



Strasbourg, den 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

**om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996
om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser**

(EØS-relevant tekst)

{ SWD(2016) 52 final }

{ SWD(2016) 53 final }

DA

DA

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

1.1. Forslagets begrundelse og formål

Kommissionen meddelte i sine politiske retningslinjer og bekræftede i sit arbejdsprogram for 2016 en målrettet revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere for at gøre noget ved unfair praksis og fremme princippet om, at det samme arbejde på samme sted bør aflønnes på samme måde.

Udstationering af arbejdstagere spiller en afgørende rolle i det indre marked, især ved grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser. Direktiv 96/71/EF¹ (i det følgende benævnt "direktivet") regulerer tre varianter af udstationering: en virksomheds direkte levering af tjenesteydelser i henhold til en servicekontrakt, udstationering i forbindelse med en virksomhed eller et selskab, der tilhører samme koncern ("koncernintern udstationering"), og udstationering, hvor en arbejdstager stilles til rådighed gennem et vikarbureau, der er etableret i en anden medlemsstat.

EU har oprettet et indre marked, der er baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt (artikel 3, stk. 3, i TEU).

Ved traktaten fastsættes virksomhedernes ret til at udbyde deres tjenester i andre medlemsstater. I henhold til reglerne 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 ydelse (artikel 56 i TEUF). Den frie udveksling af tjenesteydelser må kun begrænses ved regler, der er begrundet i tvingende almene hensyn, forudsat at de er berettigede og forholdsmæssige og anvendes på en ikkediskriminerende måde.

Alt i alt var der i 2014 (seneste tilgængelige data) over 1,9 mio. udstationeringer i EU (hvilket repræsenterer 0,7 % af EU's samlede arbejdsstyrke) – en stigning på 10,3 % i forhold til 2013 og på 44,4 % i forhold til 2010. Den stigende tendens kom efter nogle mere stillestående tal i 2009 og 2010.

Direktivet fra 1996 fastsætter EU's lovgivningsrammer for opnå en balance mellem målene om at fremme og lette den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, beskytte udstationerede arbejdstagere og sikre lige vilkår for nationale og udenlandske konkurrenter. I direktivet er der fastsat en "kerne" af arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet, som er obligatoriske og skal anvendes af udenlandske tjenesteydere, der omfatter (direktivets artikel 3, stk. 1): maksimal arbejdstid og minimal hviletid, mindsteløn, herunder overtidsbetaling, mindste antal betalte feriedage pr. år, betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen, beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge, ligebehandling af kønnene samt andre bestemmelser mod forskelsbehandling.

Håndhævelsesdirektivet fra 2014² indeholder nye og styrkede instrumenter til at bekæmpe og sanktionere omgåelse, svig og misbrug. Det behandler problemer

¹ 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).

² 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

forårsaget af såkaldte "postkasseselskaber" og forbedrer medlemsstaternes muligheder for at overvåge arbejdsvilkår og håndhæve reglerne. Direktivet indeholder bl.a. kvalitative kriterier, der kendetegner eksistensen af en reel forbindelse mellem arbejdsgiveren og etableringsmedlemsstaten, og som også kan bruges til at fastslå, om en person er omfattet af den gældende definition af en udstationeret arbejdstager. Håndhævelsesdirektivet fastsætter også bestemmelser for at forbedre det administrative samarbejde mellem nationale myndigheder med ansvar for udstationering. Eksempelvis er der fastsat en forpligtelse til at reagere på anmodninger om bistand fra de kompetente myndigheder i andre medlemsstater inden for 2 arbejdsdage i tilfælde af hastende anmodninger om oplysninger og inden for 25 arbejdsdage i ikkehastende tilfælde. Direktivet indeholder endvidere nationale kontrolforanstaltninger, som medlemsstaterne kan anvende, når de overvåger overholdelsen af de arbejdsvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, og det kræves også i henhold til direktivet, at der findes passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer, og at nationale myndigheder skal foretage effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område for at kontrollere og overvåge, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes. Direktivets fulde virkning burde vise sig fra midten af 2016, da medlemmerne har indtil den 18. juni 2016 til at gennemføre direktivet.

Det nuværende initiativ behandler ikke spørgsmål, der blev taget op i håndhævelsesdirektivet. Det fokuserer på emner, som ikke blev behandlet deri, og vedrører de EU-lovrammer, som er fastsat ved det oprindelige direktiv fra 1996. Derfor supplerer det reviderede udstationeringsdirektiv og direktivet om håndhævelse hinanden og styrker hinanden gensidigt.

1.2. Sammenhæng med de gældende regler på samme område

Kommissionen har sat sig for at arbejde hen imod et dybere og mere retfærdigt indre marked som en af de vigtigste prioriteter for dens mandat. Forslaget til målrettede ændringer af udstationeringsdirektivet integrerer og supplerer bestemmelserne i håndhævelsesdirektivet, som skal være gennemført senest den 18. juni 2016.

I de indledende høringer, som Kommissionen har ført med ca. 300 interessenter, især SMV'er, meldte 30 % af virksomheder, der leverer tjenesteydelser på tværs af grænserne, om problemer med de eksisterende regler om udstationering af arbejdstagere, f.eks. omstændelige administrative krav, papirarbejde, gebyrer og registreringskrav. Den manglende klarhed i reglerne på arbejdsmarkedet i bestemmelseslandet anses også for at være en relevant hindring for levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne, især for SMV'er.

Samtidig understøtter direktivet om udstationering af arbejdstagere initiativerne for vejtransportsektoren, som Kommissionen annoncerede i sit arbejdsprogram for 2016. Disse foranstaltninger har især til formål at yderligere styrke sociale forhold og arbejdsvilkår for ansatte i vejtransportsektoren og samtidig fremme effektiv og retfærdig levering af vejtransporttjenesteydelser. De to mio. arbejdstagere, der er beskæftiget i den internationale vejtransport, arbejder regelmæssigt på forskellige medlemsstaters områder i korte tidsrum. Det er tanken, at de kommende initiativer i vejtransportsektoren skal give større klarhed og bedre håndhævelse af de regler, der gælder for arbejdskontrakter i transportsektoren, og at de endvidere kan imødegå de

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).

specifikke udfordringer, som anvendelsen af bestemmelserne i direktivet om udstationering af arbejdstagere giver anledning til i denne sektor.

En moderniseret lovramme for udstationering af arbejdstagere vil bidrage til at skabe gennemsigtige og fair vilkår for gennemførelse af investeringsplanen for Europa. Investeringsplanen vil sætte yderligere skub i levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne og dermed føre til øget efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Efterhånden som strategiske infrastrukturprojekter gennemføres i medlemsstaterne, vil virksomhederne have behov for personer med passende kvalifikationer til jobbene, og der bør fastsættes hensigtsmæssige betingelser, så efterspørgslen kan dækkes gennem et tilstrækkeligt udbud på tværs af grænserne. Et moderniseret udstationeringsdirektiv vil bidrage til at skabe de rette betingelser for investeringer i et klima med lige konkurrence og beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder.

EU's platform mod sort arbejde kan have en positiv virkning med henblik på at bekæmpe svigagtige aspekter af udstationering af arbejdstagere. Der er fare for, at udstationering finder sted i forbindelse med praksisser med sort arbejde, såsom "kuvertlønninger" eller "cash in hand", hvor kun en del af lønnen udbetales officielt, mens resten gives til arbejdstageren uofficielt, proformaselvstændige aktiviteter og omgåelse af relevant EU-lovgivning og national lovgivning. EU har styrket indsatsen for at bekæmpe sort arbejde og fortsætter med at gribe ind over for postkasseselskaber. Kommissionen fremsatte i april 2014 forslag om oprettelse af en platform for forebyggelse af og afskrækkelse fra sort arbejde. Platformen vil samle de håndhævende myndigheder i alle medlemsstater. Den vil lette udvekslingen af god praksis, udvikle ekspertviden og analyser og fremme det grænseoverskridende samarbejde mellem medlemsstaterne med henblik på at bekæmpe sort arbejde på en mere effektiv måde.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORCIONALITETSPRINCIPPET

2.1. Retsgrundlag

Dette forslag ændrer direktiv 96/71/EF og er derfor baseret på det samme retsgrundlag, artikel 53, stk. 1, og artikel 62 i TEUF.

2.2. Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)

En ændring af et eksisterende direktiv kan kun ske gennem vedtagelse af et nyt direktiv.

2.3. Proportionalitetsprincippet

Det følger af fast retspraksis, at begrænsninger af den frie udveksling af tjenesteydelser kun kan accepteres, hvis de er begrundet i tvingende almene hensyn, som især vedrører beskyttelse af arbejdstagere, og de skal være forholdsmæssige og nødvendige.

Nærværende forslag er i overensstemmelse med dette krav, da det ikke harmoniserer arbejdskraftomkostninger i Europa og er begrænset til, hvad der er nødvendigt for at sikre betingelser, der er tilpasset leveomkostningerne og -standarderne i værtslandet, så længe arbejdstagerne er udstationeret.

I et stærkt konkurrencepræget indre marked er konkurrencen baseret på tjenesteydelsernes kvalitet samt på produktivitet, omkostninger (hvoraf

arbejdskraftomkostninger blot udgør en del) og innovation. Nærværende forslag går derfor ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå det tilstræbte mål.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

3.1. Høringer af interesserede parter

Ved en fælles skrivelse har Belgien, Frankrig, Luxembourg, Nederlandene, Tyskland, Sverige og Østrig udtrykt støtte til en modernisering af udstationeringsdirektivet, hvorved princippet om "lige løn for lige arbejde på samme sted" indføres. Disse medlemsstater foreslog, at bestemmelserne om arbejdsvilkår og sociale vilkår, især vedrørende aflønning, der gælder for udstationerede arbejdstagere, burde ændres og udvides; det bør overvejes at indføre en maksimal varighed for udstationeringer, navnlig for at tilpasse bestemmelserne til EU-forordningen om koordinering af de sociale sikringsordninger; de gældende betingelser for vejtransportsektoren bør præciseres; det informationsgrundlag, der er indeholdt i de personbårne dokumenter af typen A1, bør gøres mere pålideligt; grænseoverskridende samarbejde mellem kontroltjenester bør forbedres; og en undersøgelse af omfanget og virkningerne af proformaselvstændige aktiviteter i forbindelse med udstationering bør fremmes.

Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Litauen, Letland, Polen, Slovakiet og Rumænien har i en fælles skrivelse anført, at det er for tidligt at revidere direktivet fra 1996, og at dette bør udsættes til efter fristen for gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet, og dets virkninger blevet nøje evalueret og vurderet. Disse medlemsstater mener, at princippet om lige løn for lige arbejde på samme sted kan være uforeneligt med det indre marked, da lønforskelle udgør en legitim konkurrencefordel for tjenesteydere. Desuden har de indtaget den holdning, at udstationerede arbejdstagere bør forblive omfattet af lovgivningen i den udsendende medlemsstat i socialforsikringsretlig sammenhæng, og der bør derfor ikke tages nogen skridt til at revidere forbindelsen mellem udstationering af arbejdstagere og koordinering af social sikring i denne henseende. Endelig opfordrede de Kommissionen til kun at overveje foranstaltninger efter særdeles grundig analyse af dataene om udfordringerne og de specifikke forhold ved levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne.

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) støtter en revision for at sikre princippet om ligebehandling. I denne forbindelse opfordrede EFS dog Kommissionen til at overholde princippet om arbejdsmarkedsparternes frihed til at forhandle om aflønning og de mange forskellige nationale systemer til regulering af arbejdsmarkedsrelationer, ved at fastsætte bestemmelser for lønningernes bestanddele, i henhold til hvilke kollektive aftaler på virksomhedsniveau foretrækkes frem for på sektorniveau. EFS rådede Kommissionen til at fremsætte forslag om bestemmelser om, at kravet om en tidligere beskæftigelsesperiode i oprindelseslandet især skal anvendes på udstationerede vikarer, nye regler om bekæmpelse af aktiviteter som proformaselvstændig og bedre håndhævelsesforanstaltninger, især kontroller og mere pålidelige socialsikringsformularer.

European Builders Confederation (EBC), der repræsenterer SMV'er i bygge- og anlægssektoren, støtter en revision af direktivet fra 1996 i overensstemmelse med princippet om "lige løn for lige arbejde på samme sted". Den europæiske fagforening for bygnings- og træindustriarbejdere (EFBWW), det nederlandske fagforbund

(FNV), det estiske fagforbund og Nordens faglige samarbejdsorganisation går også ind for en revision af direktivet. EU-arbejdsmarkedets parter i bygge- og anlægssektoren (FIEC og EFBWW) anmoder i fællesskab Kommissionen om at vurdere en række spørgsmål i forbindelse med udstationering

For BUSINESSSEUROPE er det en prioritet at sikre korrekt gennemførelse af håndhævelsesdirektivet, da BUSINESSSEUROPE mener, at de fleste udfordringer i forbindelse med udstationering af arbejdstagere skyldes dårlig håndhævelse og manglende kontrol i medlemsstaterne. BUSINESSSEUROPE har også fremført, at revurderingen af direktivet kan mindske brugen af udstationering på grund af den usikkerhed, som forhandlingerne ville medføre for erhvervslivet. BUSINESSSEUROPE går ind for at gøre personbårne dokumenter mere pålidelige og gennemsigtige, men mener samtidig, at princippet om "lige løn for lige arbejde" vil udgøre en utidig indblanding fra EU's side i arbejdsmarkedets parters fastsættelse af lønniveauer, og minder om, at der findes et stort EU-lovkompleks om forskellige aspekter af arbejdsretten, der sikrer lige konkurrencevilkår. Disse argumenter havde tilslutning fra repræsentanterne for arbejdsgivere i metal- og ingeniørindustriene og de teknologibaserede industrier (CEEMET), og fra sammenslutningen af europæiske ledere (CEC). Arbejdsgiversammenslutningerne i Tjekkiet, Finland, Sverige, Danmark, Island og Norge har også i en fælles skrivelse udtrykt betænkeligheder ved at indføre princippet om lige løn for lige arbejde i direktivet om udstationering af arbejdstagere.

UAPME mener også, at udstationeringsdirektivet ikke bør ændres, før håndhævelsesdirektivet er gennemført, og dets virkninger er blevet evalueret.

Eurociett, der repræsenterer vikarsektoren, mener ikke, at det er nødvendigt at revurdere direktivet fra 1996. Eurociett støtter ikke desto mindre princippet om lige løn for lige arbejde for udstationerede vikarer og går ind for, at alle bestemmelser i direktivet om vikararbejde anvendes på udstationerede vikarer.

4. EKSPERTBISTAND

Der blev anvendt flere undersøgelser, rapporter og artikler ved forberedelsen af dette tiltag. Henvisningerne fremgår af konsekvensanalyserapporten, som ledsager nærværende forslag.

5. KONSEKVENSANALYSE

Til dette forslag hører en konsekvensanalyserapport, der analyserer udstationering, beskriver problemet med de nuværende retlige rammer, indeholder forskellige politiske tiltag med henblik på at løse dem og vurderer deres sociale og økonomiske virkninger.

6. GRUNDLÆGGENDE RETTIGHEDER

Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af chartrets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.

7. NÆRMERE REDEGØRELSE FOR DE ENKELTE BESTEMMELSER I FORSLAGET

Forslagets artikel 1 indfører adskillige ændringer i direktiv 96/71/EF.

7.1. Stk. 1

Stk. 1 indfører en ny artikel 2a i direktivet. Artiklen fastsætter, hvilken arbejdsret der skal anvendes på udstationerede arbejdstagere, når udstationeringens forventede eller faktiske varighed overstiger 24 måneder. Den mulige varighed af en midlertidig levering af tjenesteydelser berøres ikke. Domstolen har konsekvent fastslået, at sondringen mellem etableringsretten og den frie udveksling af tjenesteydelser på midlertidig basis skal afgøres i hvert enkelt tilfælde, idet der tages hensyn til ikke blot varigheden, men også hyppigheden, den periodiske karakter eller kontinuiteten af leveringen af tjenesteydelser.

Stk. 1 i den nye artikel 2a finder anvendelse, når det forventes, at udstationeringens varighed vil være længere end 24 måneder, eller når udstationeringens faktiske varighed overstiger 24 måneder. I begge tilfælde anses værtslandet for at være det land, hvor arbejdet sædvanligvis udføres. Når bestemmelserne i Rom I-forordningen³ finder anvendelse, vil værtslandets arbejdsret derfor gælde for sådanne udstationerede arbejdstageres ansættelseskontrakt, hvis parterne ikke har foretaget andet lovvalg. Hvis der er foretaget et andet valg, kan dette dog ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af bestemmelser, der ikke kan fraviges ved aftale i henhold til værtslandets lovgivning.

For at forebygge omgåelse af bestemmelsen i stk. 1 præciseres det i stk. 2, at i tilfælde af udskiftning af en udstationeret arbejdstager vedrørende den samme opgave skal beregningen af udstationeringens varighed tage højde for den samlede varighed af de pågældende arbejdstageres udstationering. Bestemmelsen i stk. 1 vil finde anvendelse, når den samlede varighed overstiger 24 måneder, men for at overholde proportionalitetsprincippet finder den kun anvendelse på arbejdstagere, der er udstationeret i mindst 6 måneder.

7.2. Stk. 2

Stk. 2 indfører adskillige ændringer i direktivets artikel 3.

Litra a)

Litra a) erstatter direktivets artikel 3, stk. 1.

Med den nye tekst indføres der tre vigtige ændringer:

- Henvielsen til "de i bilaget nævnte aktiviteter" i andet led udgår.
- Henvielsen til "mindsteløn" erstattes af en henvisning til "aflønning"⁴.
- Der indføres et nyt stykke, der pålægger medlemsstaterne at offentliggøre oplysninger om aflønningens bestanddele.

Den første ændring gør kollektive aftaler alment gældende, jf. artikel 3, stk. 8, for udstationerede arbejdstagere i alle økonomiske sektorer, uanset om aktiviteterne er angivet i bilaget til direktivet (hvilket på nuværende tidspunkt kun er tilfældet for bygge- og anlægssektoren).

³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) (EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6).

⁴ Med udgangspunkt i Domstolens retspraksis i sag C-396/13.

Det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte bestemmelser om aflønning i overensstemmelse med deres lovgivning og praksis. Den anden ændring indebærer, at bestemmelser om aflønning, der gælder for lokale arbejdstagere, og som følger af lovgivningen eller kollektive aftaler, der finder generel anvendelse som defineret i artikel 3, stk. 8, også gælder for udstationerede arbejdstagere.

Endelig pålægges medlemsstaterne ved det nye stykke at offentliggøre bestanddelene i aflønningen af udstationerede arbejdstagere på det websted, der er omhandlet i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU.

Litra b)

Der tilføjes et nyt stykke om situationer med underkontrahentkæder. Den nye bestemmelse giver medlemsstaterne mulighed for at pålægge virksomheder kun at indgå underentreprisekontrakter med virksomheder, der indrømmer arbejdstagere visse lønvilkår, der gælder for kontrahenten, herunder vilkår hidrørende fra kollektive aftaler, der ikke finder generel anvendelse. Dette kan kun ske på en forholdsmæssig og ikkediskriminerende måde og vil derfor navnlig kræve, at alle nationale underkontrahenter pålægges de samme forpligtelser.

Litra c)

Der tilføjes et nyt stykke, der fastsætter betingelserne for de i direktivets artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede arbejdstagere, dvs. arbejdstagere, der stilles til rådighed af et vikarbureau, der er etableret i en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor brugervirksomheden er etableret. Dette nye stykke svarer til direktivets artikel 3, stk. 9. Det præciserer, at de betingelser, der skal anvendes for grænseoverskridende bureauer, der stiller arbejdstagere til rådighed, skal være de samme, som i henhold til artikel 5 i direktiv 2008/104/EF, anvendes på nationale bureauer, der stiller arbejdstagere til rådighed. I modsætning til direktivets artikel 3, stk. 9, er dette nu en retlig forpligtelse, som medlemsstaterne pålægges.

7.3. Stk. 3

Stk. 3 ændrer bilaget til direktivet i overensstemmelse med ændringerne i artikel 3, stk. 1.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 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 Udvalg⁵,
efter den almindelige lovgivningsprocedure, og
ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper for Unionens indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen med henblik på at sikre ensartede spilleregler for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.
- (2) Den frie udveksling af tjenesteydelser omfatter virksomheders ret til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat, hvortil de midlertidigt kan udstationere deres egne arbejdstagere for at levere de pågældende tjenesteydelser.
- (3) I henhold til artikel 3 i TEU skal Unionen fremme social retfærdighed og beskyttelse. Artikel 9 i TEUF giver Unionen som opgave at fremme et højt beskæftigelsesniveau, sikre passende social beskyttelse og at bekæmpe social udstødelse.
- (4) Knap tyve år efter udstationeringsdirektivets vedtagelse er det nødvendigt at vurdere, om det stadig rammer den rette balance mellem behovet for at fremme den frie udveksling af tjenesteydelser og behovet for at beskytte udstationerede arbejdstageres rettigheder.
- (5) Princippet om ligebehandling og forbuddet mod enhver diskrimination 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 ansatte med tidsbegrænsede kontrakter og sammenlignelige fastansatte, mellem deltids- og fuldtidsansatte eller mellem vikaransatte og sammenlignelige ansatte i brugervirksomheden.

⁵ EUT C af , s. .

- (6) Rom I-forordningen tillader generelt arbejdsgivere og arbejdstagere at vælge, hvilken lov der finder anvendelse på ansættelseskontrakten. Arbejdstageren må dog ikke unddrages den beskyttelse, der følger af de ufravigelige regler i det land, hvori eller subsidiært hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde. Hvis der ikke er foretaget et valg, er aftalen undergivet loven i det land, hvori eller subsidiært hvorfra arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde.
- (7) Efter Rom I-forordningen anses det land, hvor arbejdet sædvanligvis udføres, ikke for at have ændret sig, hvis arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i et andet land.
- (8) I lyset af den lange varighed af visse udstationeringer er det nødvendigt at fastsætte en bestemmelse for udstationeringer på over 24 måneder, i henhold til hvilken værtslandet anses for at være det land, hvor arbejdet udføres. I overensstemmelse med princippet i Rom I-forordningen anvendes værtslandets arbejdsret derfor på sådanne udstationerede arbejdstageres ansættelseskontrakt, hvis parterne ikke har foretaget andet lovvalg. Hvis der er foretaget et andet valg, kan dette dog ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af bestemmelser, der ikke kan fraviges ved aftale i henhold til værtslandets lovgivning. Dette bør finde anvendelse fra udstationeringens start, hvis den forventes at overstige 24 måneder, og fra den første dag efter de 24 måneder, når den faktisk overstiger denne varighed. Denne regel påvirker ikke den ret, virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til en anden medlemsstats område, har til at påberåbe sig den frie udveksling af tjenesteydelser i tilfælde, hvor udstationeringen overstiger 24 måneder. Formålet er blot at skabe retssikkerhed ved anvendelsen af Rom I-forordningen på en specifik situation uden på nogen måde at ændre forordningen. Arbejdstageren vil navnlig være omfattet af beskyttelsen og fordelene i henhold til Rom I-forordningen.
- (9) 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 de skal være forholdsmæssige og nødvendige.
- (10) Da arbejdet i sektoren for den internationale vejtransport er kendetegnet ved høj mobilitet, rejser gennemførelsen af direktivet om udstationering af arbejdstageres særlige juridiske spørgsmål og vanskeligheder (især når forbindelsen med den pågældende medlemsstat er utilstrækkelig). Det ville være mest hensigtsmæssigt tage disse udfordringer op gennem sektorspecifik lovgivning sammen med andre EU-initiativer, der skal få det indre marked for vejtransport til at fungere bedre.
- (11) På et konkurrencepræget marked konkurrerer tjenesteydere ikke kun på arbejdskraftsomkostninger, men også på faktorer såsom produktivitet og effektivitet eller kvalitet og innovation af deres varer og tjenesteydelser.
- (12) Det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte bestemmelser om aflønning i overensstemmelse med deres lovgivning og praksis. Imidlertid skal nationale bestemmelser om aflønning af udstationerede arbejdstagere være begrundet i behovet for at beskytte udstationerede arbejdstagere, og de må ikke uforholdsmæssigt begrænse den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser.
- (13) Aflønningens bestanddele i henhold til national lovgivning eller kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, bør være klare og gennemsigtige for alle tjenesteydere. Det er derfor berettiget at pålægge medlemsstaterne at offentliggøre aflønningens bestanddele på det samlede websted omhandlet i håndhævelsesdirektivets artikel 5.
- (14) Love og administrative bestemmelser eller kollektive aftaler, der finder anvendelse i medlemsstaterne, kan sikre, at underentreprise ikke giver virksomheder mulighed for

at undgå regler, der sikrer visse arbejds- og ansættelsesvilkår vedrørende aflønning. Hvis der på nationalt plan findes sådanne bestemmelser om aflønning, kan medlemsstaten anvende dem på ikkediskriminerende vis på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til dens område, forudsat at de ikke uforholdsmæssigt begrænser den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser.

- (15) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF om vikararbejde indeholder princippet om, at de grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte mindst bør være de samme som dem, der ville gælde for sådanne arbejdstagere, hvis de var ansat af virksomheden til at udføre det samme arbejde. Dette princip bør også gælde for vikaransatte, der er udstationeret til en anden medlemsstat.
- (16) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter⁶ 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 —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Ændringer af direktiv 96/71/EF

I direktiv 96/71/EF foretages følgende ændringer:

- (1) Som artikel 2a indsættes:

"Artikel 2a

Udstationering på over 24 måneder

1. Når udstationeringens forventede eller faktiske varighed overstiger 24 måneder, skal den medlemsstat, til hvis område en arbejdstager er udstationeret, anses for at være det land, hvori arbejdstagerens arbejde sædvanligvis udføres.

2. Med henblik på stk. 1 skal der i tilfælde af udskiftning af udstationerede arbejdstagere, der udfører den samme opgave på det samme sted, tages hensyn til den samlede varighed af de pågældende arbejdstageres udstationeringsperioder, for så vidt angår arbejdstagere, hvis udstationeringsperiode reelt er på mindst seks måneder."

- (2) I artikel 3 foretages følgende ændringer:

- (a) Stk. 1 affattes således:

"1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

⁶ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

- ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. 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, især via vikarbureauer
 - (e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
 - (f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
 - (g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

I dette direktiv forstås ved aflønning alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske ved national lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, og/eller, hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, andre kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, jf. stk. 8, andet led, i den medlemsstat, til hvis område arbejdstageren er udstationeret.

Medlemsstaterne skal på det samlede officielle nationale websted omhandlet i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggøre aflønningens bestanddele i overensstemmelse med litra c)."

- (b) Der tilføjes følgende nye stykke:

"1a. Hvis virksomheder, der er etableret på en medlemsstats område, er forpligtet ved lov, administrativ bestemmelse eller kollektiv aftale til i forbindelse med deres kontraktmæssige forpligtelser kun at indgå underentreprisekontrakter med virksomheder, der sikrer visse arbejds- og ansættelsesvilkår vedrørende aflønning, kan medlemsstaten bestemme på en ikkediskriminerende og forholdsmæssig måde, at sådanne virksomheder skal være underlagt den samme forpligtelse i forbindelse med underentreprisekontrakter med virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, der udstationerer arbejdstagere til dens område."

- (c) Der tilføjes følgende nye stykke:

"1b. Medlemsstaterne foreskriver, at de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder skal sikre udstationerede arbejdstagere de samme vilkår, der i henhold til artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde finder anvendelse på vikaransatte, der stilles til rådighed af vikarbureauer, der er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres."

- (d) Stk. 9 udgår.
- (e) Stk. 10, andet led, udgår.

- (3) I bilaget affattes første afsnit således:

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

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [two years after adoption]. De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser.

Lovene og bestemmelserne 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.

Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på [tyvende]dagen for offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den [...]

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand