



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 26 januari 2024
(OR. en)

Interinstitutionellt ärende:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	25 januari 2024
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	SWD(2024) 11 final
Ärende:	ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGSRAPPORTEN Följedokument till Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd

För delegationerna bifogas dokument – SWD(2024) 11 final.

Bilaga: SWD(2024) 11 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR
SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGSRAPPORTEN

[\[...\]](#)

Följedokument till

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv

**om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd
och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande
information och samråd**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Bakgrund

Europeiska företagsråd är arbetstagarrepresentationsorgan för information och samråd med ledningen av multinationella företag av en viss storlek i gränsöverskridande frågor. I den pågående omvandlingen av arbetslivet som drivs av miljömässiga, ekonomiska och sociala hållbarhetshänsyn kan ett meningsfullt deltagande av arbetstagare och deras företrädare på alla nivåer bidra till att förutse och hantera förändringar, minska förlusterna av arbetstillfällen, upprätthålla anställbarheten och mildra effekterna på de sociala välfärdssystemen och de därmed förknippade anpassningskostnaderna. Hittills finns det europeiska företagsråd eller andra avtal om gränsöverskridande information och samråd på omkring 1 000 multinationella företag som sysselsätter omkring 16,6 miljoner anställda i EU. [Direktiv 2009/38/EG](#) (direktivet) tillhandahåller en ram med minimikrav för inrättandet av europeiska företagsråd och deras verksamhet, som respekterar ledningens och arbetstagarrepresentanternas självständighet när det gäller att anpassa informations- och samrådsprocessen till deras särskilda behov och bevarar ledningens förmåga att fatta beslut på ett effektivt sätt. Detta initiativ handlar om att se till att denna ram är tydlig, effektiv och genomförbar. Initiativet berör unionsföretag och deras anställda i medlemsstaterna.

Europeiska företagsråd och förfaranden för gränsöverskridande information och samråd kompletterar informationen till och samråden med arbetstagare på nationell nivå, särskilt direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, direktiv 2001/23/EG om överlåtelse av företag och direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar. Detta initiativ påverkar inte den nationella lagstiftning om information till och samråd med arbetstagare som härrör från dessa EU-direktiv.

B. Behov av EU-åtgärder

Vilket problem behöver åtgärdas?

Direktivet uppnår inte alltid helt sitt mål att förbättra den rätt till gränsöverskridande information och samråd som åtnjuts av arbetstagare i multinationella företag. I vissa fall saknas en verklig och meningsfull dialog mellan ledningen och de europeiska företagsråden, och det råder osäkerhet när det gäller förfarandet för att inrätta europeiska företagsråd, omfattningen av de informations- och samrådsskyldigheter som i direktivet begränsas till ”gränsöverskridande frågor”, täckningen av utgifter, villkoren för att kräva konfidentiell behandling av information eller vägra lämna ut viss information till de europeiska företagsråden, samt tillgången till rättslig prövning. Dessutom är könsfördelningen i många europeiska företagsråd klart ojäm, och överträdelser av rätten till information och samråd beivras ofta inte i tillräckligt hög grad för att säkerställa efterlevnaden. Avslutningsvis är direktivet på grund av undantag från tillämpningsområdet inte tillämpligt på cirka 350 företag där det finns avtal om gränsöverskridande information och samråd, vilket gör regelverket komplicerat och fragmenterat och skapar olika skyddsnivåer för anställda i unionsföretag.

Även om man inte kan förutsätta att dessa problem är allmänt förekommande leder de tillsammans till brister i ändamålsenligheten för den befintliga ramen för europeiska företagsråd. Följaktligen utnyttjas inte potentialen hos de europeiska företagsråden fullt ut för att främja arbetstagarnas delaktighet och engagemang samt hållbara arbetsvillkor, även när det gäller strukturella förändringar kopplade till den gröna och digitala omställningen.

Vad förväntas initiativet leda till?

Det allmänna målet med detta initiativ är att förbättra ändamålsenligheten hos ramen för information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå. Detta mål är förenligt med de mål och principer som anges i direktivet. I enlighet med den relevanta rättsliga grunden i fördraget om EU:s funktionssätt förblir direktivets grundläggande karaktär som ett instrument för information och samråd – snarare än för medbestämmande – oförändrad.

I synnerhet syftar initiativet till att i) undvika omotiverade skillnader i arbetstagarnas minimirättigheter rörande information och samråd på gränsöverskridande nivå, ii) säkerställa ett effektivt och ändamålsenligt inrättande av europeiska företagsråd, iii) säkerställa en lämplig resurstilldelning till europeiska företagsråd och ett effektivt förfarande för information till och samråd med dem, och iv) främja en effektivare tillämpning av direktivet, bland annat genom tillgång till rättslig prövning för arbetstagarrepresentanter och effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner.

Vad är mervärdet med åtgärder på EU-nivå?

I direktivet fastställs miniminormer för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare i multinationella företag. Eftersom detta är en gränsöverskridande fråga måste utmaningar hanteras på EU-nivå. Initiativets särskilda EU-mervärde ligger i utarbetandet av dessa miniminormer. Dessa normer främjar en ökad konvergens i fråga om sysselsättning och sociala resultat mellan medlemsstaterna. Initiativet kommer att ytterligare öka mervärdet även för företag genom att skapa ett enklare och mer sammanhängande regelverk i hela EU. Geografiskt sett kan alla medlemsstater påverkas av problemet, eftersom dess konsekvenser inte bara uppstår i den medlemsstat där ett europeiskt företagsråd är beläget, utan även i de medlemsstater där verksamheter som tillhör samma grupp har sitt säte.

C. Alternativ

Vilka alternativ, både lagstiftning och andra åtgärder, har övervägts?

Kommissionen har övervägt olika alternativ, med beaktande av tillgängliga bevis och berörda parter synpunkter, särskilt utvärderingen av det omarbetade direktivet, relevanta resolutioner från Europaparlamentet och arbetsmarknadsparternas bidrag till samrådet i två steg. Alternativen grupperades i förhållande till de fyra särskilda politiska målen ovan.

Med avseende på tillämpningen av olika regler på företag beroende på när de ingick sina informations- och samrådsavtal eller avtal om europeiska företagsråd finns det av rättsliga skäl ett binärt politiskt val mellan att behålla och ta bort undantagen från direktivets tillämpningsområde.

När det gäller inrättandet av europeiska företagsråd medför både lagstiftnings- och icke-lagstiftningsalternativen förtydliganden rörande de resurser som finns att tillgå för arbetstagarrepresentanter som har i uppdrag att förhandla om avtalet om europeiska företagsråd, och i synnerhet rörande täckningen av deras rimliga rättsliga kostnader. Som en kompletterande åtgärd innehåller alternativen ett förtydligande av tidsfristen för att inleda förhandlingar efter en begäran om att inrätta ett europeiskt företagsråd. Som en mer långtgående möjlighet innehåller alternativen också ett mål om en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden, som ska återspeglas i avtalen om de europeiska företagsråden.

När det gäller de europeiska företagsrådets verksamhet omfattar alternativen för att klargöra begreppet ”gränsöverskridande frågor” allt från en icke-bindande tolkningsvägledning och ett riktat förtydligande av ordalydelsen till en betydande breddning av begreppet, i kombination med en skyldighet för ledningen att motivera varför en viss fråga inte är gränsöverskridande. För det andra

bedömdes ett krav på att ledningen skulle lämna ett motiverat svar på det europeiska företagsrådets yttrande, samt ett klargörande om att ledningen endast kan ålägga att information behandlas konfidentiellt om detta är i företagets berättigade intresse. Dessutom måste ledningen på begäran ange skälen till att viss information förklaras vara konfidentiell eller till att man vägrar lämna ut den. Ett mer långtgående alternativ skulle kräva att ledningen behöver ett rättsligt eller administrativt förhandstillstånd för att vägra lämna ut information på grund av att detta allvarligt skulle skada företagets funktion, och skulle i allmänhet undanta informationsutbyten mellan det europeiska företagsrådet och nationella eller lokala arbetstagarrepresentanter från konfidentialitetsbegränsningar. För det tredje, när det gäller täckningen av de europeiska företagsrådets utgifter innehåller alternativen en icke-bindande vägledning som underlättar tillämpningen av befintliga krav, eller alternativt mer specifika lagstiftningskrav för att parterna i sina överenskommelser ska kunna reglera hur vissa utgifter – såsom expertarvoden samt juridiska kostnader och utbildningskostnader – ska täckas. Alternativt kan mer långtgående bindande krav för täckningen av kostnader fastställas i direktivet.

När det gäller frågor om verkställighet och tillgång till rättslig prövning avser alternativen sanktioner som är tillämpliga när den nationella lagstiftning som införlivar direktivet överträds, och de rättsmedel som är tillgängliga för rättighetshavarna i sådana fall. Bindande alternativ innebär, i ena änden av spektrumet, åtgärder för att förtydliga och stärka de allmänna kraven i direktivet, bland annat genom ett krav på att ta hänsyn till företagets omsättning vid fastställandet av ekonomiska sanktioner, samt en skyldighet för medlemsstaterna att underrätta kommissionen om hur tillgången till rättslig prövning och effektiva rättsmedel säkerställs med avseende på alla rättigheter enligt direktivet. I andra änden av spektrumet finns mer långtgående alternativ som består i att införa en möjlighet för de europeiska företagsråden att begära att ledningsbeslut upphävs, och i att fastställa särskilda tak för ekonomiska sanktioner på 2 % (vid oavsiktliga överträdelser) och 4 % (vid avsiktliga överträdelser) av företagets globala omsättning.

Vid utformningen av de politiska åtgärderna och paketeringen av dem till alternativ vägledades kommissionen av följande viktiga överväganden: i) Behovet av att ge medlemsstaterna utrymme för skönsmässig bedömning vid genomförandet av eventuella reviderade minimikrav på gränsöverskridande information och samråd, så att de kan integrera dem i sina respektive regler samt traditioner och praxis för arbetsmarknadsrelationer, i enlighet med subsidiaritetsprincipen och den fördragsmässiga rättsliga grunden. ii) Full respekt för arbetsmarknadens parter självständighet när det gäller att ge praktisk verkan åt minimikraven. iii) Det faktum att näringslivsaktörer i allmänhet förespråkar icke-bindande åtgärder, medan fackföreningar och arbetstagarrepresentanter stöder lagändringar. Även om olika möjliga alternativa kombinationer mellan lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder skulle kunna övervägas i teorin innehöll därför inte synpunkterna från berörda parter någon sådan särskild kombination. iv) Icke-lagstiftningsåtgärder, såsom finansiering av projekt för att öka medvetenheten om ramen för gränsöverskridande information och samråd, och kommissionens övervakning av medlemsstaternas genomförande av direktivet utgör en del av referensscenariot. Ett lagstiftningsinitiativ skulle därför automatiskt kombineras med sådana fortlöpande icke-bindande åtgärder.

Vem stöder vilka alternativ?

Som en del av en bredare kampanj för demokrati på arbetsplatsen har parlamentet i sin [resolution](#) från 2021 [om ”demokrati i arbetslivet”](#), och i synnerhet i sin [resolution](#) från 2023 [med rekommendationer till kommissionen om revidering av direktiv 2009/38/EG](#), efterlyst en förstärkning av de europeiska företagsrådets roll och kapacitet som informationsorgan i unionsföretag som är verksamma i

Europeiska unionen. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har under de senaste åren framfört [liknande uppmaningar](#). De europeiska fackliga organisationerna stöder i allmänhet de mer långtgående bindande ändringar som beskrivs ovan, där Europaparlamentets rekommendationer beaktas, medan näringslivsorganisationerna ifrågasätter förekomsten av brister som motiverar politiska åtgärder på EU-nivå, och varnar för att skapa ytterligare kostnader och för att vissa alternativ kan ha negativa effekter på konkurrenskraften.

Vilket är det rekommenderade alternativet och varför?

Det rekommenderade alternativet kombinerar följande åtgärder:

i) Undantagen för vissa unionsföretag kommer att upphöra för att förenkla ramen för gränsöverskridande information och samråd och garantera lika tillgång för arbetstagare till rättigheterna enligt direktivet. De ”frivilliga avtalen” för tidigare undantagna företag ingicks och bedrevs utanför EU-rättens tillämpningsområde, så när undantaget har upphävts kan ett europeiskt företagsråd upprättas på begäran av de anställda eller på ledningens eget initiativ, eller så kan de frivilliga avtalen fortsätta att gälla om ingen sådan begäran görs.

ii) De resurser som är tillgängliga för arbetstagarrepresentanter under förhandlingarna om nya avtal om europeiska företagsråd, särskilt täckningen av rimliga rättsliga kostnader, kommer att förtydligas, liksom ordalydelsen avseende ledningens skyldighet att inleda förhandlingar inom sex månader efter en begäran om att inrätta ett europeiskt företagsråd. Dessutom ska ett mål om jämn könsfördelning återspeglas i avtalen om europeiska företagsråd, eftersom den nuvarande obalanserade sammansättningen av de europeiska företagsråden annars skulle vidmakthållas.

iii) Riktade förtydliganden av begreppet ”gränsöverskridande frågor” kommer att införas i direktivet för att åtgärda den befintliga osäkerheten och minska risken för tvister. En skyldighet för ledningen att tillhandahålla information och genomföra samråd på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att yttra sig innan beslutet fattas, och att ge ett motiverat svar på det europeiska företagsrådets yttranden innan beslut fattas i gränsöverskridande frågor kommer att fastställas för att stärka dialogens ändamålsenlighet i gränsöverskridande frågor. När det gäller täckningen av det europeiska företagsrådets utgifter upprätthåller det rekommenderade alternativet principen om partsautonomi, vilket kräver att potentiellt omtvistade punkter såsom täckningen av rättsliga kostnader, expertarvoden och utbildningskostnader tas upp i avtalen om europeiska företagsråd. För europeiska företagsråd vars verksamhet baseras på tilläggsföreskrifter kommer deras rätt till täckning av rimliga rättsliga kostnader att anges i dessa föreskrifter. Ordalydelsen i det befintliga kravet på att tillhandahålla nödvändig utbildning ”med bibehållen lön” för medlemmar i europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan kommer att anpassas för att klargöra att företagen ska täcka kostnader och utgifter i samband med sådan utbildning. För att säkerställa att konfidentiell behandling av information inte åläggs utan motivering kommer det rekommenderade alternativet dessutom att begränsa denna möjlighet till fall där det ligger i företagets berättigade intresse. Av insynsskäl och för att få till stånd en effektiv prövning är ledningen skyldig att på begäran ange de skäl som motiverar konfidentialitet eller sekretess.

iv) Medlemsstaterna kommer som en del av sin införlivandeskyldighet att åläggas att ge information om sina verkställighetsramar när det gäller de rättigheter som garanteras i direktivet, i syfte att underlätta kommissionens övervakning och verkställighet av efterlevnaden, och den allmänna skyldigheten att säkerställa effektiva sanktioner och tillgång till rättslig prövning kommer att avspeglas i direktivet. Ekonomiska sanktioner för överträdelse av gränsöverskridande informations-

och samrådsrättigheter ska fastställas med beaktande av företagens omsättning för att säkerställa deras proportionalitet och avskräckande effekt.

D. Det rekommenderade alternativets konsekvenser

Vad är nyttan med det rekommenderade alternativet?

De nuvarande 678 företagen med aktiva avtal om europeiska företagsråd och deras cirka 11,3 miljoner anställda inom EU, samt parterna i framtida avtal om europeiska företagsråd, kommer att gynnas av att de rättsliga kraven blir tydligare, vilket förväntas minska risken för tvister och de därmed sammanhängande kostnaderna.

Genom att ta bort undantag från direktivets tillämpningsområde skulle alla berörda företag (ca 3 970) jämnställas, vilket skulle förenkla regelverket och stärka dess samstämmighet. De omkring 5,4 miljoner anställda i EU/EES (och deras representanter) eller ledningen av de för närvarande undantagna företagen med "frivilliga avtal" (323 stycken) skulle få rätt att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas för att kunna åtnjuta en likvärdig tillämpning av de minimirättigheter och minimiskyldigheter som är verkställbara enligt EU-lagstiftningen. Tillsammans med ledningen skulle de också kunna välja att bevara välfungerande frivilliga avtal. I samband med begäran om att inrätta ett nytt europeiskt företagsråd skulle arbetstagarrepresentanterna ha en tydlig rätt till täckning av sina rimliga rättsliga kostnader och större rättssäkerhet när det gäller ledningens skyldighet att inleda förhandlingar inom sex månader. Arbetsstyrkan i unionsföretag skulle också gynnas av målet om en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden, vilket ska avspeglas i nyligen ingångna eller omförhandlade avtal om europeiska företagsråd. En förbättrad fördelning mellan könen i de europeiska företagsråden skulle förbättra kvaliteten på den sociala dialogen och kan bidra till mer rättvisa ledningsbeslut i gränsöverskridande frågor.

Under informations- och samrådsprocessen skulle de europeiska företagsråd som ännu inte har rätt till ett snabbt motiverat svar från ledningen på sitt yttrande erhålla en sådan rättighet. Detta kommer att hjälpa dem att inleda en dialog med den centrala ledningen i gränsöverskridande frågor. Denna dialog främjas också av att det väsentliga begreppet "gränsöverskridande frågor" (som definierar omfattningen av de europeiska företagsrådets informations- och samrådsverksamhet) förtydligas, och av att sekretesskravet endast tillämpas när det är objektivt motiverat. För europeiska företagsråd, särskilda förhandlingsorgan och arbetstagarrepresentanter som för närvarande inte har effektiva rättsmedel för att genomdriva alla sina rättigheter enligt direktivet skulle initiativet förbättra tillgången till rättslig prövning.

Den övergripande förbättringen av ändamålsenlighet och kvalitet när det gäller den gränsöverskridande sociala dialogen i unionsföretag skulle möjliggöra ett bättre informerat strategiskt beslutsfattande för företagen och stärka det ömsesidiga förtroendet mellan ledningen och arbetsstyrkan. Analysen av sådana fördelar är dock nödvändigtvis kvalitativ till sin natur, eftersom fördelarna tenderar att vara långsiktiga och indirekta och beroende av immateriella faktorer såsom den etablerade kulturen rörande arbetstagarnas delaktighet i respektive företag.

Vad är kostnaderna för det rekommenderade alternativet?

I de för närvarande undantagna företagen med "frivilliga avtal" skulle den centrala ledningen kunna inleda förhandlingar om ett nytt europeiskt företagsråd, eller skulle behöva inleda sådana förhandlingar om så begärs av de anställda i enlighet med direktivet. Detta kommer att medföra uppskattade genomsnittliga kostnader på cirka 148 000 euro per förhandling för dessa företag. Under

förhandlingar eller omförhandlingar som rör ett särskilt förhandlingsorgan kommer företagen i allmänhet att vara rättsligt skyldiga att täcka – utöver andra kostnader som uppstår under etableringsfasen – även rimliga rättsliga kostnader, vilket för närvarande inte uttryckligen krävs i de allra flesta medlemsstater. Där så behövs för att anpassa befintliga avtal om europeiska företagsråd till de reviderade kraven – t.ex. för att hantera täckningen av de europeiska företagsrådets kostnader för juridisk rådgivning eller expertrådgivning och utbildning – måste den centrala ledningen delta i omförhandlingar. De genomsnittliga kostnaderna för omförhandlingar kunde inte kvantifieras på ett tillförlitligt sätt eftersom de är mycket varierande. Det finns belägg för att en omförhandlingsprocess är kortare än processen för att inrätta ett nytt europeiskt företagsråd, men det kan också krävas flera möten i komplexa fall. På grundval av tillgängliga bevis var det möjligt att monetariserar vissa kostnader kopplade till möten mellan företrädare för ledningen och de europeiska företagsråden för omförhandling av befintliga avtal (ca 18 400 euro per möte). I ett stort antal fall skulle man kunna komma överens om att de nödvändiga anpassningarna av avtal om europeiska företagsråd genomförs som en del av de regelbundna omförhandlingar som i genomsnitt äger rum vart femte år och som inte medför några eller endast mycket begränsade merkostnader jämfört med referensscenariot. Företagen skulle också kunna stå inför en stegvis ökning av kostnaderna för att driva ett europeiskt företagsråd (omkring 300 000 euro i genomsnitt per år per europeiskt företagsråd enligt referensscenariot), till exempel när det gäller skyldigheten att lämna ett motiverat svar till det europeiska företagsrådet. Slutligen skulle företagen vid överträdelser av skyldigheterna riskera att drabbas av högre ekonomiska sanktioner. Förekomsten av rättstvister och tillämpningen av sanktioner förväntas dock förbli låg.

För att bedöma effekterna av alternativen har tillgängliga kostnadsberäkningar presenterats i form av genomsnittliga enhetskostnader per alternativ, i förhållande till den genomsnittliga omsättningen för unionsföretagen. Vid en jämförelse mellan de kvantifierbara enhetskostnaderna och de berörda företagens omsättning, och med beaktande av de prognostiserade trenderna, förväntas de ekonomiska kostnaderna för det rekommenderade alternativet vara och förbli försumbara. Följaktligen kunde ingen inverkan på företagens konkurrenskraft identifieras som ett resultat av det rekommenderade alternativet.

Uppskattningar av de sammanlagda kostnaderna för initiativet har utarbetats för att ange potentiella kostnader baserat på hypotetiska antaganden, på grund av den mångfald av faktorer som påverkar den sociala dialogens funktion, vilka inte kan uppskattas på ett tillförlitligt sätt (t.ex. kan det inte uppskattas på ett tillförlitligt sätt hur många företag med frivilliga avtal i vilka anställda eller ledningen skulle inleda en process för att inrätta ett europeiskt företagsråd, eller hur många av de befintliga avtalen om europeiska företagsråd som skulle anpassas till följd av detta initiativ). Det faktum att direktivet ger parterna i avtal om europeiska företagsråd en bred frihet att anpassa informations- och samrådsprocessen samt resurserna, utbildningen osv. till sin särskilda situation och sina särskilda behov gör det i grunden svårt att upprätta ett orsakssamband mellan alternativen och specifika ekonomiska eller sociala resultat.

Kommer små och medelstora företag eller konsumenter att påverkas?

De planerade politiska åtgärderna skulle inte gälla små och medelstora företag och inga indirekta effekter på små och medelstora företag förutses. Det är också högst osannolikt att de eventuella marginella ökningarna av kostnaderna för att inrätta eller driva europeiska företagsråd skulle föras över på konsumenterna.

Påverkas medlemsstaternas budgetar och förvaltningar i betydande grad?

Alla medlemsstater skulle behöva ändra sin lagstiftning för att genomföra direktivet. De skulle behöva samla in och meddela kommissionen information om hur europeiska företagsråd, särskilda förhandlingsorgan och arbetstagarrepresentanter kan inleda rättsliga förfaranden avseende alla deras rättigheter enligt direktivet. Denna skyldighet skulle medföra begränsade administrativa kostnader, vilka skulle minimeras genom att skyldigheten fullgörs genom standardförfarandet för anmälan av införlivandeåtgärder via tillgängliga it-system. Initiativet kommer sannolikt inte att medföra ökade kostnader för verkställighet/prövning för nationella myndigheter.