

DIREKTIVER

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2018/957

af 28. juni 2018

om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 53, stk. 1, og artikel 62,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Fri bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfrihed og fri udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper for det indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen og håndhævelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen og har til formål at sikre ensartede vilkår for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.
- (2) Fri udveksling af tjenesteydelser omfatter virksomheders ret til at levere tjenesteydelser på en anden medlemsstats område og at udstationere deres egne arbejdstagere midlertidigt på denne medlemsstats område med henblik herpå. I overensstemmelse med artikel 56 i TEUF er der forbud mod restriktioner, der hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for Unionen, for så vidt angår statsborgere i medlemsstaterne, der er bosat i en anden medlemsstat end modtageren af den pågældende tjenesteydelse.
- (3) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union skal Unionen fremme social retfærdighed og beskyttelse. I henhold til artikel 9 i TEUF skal Unionen ved fastlæggelsen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tage hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse, bekæmpelse af social udstødelse samt et højt niveau for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskyttelse af menneskers sundhed.
- (4) Mere end 20 år efter vedtagelsen af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF ⁽⁴⁾ er det blevet nødvendigt at vurdere, om det stadig har den rette balance mellem på den ene side behovet for at fremme fri udveksling af tjenesteydelser og sikre ensartede vilkår og på den anden side behovet for at beskytte udstationerede arbejdstagernes rettigheder. For at sikre at reglerne anvendes ensartet, og for at skabe en reel social konvergens bør der sideløbende med revisionen af direktiv 96/71/EF gives prioritet til at gennemføre og håndhæve Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ EUT C 75 af 10.3.2017, s. 81.

⁽²⁾ EUT C 185 af 9.6.2017, s. 75.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 29.5.2018 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 21.6.2018.

⁽⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

⁽⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked («IMI-forordningen») (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).

- (5) Tilstrækkelige og nøjagtige statistiske data vedrørende udstationerede arbejdstagere har afgørende betydning, navnlig med hensyn til antallet af udstationerede arbejdstagere i specifikke beskæftigelsessektorer og i den enkelte medlemsstat. Medlemsstaterne og Kommissionen bør indsamle og overvåge sådanne data.
- (6) Princippet om ligebehandling og forbuddet mod enhver forskelsbehandling på baggrund af nationalitet har været fastlagt i EU-retten siden de grundlæggende traktater. Princippet om ligeløn er blevet gennemført gennem afledt ret ikke kun mellem mænd og kvinder, men også mellem arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter og sammenlignelige fastansatte, mellem deltids- og fuldtidsansatte og mellem vikaransatte og sammenlignelige ansatte i brugervirksomheden. Disse principper omfatter forbuddet mod enhver foranstaltning, der direkte eller indirekte forskelsbehandler på grundlag af nationalitet. Ved anvendelsen af disse principper skal den relevante retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol tages i betragtning.
- (7) De kompetente myndigheder og organer bør i overensstemmelse med national ret og/eller praksis være i stand til at verificere, om de betingelser for indkvartering af udstationerede arbejdstagere, som fastsættes enten direkte eller indirekte af arbejdsgiverne, overholder de nationale regler i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er udstationerede (værtsmedlemsstaten), der også finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere.
- (8) Udstationerede arbejdstagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten til et andet arbejdssted, bør som minimum modtage samme ydelser eller godtgørelse til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, som gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat. Det samme bør gælde for så vidt angår udgifter, der afholdes af udstationerede arbejdstagere, der skal rejse til og fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten. Dobbelt betaling af udgifter til rejse, kost og logi bør undgås.
- (9) Udstationering er af midlertidig karakter. Udstationerede arbejdstagere vender sædvanligvis tilbage til den medlemsstat, hvorfra de er udstationeret, efter udførelsen af det arbejde, der var årsag til deres udstationering. I lyset af den lange varighed af visse udstationeringer og i erkendelse af forbindelsen mellem værtsmedlemsstatens arbejdsmarked og de arbejdstagere, der er udstationeret i sådanne lange perioder, bør værtsmedlemsstater, hvor udstationering varer over 12 måneder, imidlertid sikre, at virksomheder, der udstationerer arbejdstagere på deres område, skal sikre disse arbejdstagere et supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, som obligatorisk finder anvendelse på arbejdstagere i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Den nævnte periode bør forlænges, hvis tjenesteyderen fremsender en begrundet meddelelse.
- (10) For at sikre større beskyttelse af arbejdstagere er det nødvendigt at værne om friheden til på både kort og lang sigt at udveksle tjenesteydelser på et fair grundlag, navnlig ved at forhindre misbrug af de rettigheder, som er garanteret ved traktaterne. Regler, der sikrer en sådan beskyttelse af arbejdstagere, kan imidlertid ikke påvirke den ret, som virksomheder, der udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har til at påberåbe sig den frie udveksling af tjenesteydelser, herunder i tilfælde, hvor en udstationering overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder. Enhver bestemmelse, der finder anvendelse for udstationerede arbejdstagere i forbindelse med en udstationering på over 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, skal derfor være forenelig med denne frihed. Det følger af fast retspraksis, at begrænsninger af den frie udveksling af tjenesteydelser kun kan accepteres, hvis de er begrundet i tvingende almene hensyn, og hvis de er forholdsmæssige og nødvendige.
- (11) Hvis en udstationering overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, bør det supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal sikres af en virksomhed, der udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område, også omfatte arbejdstagere, som udstationeres for at erstatte andre udstationerede arbejdstagere, der udfører den samme opgave på samme sted, for at sikre, at sådanne erstatninger ikke anvendes til at omgå de ellers gældende regler.
- (12) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF ⁽¹⁾ indeholder princippet om, at de grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte mindst bør være de samme som dem, der ville finde anvendelse for sådanne arbejdstagere, hvis de var ansat af brugervirksomheden til at udføre det samme arbejde. Dette princip bør også finde anvendelse for vikaransatte, der er udstationeret på en anden medlemsstats område. Når dette princip finder anvendelse, bør brugervirksomheden oplyse vikarbureauet om, hvilke arbejdsvilkår og lønforhold der er gældende for dets arbejdstagere. Medlemsstaterne kan på visse betingelser fravige princippet om ligebehandling og ligeløn i henhold til artikel 5, stk. 2 og 3, i direktiv 2008/104/EF. Når en sådan fravigelse finder anvendelse, har vikarbureauet ikke behov for oplysningerne om brugervirksomhedens arbejdsbetingelser, og oplysningskravet bør derfor ikke finde anvendelse.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

- (13) Erfaringen viser, at arbejdstagere, som et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, har udstationeret i en brugervirksomhed, til tider sendes til en anden medlemsstats område i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser over grænserne. Disse arbejdstagere bør sikres beskyttelse. Medlemsstaterne bør sikre, at brugervirksomheden oplyser vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, om de udstationerede arbejdstagere, som midlertidigt arbejder på området for en anden medlemsstat end den, på hvis område de normalt arbejder for vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, for at gøre det muligt for arbejdsgiveren i passende omfang at anvende de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mest favorable for den udstationerede arbejdstager.
- (14) Dette direktiv bør som direktiv 96/71/EF ikke være til hinder for anvendelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 ⁽¹⁾ og (EF) nr. 987/2009 ⁽²⁾.
- (15) Da arbejde inden for international vejtransport er kendetegnet ved høj mobilitet, rejser gennemførelsen af dette direktiv i denne sektor særlige juridiske spørgsmål og vanskeligheder, der vil blive adresseret inden for rammerne af mobilitetspakken gennem særlige regler for vejtransport, der også styrker bekæmpelse af svig og misbrug.
- (16) På et virkeligt integreret og konkurrencepræget indre marked konkurrerer virksomheder på grundlag af faktorer såsom produktivitet, effektivitet og arbejdsstyrkens uddannelses- og kvalifikationsniveau samt deres varers og tjenesteydelsers kvalitet og graden af innovation heraf.
- (17) Det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte regler om aflønning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Lønfastsættelse er alene et anliggende for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Det skal navnlig sikres, at nationale lønfastsættelsessystemer eller de involverede parter frihed ikke undermineres.
- (18) Ved sammenligning af den løn, der udbetales til en udstationeret arbejdstager, og den løn, der er i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i værtsmedlemsstaten, bør bruttolønnen tages i betragtning. Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele, som gøres obligatoriske som fastsat i dette direktiv. For at sikre gennemsigtighed og hjælpe de kompetente myndigheder og organer, når de gennemfører inspektioner og kontroller, er det ikke desto mindre nødvendigt, at de bestanddele, hvoraf aflønningen består, kan identificeres i tilstrækkeligt omfang i henhold til national ret og/eller praksis i den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren blev udstationeret. Medmindre ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, vedrører udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, bør de betragtes som en del af aflønningen og bør derfor tages i betragtning med henblik på sammenligning af den samlede bruttoløn.
- (19) Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, tjener ofte flere formål. For så vidt som formålet med dem er godtgørelse af udgifter, der er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, bør de ikke betragtes som en del af aflønningen. Det tilkommer medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale ret og/eller praksis at fastsætte regler vedrørende godtgørelse af sådanne udgifter. Arbejdsgiveren bør godtgøre udstationerede arbejdstagere sådanne udgifter i overensstemmelse med den nationale ret og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet.
- (20) I betragtning af relevansen af ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, bør usikkerhed med hensyn til, hvilke bestanddele af sådanne ydelser, der er afsat til godtgørelse af udgifter, som er afholdt i forbindelse med udstationeringen, undgås. Hele ydelsen bør betragtes som værende betalt som godtgørelse af udgifter, medmindre de arbejds- og ansættelsesvilkår, der stammer fra de love, administrative bestemmelser, kollektive aftaler, voldgiftskendelser eller kontraktmæssige aftaler, som finder anvendelse på ansættelsesforholdet, angiver, hvilke bestanddele af ydelserne, der er afsat til godtgørelse af udgifter, som er afholdt i forbindelse med udstationeringen, og hvilke, der er en del af aflønningen.
- (21) Aflønningens bestanddele og andre arbejds- og ansættelsesvilkår i medfør af national ret eller kollektive aftaler som omhandlet i dette direktiv bør være klare og gennemsigtige for alle virksomheder og udstationerede arbejdstagere. Eftersom gennemsigtighed og adgang til oplysninger har afgørende betydning for juridisk sikkerhed og retshåndhævelse, er det for så vidt angår artikel 5 i direktiv 2014/67/EU berettiget at udvide medlemsstaternes forpligtelse til at offentliggøre oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår på det centrale officielle nationale websted til de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske, og til det supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).

anvendelse for udstationeringer, som overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, i medfør af dette direktiv. Hver medlemsstat bør sikre, at oplysningerne givet på det centrale officielle nationale websted er nøjagtige, og at de ajourføres regelmæssigt. Sanktioner pålagt en virksomhed på grund af manglende overholdelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres, bør stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen, og sanktionen bør fastsættes under hensyntagen til navnlig om oplysningerne på det centrale officielle nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår er angivet i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, idet arbejdsmarkedets parters autonomi respekteres.

- (22) Direktiv 2014/67/EU fastsætter en række bestemmelser til sikring af, at reglerne om udstationering af arbejdstagere håndhæves og overholdes af alle virksomheder. I nævnte direktivs artikel 4 fastsættes faktuelle elementer, der kan tages i betragtning i forbindelse med den samlede bedømmelse af de specifikke situationer med henblik på at identificere ægte udstationeringssituationer og hindre misbrug og omgåelse af reglerne.
- (23) Arbejdsgiverne bør inden en udstationerings påbegyndelse træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at give væsentlige oplysninger til arbejdstagerne om arbejds- og ansættelsesvilkårene for så vidt angår udstationeringen i overensstemmelse med Rådets direktiv 91/533/EØF ⁽¹⁾.
- (24) Dette direktiv fastsætter en afbalanceret ramme med hensyn til den fri udveksling af tjenesteydelser og beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere, som er ikkeforskelsbehandlende, gennemsigtig og forholdsmæssig, samtidig med at den respekterer de nationale arbejdsmarkedsrelationers forskellighed. Dette direktiv er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for udstationerede arbejdstagere.
- (25) Med henblik på at bekæmpe misbrug i situationer med underkontrahenter og for at beskytte udstationerede arbejdstageres rettigheder bør medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 12 i direktiv 2014/67/EU for at sikre underkontrahentansvar.
- (26) For at sikre at direktiv 96/71/EF anvendes korrekt, bør der ske en styrkelse af koordineringen mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder og/eller organer og samarbejdet på EU-plan om bekæmpelse af svig i forbindelse med udstationering af arbejdstagere.
- (27) Hvad angår bekæmpelse af svig i forbindelse med udstationeringen af arbejdstagere bør den europæiske platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort arbejde («platformen»), der er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2016/344 ⁽²⁾ i overensstemmelse med sit mandat deltage i overvågning og evaluering af tilfælde af svig, forbedre gennemførelsen og effektiviteten af administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne, udvikle varslingsmekanismer og bidrage med bistand og støtte til et styrket administrativt samarbejde og udveksling af oplysninger mellem de kompetente myndigheder eller organer. I dette arbejde skal platformen arbejde tæt sammen med ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, der er nedsat ved Kommissionens afgørelse 2009/17/EF ⁽³⁾.
- (28) Visse tilfælde af svig eller misbrug i forbindelse med udstationeringen af arbejdstagere er af grænseoverskridende karakter, hvilket berettiger konkrete foranstaltninger, der tager sigte på at styrke den grænseoverskridende dimension af tilsyn, undersøgelser og udveksling af oplysninger mellem de berørte medlemsstaters kompetente myndigheder eller organer. Med henblik herpå bør de kompetente myndigheder eller organer inden for rammerne af det administrative samarbejde, der er omhandlet i direktiv 96/71/EF og 2014/67/EU, navnlig artikel 7, stk. 4, i direktiv 2014/67/EU, have de nødvendige midler til at gøre opmærksom på sådanne tilfælde og udveksle oplysninger, der skal forebygge og bekæmpe svig og misbrug.
- (29) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter ⁽⁴⁾ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2016/344 af 9. marts 2016 om en europæisk platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort arbejde (EUT L 65 af 11.3.2016, s. 12).

⁽³⁾ Kommissionens afgørelse 2009/17/EF af 19. december 2008 om nedsættelse af et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere (EUT L 8 af 13.1.2009, s. 26).

⁽⁴⁾ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

(30) Direktiv 96/71/EF bør ændres i overensstemmelse hermed —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Ændring af direktiv 96/71/EF

I direktiv 96/71/EF foretages følgende ændringer:

1) Artikel 1 ændres således:

a) titlen affattes »Genstand og anvendelsesområde«

b) følgende stykker indsættes:

»1. Dette direktiv sikrer beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere i løbet af deres udstationering i forbindelse med den frie udveksling af tjenesteydelser ved at fastsætte obligatoriske bestemmelser vedrørende arbejdsvilkår og beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, som skal overholdes.

-1a. Dette direktiv påvirker på ingen måde udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og på EU-plan, herunder retten eller friheden til at strejke eller retten til frit at tage andre skridt, der er omfattet af specifikke arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne, i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler eller retten til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.«

c) stk. 3 ændres således:

i) litra c) affattes således:

»c) i sin egenskab af vikarbureau eller i sin egenskab af virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, udstationerer en arbejdstager i en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted på en medlemsstats område, forudsat at der er et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og arbejdstageren i udstationeringsperioden.«

ii) følgende afsnit tilføjes:

»Hvis en arbejdstager, som er udstationeret i en i litra c) omhandlet brugervirksomhed af et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, skal udføre arbejde inden for rammerne af levering af tjenesteydelser over grænserne i henhold til litra a), b) eller c) for brugervirksomheden på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde for vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, eller for brugervirksomheden, betragtes arbejdstageren som udstationeret på nævnte medlemsstats område af det vikarbureau eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, hvormed arbejdstageren har et ansættelsesforhold. Vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, betragtes som en i stk. 1 omhandlet virksomhed og skal fuldt ud overholde de relevante bestemmelser i dette direktiv og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU (*).

Brugervirksomheden skal underrette vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og som udstationerede arbejdstageren, i rimelig tid inden påbegyndelsen af det arbejde, der er omhandlet i andet afsnit.

(*) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«) (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).«

2) Artikel 3 ændres således:

a) stk. 1 affattes således:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på grundlag af et princip om ligebehandling skal sikre arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som dækker følgende områder, der i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8:

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- c) aflønning, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger
- d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, navnlig via vikarbureauer
- e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder eller kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
- g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikkeforskelsbehandling
- h) betingelserne for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted
- i) ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed.

Litra i) gælder udelukkende for udgifter til rejse, kost og logi afholdt af udstationerede arbejdstagere, når de skal rejse til og fra deres faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når de midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted.

Med henblik på dette direktiv fastlægges begrebet aflønning i henhold til national ret og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, og betyder alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske efter national lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der i den pågældende medlemsstat finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8.

Med forbehold af artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggør medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde på det centrale officielle nationale websted, der er omhandlet i nævnte artikel, oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder aflønningens bestanddele som omhandlet i dette stykkes tredje afsnit og alle arbejds- og ansættelsesvilkår i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a.

Medlemsstaterne sikrer, at oplysningerne på det centrale officielle nationale websted er nøjagtige og ajourførte. Kommissionen offentliggør på sit websted adresserne på de centrale officielle nationale websteder.

Hvis oplysningerne på det centrale officielle nationale websted i modstrid med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ikke angiver, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse, tages dette forhold i betragtning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i forbindelse med fastsættelse af sanktioner i tilfælde af overtrædelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, i det omfang det er nødvendigt for at sikre, at de står i et rimeligt forhold til overtrædelsen.»

b) følgende stykker indsættes:

»1a. Når en udstationerings faktiske varighed overstiger 12 måneder, sikrer medlemsstaterne, at virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på grundlag af et princip om ligebehandling skal sikre de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, i tillæg til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1, alle de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8.

Dette stykkes første afsnit finder ikke anvendelse på følgende områder:

- a) procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler
- b) erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Hvis tjenesteyderen fremsender en begrundet meddelelse, udvider den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen udføres, den i første afsnit omhandlede periode til 18 måneder.

Hvis en virksomhed som omhandlet i artikel 1, stk. 1, erstatter en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager, som udfører den samme opgave på samme sted, er udstationeringens varighed med henblik på nærværende stykke den samlede varighed af de enkelte berørte udstationerede arbejdstagers udstationeringsperioder.

Det i dette stykkes fjerde afsnit omhandlede begreb »den samme opgave på samme sted« fastlægges under hensyntagen til bl.a. arten af den tjenesteydelse, der skal leveres, det arbejde, der skal udføres, og arbejdspladsens adresse(r).

1b. Medlemsstaterne fastsætter, at de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder skal sikre udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, der i henhold til artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF (*) finder anvendelse på vikaransatte, der stilles til rådighed af vikarbureauer, som er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

Brugervirksomheden underretter de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder om de arbejds- og ansættelsesvilkår, som den anvender vedrørende arbejdsvilkår og aflønning, i det omfang det er omfattet af nærværende stykkes første afsnit.

(*) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).«

c) stk. 7 affattes således:

»7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af aflønningen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi. Arbejdsgiveren godtgør med forbehold af stk. 1, første afsnit, litra h), den udstationerede arbejdstager sådanne udgifter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.«

d) stk. 8, andet og tredje afsnit, affattes således:

»I mangel af eller som supplement til en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

- de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller
- de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område,

såfremt deres anvendelse på virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, sikrer ligebehandling på de områder, der er nævnt i nærværende artikels stk. 1, første afsnit, og, hvor det er relevant, for så vidt angår de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a, mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er omhandlet i nærværende afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

Efter denne artikel foreligger der ligebehandling, når nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation:

- på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser som virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, for så vidt angår de i nærværende artikels stk. 1, første afsnit, nævnte områder og, hvor det er relevant, for så vidt angår de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a, og
- skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.«

e) stk. 9 og 10 affattes således:

»9. Medlemsstaterne kan bestemme, at virksomheder omhandlet i artikel 1, stk. 1, i tillæg til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1b, skal sikre arbejdstagere omhandlet i artikel 1, stk. 3, litra c), andre vilkår, der finder anvendelse på vikaransætte i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

10. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaten og på grundlag af et princip om ligebehandling pålægger nationale virksomheder og andre medlemsstaters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er omhandlet i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public).«

3) Artikel 4, stk. 2, første afsnit, affattes således:

»2. Medlemsstaterne sørger for samarbejde mellem de kompetente myndigheder eller organer, herunder offentlige myndigheder, som i henhold til national ret er ansvarlige for at overvåge de i artikel 3 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder på EU-plan. Dette samarbejde skal navnlig bestå i besvarelse af begrundede forespørgsler fra de pågældende myndigheder eller organer om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådighedsstillelse af arbejdstagere, og i at håndtere åbenlyst misbrug eller mulige tilfælde af ulovlige aktiviteter såsom grænseoverskridende tilfælde af sort arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationering af arbejdstagere. Hvis den kompetente myndighed eller det kompetente organ i den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren er udstationeret, ikke har de oplysninger, som den kompetente myndighed eller det kompetente organ i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, har anmodet om, efterspørger myndigheden eller organet disse oplysninger hos andre myndigheder eller organer i den nævnte medlemsstat. I tilfælde af vedvarende forsinkelser i leveringen af sådanne oplysninger til den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, underrettes Kommissionen, der træffer passende foranstaltninger.«

4) Artikel 5 affattes således:

»Artikel 5

Overvågning, kontrol og håndhævelse

Den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, og den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren er udstationeret, er ansvarlige for overvågningen, kontrollen og håndhævelsen af forpligtelserne i dette direktiv og direktiv 2014/67/EU og træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af nærværende direktiv.

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelser af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende virkning.

Medlemsstaterne sørger navnlig for, at arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.

Når en medlemsstat efter en samlet bedømmelse i henhold til artikel 4 i direktiv 2014/67/EU fastslår, at en virksomhed uretmæssigt eller svingagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, sikrer den pågældende medlemsstat, at arbejdstageren drager fordel af relevant ret og praksis.

Medlemsstaterne sikrer, at denne artikel ikke fører til, at den pågældende arbejdstager underlægges mindre gunstige vilkår end dem, der gælder for udstationerede arbejdstagere.«

5) I bilaget affattes den indledende tekst således:

»De i artikel 3, stk. 2, omhandlede aktiviteter omfatter alle de aktiviteter inden for byggeri, der vedrører opførelse, istandsættelse, vedligeholdelse, ombygning eller nedrivning af bygninger, og navnlig følgende arbejder:«

*Artikel 2***Revision**

1. Kommissionen tager anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv op til revision. Senest den 30. juli 2023 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om dette direktivs anvendelse og gennemførelse og foreslår om nødvendigt fornødne ændringer af dette direktiv og direktiv 96/71/EF.

2. Den i stk. 1 omhandlede rapport skal indeholde en vurdering af, hvorvidt der er behov for yderligere foranstaltninger med henblik på at sikre ensartede vilkår og beskytte arbejdstagerne:

a) i forbindelse med underkontrahenter

b) i lyset af dette direktivs artikel 3, stk. 3, under hensyntagen til udviklingen vedrørende den lovgivningsmæssige retsakt om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/22/EF ⁽¹⁾ for så vidt angår håndhævelseskravene og om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren.

*Artikel 3***Gennemførelse og anvendelse**

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den 30. juli 2020 de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De meddeler straks Kommissionen teksten til disse love og bestemmelser.

De anvender disse love og bestemmelser fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato finder direktiv 96/71/EF fortsat anvendelse som affattet forud for de ændringer, der indføres ved nærværende direktiv.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

3. Dette direktiv finder anvendelse på vejtransportsektoren fra datoen for anvendelsen af en lovgivningsmæssig retsakt om ændring af direktiv 2006/22/EF for så vidt angår håndhævelseskravene og om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren.

*Artikel 4***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

*Artikel 5***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 28. juni 2018.

På Europa-Parlamentets vegne

A. TAJANI

Formand

På Rådets vegne

L. PAVLOVA

Formand

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/22/EF af 15. marts 2006 om minimumsbetingelser for gennemførelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 og (EØF) nr. 3821/85 med hensyn til sociale bestemmelser inden for vejtransportvirksomhed og om ophævelse af Rådets direktiv 88/599/EØF (EUT L 102 af 11.4.2006, s. 35).