1. Medlemsstaterne påser, at virksomheden, uanset hvilken lov der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke unddrager arbejdstageren de ansættelsesbetingelser og -vilkår, som er gældende for arbejde af samme art på det sted, hvor arbejdet udføres midlertidigt, under forudsætning af, at:

(a) de er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der dækker hele den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren, og som har en "erga omnes" betydning og/eller er juridisk bindende for den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren, og

(b) de vedrører følgende områder:

(I) daglig og ugentlig arbejdstid, hviletid, søndagsarbejde og natarbejde;

(II) ferie med løn

(III) mindsteløn, herunder overtidsbetaling og godtgørelser, bortset fra fordele opnået ved private arbejdsordninger;

(IV) betingelser for udløjning af arbejdstagere, især ved vikarbureauers levering af arbejdskraft;

(V) sundhed, sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen;

Artikel 3

1. Medlemsstaterne påser, at den i artikel 2 omhandlede virksomhed, uanset hvilken lov der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke unddrager arbejdstageren de ansættelsesbetingelser og -vilkår, som er gældende for arbejde af samme art på det sted, hvor arbejdet udføres midlertidigt, under forudsætning af, at:

a) de er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, gennem kollektive aftaler eller voldgiftskendelser og er i overensstemmelse med stk. 4,

b) de vedrører følgende forhold:

I) maksimal daglig og ugentlig arbejdstid, hviletid, lørdags- og søndagsarbejde, natarbejde og skifteholdsarbejde

II) officielle helligdage og feriedage med løn

(III) mindsteløn, herunder overtidsbetaling og godtgørelser

IV) uændret

V) uændret

(vi) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejdsvilkår for gravide kvinder eller kvinder, som lige har født, børn, unge og andre grupper, der nyder særlig beskyttelse;

(vii) ligestilling mellem mænd og kvinder og forbud mod forskelsbehandling på grundlag af farve, race, religion, overbevisning, national oprindelse eller social baggrund.

vi) uændret

vii) ligestilling mellem mænd og kvinder og forbud mod forskelsbehandling på grundlag af farve, race, religion, overbevisning, national oprindelse, social baggrund eller seksuel orientering.

2. Stk. 1, litra b), (ii) og (iii), finder ikke anvendelse på de i artikel 2 omhandlede ansættelsesforhold, når udstationeringen af arbejdstagere varer mindre end tre måneder inden for en referenceperiode på et år at regne fra den første dag af udstationeringen. Ved beregningen af tremåneders perioden medregnes alle forudgående perioder, hvor en arbejdstager har været udstationeret til det pågældende arbejde.

3. Ikke tidligere

2. Stk. 1, litra b), (ii) og (iii), finder ikke anvendelse på de i artikel 2 omhandlede ansættelsesforhold, når udstationeringen af arbejdstagere varer mindre end en måned inden for en referenceperiode på et år at regne fra den første dag af udstationeringen. Alle forudgående perioder, hvor en arbejdstager har været udstationeret til det pågældende arbejde, skal medtages ved beregningen af perioden på en måned.

3. Stk. 1 forhindrer ikke anvendelse af arbejdsbetingelser og -vilkår, som er fastsat i den gældende lov, og som er mere favorable for arbejdstagerne.

4. Ikke tidligere

4. For så vidt angår stk. 1, litra a), er kollektive aftaler og voldgiftskendelser at forstå som bestemmelser, der skal overholdes af alle virksomheder i det berørte geografiske område og i den berørte beskæftigelse eller erhvervsgren. I mangel af sådanne bestemmelser kan medlemsstaten henvise til de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende i det pågældende område eller i den pågældende beskæftigelse eller erhvervsgren, under forudsætning af at der med anvendelsen heraf på den i artikel 2 omhandlede virksomhed ikke sker forskelsbehandling mellem denne virksomhed og nationalt baserede virksomheder i en tilsvarende situation på de områder, der er specificeret i stk. 1, litra b).

Artikel 4

1. Ikke tidligere

Artikel 4

1. Medlemsstaterne sørger for, at de offentlige myndigheder samarbejder om anliggender, der vedrører anvendelsen af dette direktiv. Til det formål udpeger de forbindelesskontorer. Alle relevante oplysninger videregives til de øvrige medlemsstater og til Kommissionen.
2. Den i stk. 1 omhandlede bistand består især i at imødekomme enhver begrundet anmodning om oplysninger vedrørende arbejdsvilkår, som er gældende for udstationerede arbejdstagere i overensstemmelse med artikel 3, arbejdstagere, som udsendes på tværs af grænserne, herunder om åbenlyst misbrug eller eventuelle ulovlige aktiviteter på tværs af grænserne. Der ydes gensidig administrativ bistand uden beregning.

2. Ikke tidligere

3. Ikke tidligere

3. Medlemsstaterne sørger for, at officielle oplysninger om kollektive aftaler, der er alment gældende og i overensstemmelse med artikel 3, stk. 4, offentliggøres af en kompetent myndighed, og at den i artikel 2 omhandlede virksomhed straks gøres opmærksom herpå. Hvis den pågældende virksomhed ikke får sådanne oplysninger, er den ikke bundet af de ovenfor anførte kollektive aftaler.

Artikel 5

Ikke tidligere

Artikel 5

Medlemsstaterne sørger for passende midler til at imødegå manglende overholdelse af dette direktiv, og sørger især for, at der findes egnede procedurer, hvormed arbejdstagerne eller disses repræsentanter kan håndhæve forpligtelserne i dette direktiv.

Artikel 4

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den 31. december 1992. De underretter straks Kommissionen herom.

Når medlemsstaterne vedtager disse bestemmelser, henvises der deri til dette direktiv, eller de ledsages ved offentliggørelsen af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 6

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest to år efter dets vedtagelse. De underretter straks Kommissionen herom.

Uændret

Artikel 7

Ikke tidligere

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Artikel 7

Fem år efter den i artikel 6 fastsatte periode tager Kommissionen stilling til virkningen af direktivet med henblik på om nødvendigt at foreslå passende ændringer.

Artikel 8

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

KOM(93) 225 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04

Katalognummer : CB-CO-93-256-DA-C

ISBN 92-77-55942-X

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg