

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅSDIREKTIV 2008/104/EF

2016/EØS/64/07

av 19. november 2008

om vikararbeid^(*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 137 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité⁽¹⁾,

etter samråd med Regionkomiteen,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251⁽²⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som anerkjennes i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter⁽³⁾. Direktivet er særlig beregnet på å sikre fullt samsvar med artikkel 31 i paktens, der det er fastsatt at alle arbeidstakere har rett til sunne, sikre og verdige arbeidsvilkår, en begrensning av lengste arbeidstid, perioder med døgnhvile og ukhevile samt betalt årlig ferie.
- 2) I nr. 7 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringene blir opprettholdt, særlig med hensyn til slike former for arbeid som midlertidig ansettelse, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.

3) Kommisjonen rådspurte 27. september 1995 partene i arbeidslivet på fellesskapsplan, i samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 2, om mulige fellesskapstiltak med hensyn til fleksibel arbeidstid og sikkerhet for arbeidstakere.

4) Etter dette samrådet anså Kommisjonen at fellesskapstiltak var ønskelige, og 9. april 1996 rådspurte den igjen partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om innholdet i det planlagte forslaget, i samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 3.

5) I innledningen til rammeavtalen om midlertidig ansettelse som ble inngått 18. mars 1999, uttrykte de undertegnende parter at de hadde til hensikt å vurdere behovet for en tilsvarende avtale for vikararbeid, og besluttet ikke å inkludere vikarer i direktivet om midlertidig ansettelse.

6) Arbeidslivsorganisasjonene, dvs. Den europeiske arbeidsgiver- og industriforbundsorganisasjon (UNICE)⁽⁴⁾, Den europeiske arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (CEEP) og Det europeiske forbund av fagforeninger (ETUC), underrettet i et felles brev av 29. mai 2000 Kommisjonen om at de ønsket å innlede prosessen fastsatt i traktatens artikkel 139. I et nytt felles brev av 28. februar 2001 anmodet de Kommisjonen om å forlenge fristen i artikkel 138 nr. 4 med en måned. Kommisjonen imøtekom denne anmodningen og forlenget forhandlingsfristen til 15. mars 2001.

7) Partene i arbeidslivet erkjente 21. mai 2001 at deres forhandlinger om vikararbeid ikke hadde ført til en avtale.

8) I mars 2005 fant Det europeiske råd det avgjørende å gi nye impulser til Lisboa-strategien og på nytt å prioritere vekst og sysselsetting. Rådet godkjente de integrerte retningslinjene for vekst og sysselsetting 2005-2008, som blant annet har til hensikt å fremme fleksibilitet kombinert med ansettelsessikkerhet og redusere segmenteringen av arbeidsmarkedet, idet det tas behørig hensyn til partene i arbeidslivet.

(*) Denne unionsrettsakten, kunngjort i EUT L 327 av 5.12.2008, s. 9, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 149/2012 av 13. juli 2012 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett, lik behandling av menn og kvinner), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 63 av 8.11.2012, s. 39.

(1) EUT C 61 av 14.3.2003, s. 124.

(2) Europaparlamentsuttalelse av 21. november 2002 (EFT C 25 av 29.1.2004, s. 368), Rådets felles holdning av 15. september 2008 og Europaparlamentets holdning av 22. oktober 2008 (ennå ikke offentliggjort i EUT).

(3) EUT C 303 av 14.12.2007, s. 1.

(4) UNICE byttet navn til BUSINESSEUROPE i januar 2007.

- 9) I samsvar med Kommisjonens underretning om den sosiale dagsorden for perioden fram til 2010, som ble ønsket velkommen på Det europeiske råds møte i mars 2005 som et bidrag til å nå Lisboa-strategiens mål ved å styrke den europeiske sosiale modellen, anså Det europeiske råd at nye former for organisering av arbeidet og større mangfold i avtalevilkårene for arbeidstakere og foretak, som bedre kombinerer fleksibilitet og sikkerhet, ville bidra til tilpasningsevnen. Videre ga Det europeiske råd på sitt møte i desember 2007 sin tilslutning til de avtalte felles prinsippene for *flexicurity*, som er et uttrykk for balanse mellom fleksibilitet og sikkerhet på arbeidsmarkedet, og som bidrar til at både arbeidstakere og arbeidsgivere kan utnytte de mulighetene som følger av globaliseringen.
- 10) Innenfor Den europeiske union er det betydelige forskjeller i bruken av vikararbeid og i vikarers rettslige stilling, status og arbeidsvilkår.
- 11) Vikararbeid tilgodeser ikke bare foretakenes behov for fleksibilitet, men også arbeidstakernes behov for å forene privatliv og yrkesliv. Det bidrar dermed til å skape arbeidsplasser og til deltaking og integrering på arbeidsmarkedet.
- 12) Ved dette direktiv opprettes en ramme for vern av vikarer, som ikke innebærer forskjellsbehandling, er åpen og står i rimelig forhold til formålet, samtidig som den respekterer mangfoldet i arbeidsmarkedene og i forholdet mellom partene i arbeidslivet.
- 13) I rådsdirektiv 91/383/EØF av 25. juni 1991 om utfylling av de tiltak som forbedrer sikkerheten og helsen på arbeidsplassen for arbeidstakere som har et tidsbegrenset eller midlertidig arbeidsforhold⁽¹⁾ fastsettes de bestemmelsene om sikkerhet og helse på arbeidsplassen som skal gjelde for vikarer.
- 14) De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer bør minst tilsvare de vilkår som ville gjelde for disse arbeidstakerne dersom de ble ansatt av brukerforetaket for å utføre det samme arbeidet.
- 15) Arbeidsavtaler uten tidsbegrensning er den vanlige formen for ansettelsesforhold. Når det gjelder arbeidstakere som har en arbeidsavtale uten tidsbegrensning med vikarbyrået, og med tanke på det særlige vernet en slik avtale gir, bør det gis mulighet til å tillate unntak fra de reglene som gjelder i brukerforetaket.
- 16) For å håndtere mangfoldet i arbeidsmarkedene og i forholdet mellom partene i arbeidslivet på en fleksibel måte, kan medlemsstatene tillate at disse partene fastsetter arbeids- og ansettelsesvilkår, forutsatt at det generelle vernet av vikarer respekteres.
- 17) Medlemsstatene bør dessuten i visse sjeldne tilfeller, på grunnlag av en avtale inngått mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt plan, innen visse grenser kunne fravike prinsippet om likebehandling, forutsatt at det sikres et tilstrekkelig vern.
- 18) Forbedringen av minstevernet for vikarer bør følges av en gjennomgåelse av eventuelle restriksjoner eller forbud som måtte være pålagt vikararbeid. Disse kan bare begrunnes med allmenne hensyn, særlig vern av arbeidstakerne, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen og behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.
- 19) Dette direktiv påvirker ikke uavhengigheten til partene i arbeidslivet, og det bør heller ikke påvirke forholdet mellom dem, herunder retten til å forhandle og inngå tariffavtaler i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis som overholder gjeldende fellesskapsrett.
- 20) Bestemmelsene i dette direktiv om restriksjoner på eller forbud mot vikararbeid berører ikke nasjonal lovgivning eller praksis som forbyr at arbeidstakere i streik erstattes med vikarer.
- 21) Medlemsstatene bør fastsette administrative eller rettslige framgangsmåter for å verne vikarers rettigheter samt sanksjoner som er virkningsfulle, virker avskrekkende og står i forhold til overtredelsen, ved brudd på forpliktelsene fastsatt i dette direktiv.
- 22) Dette direktiv bør gjennomføres i samsvar med traktatens bestemmelser om adgang til å yte tjenester og etableringsadgang, og uten at det berører europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting⁽²⁾.

⁽¹⁾ EFT L 206 av 29.7.1991, s. 19.

⁽²⁾ EFT L 18 av 21.1.1997, s. 1.

23) Ettersom målet for dette direktiv, som er å opprette en harmonisert ramme på fellesskapsplan for vern av vikarer, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på fellesskapsplan ved å innføre minstekrav som gjelder i hele Fellesskapet, kan Fellesskapet treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i traktatens artikkel 5. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå dette målet —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

KAPITTEL I

ALMINNELIGE BESTEMMELSER

Artikkel 1

Virkeområde

1. Dette direktiv får anvendelse på arbeidstakere som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå, og som leies ut til brukerforetak for å arbeide midlertidig under deres tilsyn og ledelse.

2. Dette direktiv får anvendelse på offentlige og private foretak som er vikarbyråer eller brukerforetak som driver økonomisk virksomhet, uansett om de driver med fortjeneste som formål.

3. Medlemsstatene kan etter samråd med partene i arbeidslivet fastsette at dette direktiv ikke skal gjelde for arbeidsavtaler eller arbeidsforhold som er inngått innenfor rammen av et særskilt offentlig eller offentlig støttet program for yrkesrettet opplæring, integrering eller omskolering.

Artikkel 2

Formål

Formålet med dette direktiv er å sikre vern av vikarer og å forbedre kvaliteten på vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling, som fastsatt i artikkel 5, anvendes på vikarer og ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.

Artikkel 3

Definisjoner

1. I dette direktiv menes med:
 - a) «arbeidstaker» enhver person som i vedkommende medlemsstat er vernet som arbeidstaker etter nasjonal arbeidsrett,
 - b) «vikarbyrå» enhver fysisk eller juridisk person som i samsvar med nasjonal lovgivning inngår arbeidsavtaler eller arbeidsforhold med arbeidstakere med sikte på å leie dem ut til brukerforetak for midlertidig arbeid under deres tilsyn og ledelse,
 - c) «vikar» en arbeidstaker som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå med sikte på å bli leid ut til et brukerforetak for å arbeide midlertidig under dets tilsyn og ledelse,
 - d) «brukerforetak» enhver fysisk eller juridisk person som en vikar arbeider midlertidig for og under tilsyn og ledelse av,
 - e) «oppdrag» den perioden vikaren er utleid til brukerforetaket for å arbeide midlertidig under dets tilsyn og ledelse,
 - f) «grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår» arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i lover og forskrifter, tariffavtaler og/eller andre bindende alminnelige bestemmelser som gjelder i brukerforetaket med hensyn til
 - i) arbeidstidens lengde, overtid, pauser, hviletid, nattarbeid, ferier, helligdager og fridager,
 - ii) lønn.

2. Dette direktiv berører ikke nasjonal lovgivning når det gjelder definisjonen av lønn, arbeidsavtale, arbeidsforhold eller arbeidstaker.

Medlemsstatene skal ikke unnta arbeidstakere, arbeidsavtaler eller arbeidsforhold fra dette direktivs virkeområde bare fordi det dreier seg om deltidsansatte arbeidstakere, midlertidig ansatte eller personer som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå.

*Artikkel 4***Gjennomgåelse av restriksjoner eller forbud**

1. Forbud mot eller restriksjoner på bruk av vikararbeid skal begrunnes bare med allmenne hensyn, særlig vern av vikarer, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen eller behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.
2. Innen 5. desember 2011 skal medlemsstatene, etter samråd med partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, gjennomgå eventuelle restriksjoner på bruk av eller forbud mot vikararbeid for å kontrollere om de er begrunnet med de hensyn som er nevnt i nr. 1.
3. Dersom slike restriksjoner eller forbud er fastsatt i tariffavtaler, kan gjennomgåelsen omhandlet i nr. 2 foretas av de partene i arbeidslivet som har framforhandlet vedkommende avtale.
4. Nr. 1, 2 og 3 berører ikke nasjonale krav til vikarbyråer med hensyn til registrering, godkjenning, sertifisering, finansielle garantier eller kontroll.
5. Medlemsstatene skal underrette Kommissjonen om resultatene av gjennomgåelsen nevnt i nr. 2 og 3 innen 5. desember 2011.

KAPITTEL II

ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR*Artikkel 5***Prinsippet om likebehandling**

1. De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer skal så lenge oppdraget hos et brukerforetak varer, minst tilsvare de vilkår som ville gjelde dersom de hadde blitt ansatt direkte av vedkommende foretak for å utføre det samme arbeidet.

Ved anvendelse av første ledd skal brukerforetakets gjeldende regler for

- a) vern av gravide og ammende kvinner, vern av barn og unge, og
- b) likebehandling av menn og kvinner samt tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av

kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion eller tro, funksjonshemning, alder eller seksuell orientering,

overholdes som fastsatt i lover og forskrifter, tariffavtaler og/eller andre alminnelige bestemmelser.

2. Når det gjelder lønn, kan medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet fastsette at prinsippet i nr. 1 kan fravikes når vikarer som har en arbeidsavtale uten tidsbegrensning med vikarbyrået, fortsetter å motta lønn i tiden mellom to oppdrag.
3. Medlemsstatene kan etter samråd med partene i arbeidslivet gi disse, på passende nivå og i henhold til vilkårene fastsatt av medlemsstatene, mulighet til å opprettholde eller inngå tariffavtaler der det, idet det generelle vernet av vikarer respekteres, kan innføres ordninger med hensyn til vikarers arbeids- og ansettelsesvilkår som kan avvike fra vilkårene nevnt i nr. 1.

4. Forutsatt at vikarer er sikret et tilstrekkelig vern, kan medlemsstater der det ikke finnes noen lovbestemt framgangsmåte for å erklære tariffavtaler allmenngyldige eller noen lovbestemt framgangsmåte eller praksis for å la bestemmelser i tariffavtaler omfatte alle lignende foretak i en viss sektor eller et visst geografisk område, etter samråd med partene i arbeidslivet på nasjonalt plan og på grunnlag av en avtale inngått mellom dem, innføre ordninger med hensyn til de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår som avviker fra prinsippet i nr. 1. Slike ordninger kan omfatte en frist for overholdelse av prinsippet om likebehandling.

Ordningene omhandlet i dette nummer skal være i samsvar med Fellesskapets regelverk og skal være tilstrekkelig presise og tilgjengelige til at vedkommende sektorer og foretak kan identifisere og overholde sine forpliktelser. Særlig skal medlemsstatene ved anvendelsen av artikkel 3 nr. 2 angi om yrkesbaserte trygdeordninger, herunder pensjonsordninger, syketrygdordninger eller ordninger for finansiell deltaking, inngår i de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene nevnt i nr. 1. Slike ordninger skal heller ikke berøre avtaler på nasjonalt, regionalt eller lokalt plan eller på sektorplan som er minst like gunstige for arbeidstakerne.

5. Medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis for å forebygge misbruk ved anvendelsen av denne artikkel, særlig for å forebygge flere oppdrag som følger etter hverandre og som har til formål å omgå bestemmelsene i dette direktiv. De skal underrette Kommissjonen om de tiltak som er truffet.

*Artikkel 6***Adgang til ansettelse, felles goder og yrkesopplæring**

1. Vikarer skal underrettes om eventuelle ledige stillinger i brukerforetaket, slik at de har samme muligheter til å få fast ansettelse som andre arbeidstakere i foretaket. Dette kan skje ved kunngjøring på egnet sted i det foretaket vikarene arbeider for og under tilsyn og ledelse av.

2. Medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at eventuelle klausuler som forbyr eller i praksis hindrer inngåelse av en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold mellom brukerforetaket og vikaren etter at oppdraget er avsluttet, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

Dette nummer berører ikke bestemmelser om at vikarbyråer skal motta en rimelig godtgjøring for tjenester ytt til brukerforetak i forbindelse med oppdrag utført av vikarer samt rekruttering og opplæring av vikarer.

3. Vikarbyråer skal ikke kreve betaling av arbeidstakere for å legge til rette for at de kan bli rekruttert av et brukerforetak, eller for at de inngår en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et brukerforetak etter at de har utført et oppdrag i vedkommende foretak.

4. Uten at det berører artikkel 5 nr. 1 skal vikarer gis adgang til brukerforetakets felles innretninger og goder, særlig kantine, barnepass og transport, på samme vilkår som arbeidstakere som er ansatt direkte av foretaket, med mindre forskjellsbehandlingen er objektivt begrunnet.

5. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal sedvane og praksis treffe egnede tiltak eller fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet for å

a) forbedre vikarers adgang til opplæring og barnepass i vikarbyråene, også i perioder mellom oppdrag, for å fremme deres karriereutvikling og mulighet til sysselsetting,

b) forbedre vikarers adgang til opplæringstilbud for arbeidstakere i brukerforetakene.

*Artikkel 7***Representasjon av vikarer**

1. Vikarer skal i henhold til vilkår fastsatt av medlemsstatene tas med ved beregning av den terskel som i henhold til

Fellesskapets regelverk, nasjonal lovgivning eller tariffavtaler medfører krav om at det skal opprettes organer som representerer arbeidstakerne i vikarbyrået.

2. Medlemsstatene kan fastsette at vikarer, i henhold til vilkår fastsatt av medlemsstatene, skal tas med ved beregning av den terskel som i henhold til Fellesskapets regelverk, nasjonal lovgivning eller tariffavtaler medfører krav om at det skal opprettes organer som representerer arbeidstakerne i brukerforetaket, på samme måte som om de hadde vært ansatt direkte av brukerforetaket for samme periode.

3. Medlemsstater som benytter seg av muligheten fastsatt i nr. 2, skal ikke være forpliktet til å gjennomføre bestemmelsene i nr. 1.

*Artikkel 8***Informasjon til arbeidstakerrepresentanter**

Med forbehold for strengere og/eller mer spesifikke nasjonale bestemmelser og fellesskapsbestemmelser om informasjon og konsultasjon, særlig europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap⁽¹⁾, skal brukerforetaket gi relevante opplysninger om bruken av vikarer når det gir opplysninger om sysselsettingssituasjonen i foretaket til de organer for arbeidstakerrepresentasjon som er opprettet i samsvar med nasjonal lovgivning og Fellesskapets regelverk.

KAPITTEL III

SLUTTBESTEMMELSER*Artikkel 9***Minstekrav**

1. Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes rett til å anvende eller innføre lover eller forskrifter som er mer fordelaktige for arbeidstakerne, eller til å fremme eller tillate at partene i arbeidslivet inngår tariffavtaler som er mer fordelaktige for arbeidstakerne.

2. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke under noen omstendighet gi tilstrekkelig grunn til å innskrenke det vern av arbeidstakere som allerede finnes i medlemsstatene på de områdene som omfattes av dette direktiv. Dette berører ikke den rett medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet har til på bakgrunn av endrede forhold å vedta lover, forskrifter eller avtalebestemmelser som avviker fra dem som gjelder på tidspunktet for vedtakelsen av dette direktiv, forutsatt at minstekravene fastsatt i dette direktiv overholdes.

⁽¹⁾ EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29.

*Artikkel 10***Sanksjoner**

1. Medlemsstatene skal fastsette egnede tiltak for tilfeller der vikarbyråer eller brukerforetak ikke overholder dette direktiv. De skal særlig sørge for at det finnes hensiktsmessige administrative eller rettslige framgangsmåter som gjør det mulig å håndheve forpliktelsene som følger av dette direktiv.

2. Medlemsstatene skal fastsette hvilke sanksjoner som skal anvendes ved overtredelse av nasjonale bestemmelser om gjennomføring av dette direktiv, og skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for å sikre at de iverksettes. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Medlemsstatene skal underrette Kommissjonen om disse tiltakene innen 5. desember 2011. Medlemsstatene skal i god tid underrette Kommissjonen om eventuelle senere endringer av disse bestemmelsene. De skal særlig sikre at arbeidstakerne og/eller deres representanter har de nødvendige midler til å håndheve forpliktelsene som følger av dette direktiv.

*Artikkel 11***Gjennomføring**

1. Medlemsstatene skal innen 5. desember 2011 vedta og kunngjøre de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, eller sørge for at partene i arbeidslivet fastsetter de nødvendige bestemmelser ved avtale, idet medlemsstatene skal treffe alle tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid kan garantere at målene for dette direktiv blir nådd. De skal umiddelbart underrette Kommissjonen om dette.

2. Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

*Artikkel 12***Revisjon foretatt av Kommissjonen**

Kommissjonen skal innen 5. desember 2013 i samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på fellesskapsplan gjennomgå anvendelsen av dette direktiv, med sikte på å framlegge eventuelle endringsforslag.

*Artikkel 13***Ikrafttredelse**

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i *Den europeiske unions tidende*.

*Artikkel 14***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Strasbourg, 19. november 2008.

For Europaparlamentet

H.-G. PÖTTERING

President

For Rådet

J.-P. JOUYET

Formann