



EUROOPAN UNIONI

EUROOPAN PARLAMENTTI

NEUVOSTO

**Bryssel, 28. kesäkuuta 2018
(OR. en)**

**2016/0070 (COD)
LEX 1819**

**PE-CONS 18/1/18
REV 1**

**SOC 192
EMPL 142
COMPET 214
MI 248
JUSTCIV 87
CODEC 524**

**EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI
PALVELUJEN TARJOAMISEN YHTEYDESSÄ TAPAHTUVASTA
TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISESTÄ TYÖHÖN
TOISEEN JÄSENVALTIOON ANNETUN
DIREKTIIVIN 96/71/EY MUUTTAMISESTA**

**EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON
DIREKTIIVI (EU) 2018/...,**

annettu 28 päivänä kesäkuuta 2018,

**palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta
työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun
direktiivin 96/71/EY muuttamisesta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 53 artiklan 1 kohdan ja 62 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksikössä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksiköstä³,

¹ EUVL C 75, 10.3.2017, s. 81.

² EUVL C 185, 9.6.2017, s. 75.

³ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 29. toukokuuta 2018 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 21. kesäkuuta 2018.

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus, sijoittautumisvapaus ja palvelujen tarjoamisen vapaus ovat Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen (SEUT) kirjattuja sisämarkkinoiden perusperiaatteita. Unioni vie näiden periaatteiden toteuttamista ja valvontaa eteenpäin tavoitteena taata tasapuoliset toimintaedellytykset yrityksille ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen.
- (2) Palvelujen tarjoamisen vapauteen kuuluu yritysten oikeus tarjota palveluja toisen jäsenvaltion alueella ja oikeus lähettää tätä tarkoitusta varten omia työntekijöitään tilapäisesti työhön kyseisen jäsenvaltion alueelle. SEUT 56 artiklan mukaisesti kielletään rajoitukset, jotka koskevat muuhun jäsenvaltioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneen jäsenvaltion kansalaisen vapautta tarjota palveluja unionissa.
- (3) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan unioni edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja sosiaalista suojelua. SEUT 9 artiklan mukaan unioni ottaa politiikkansa ja toimintansa määrittelyssä ja toteuttamisessa huomioon korkean työllisyystason edistämiseen, riittävän sosiaalisen suojelun takaamiseen, sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseen sekä korkeatasoiseen koulutukseen ja ihmisten terveyden korkeatasoiseen suojeluun liittyvät vaatimukset.

- (4) Yli 20 vuotta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY¹ antamisen jälkeen on tullut tarpeelliseksi arvioida, taataanko sillä edelleen asianmukainen tasapaino palvelujen tarjoamisen vapauden edistämisen sekä yhtäältä tasapuolisten toimintaedellytysten takaamisen ja toisaalta lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien suojelutarpeen välillä. Sääntöjen yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi ja todellisen sosiaalisen lähentymisen aikaansaamiseksi etusijalle olisi direktiivin 96/71/EY tarkistamisen ohella asetettava myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU² täytäntöönpano ja sen valvonta.
- (5) On ensiarvoisen tärkeää saada riittäviä ja täsmällisiä tilastotietoja lähetetyistä työntekijöistä, erityisesti heidän määrästään tietyillä työllisyysaloilla jäsenvaltioittain. Jäsenvaltioiden ja komission olisi kerättävä ja seurattava tällaisia tietoja.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).

- (6) Yhdenvertaisen kohtelun periaate ja kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäminen ovat olleet kirjattuina unionin lainsäädäntöön perustamissopimuksista alkaen. Samapalkkaisuuden periaate on pantu täytäntöön sekundaarilainsäädännöllä miesten ja naisten, määräaikaisessa työsopimuksessa olevien työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden, osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen vastaavien työntekijöiden välillä. Kyseisiin periaatteisiin sisältyy kaikkien sellaisten toimien kieltäminen, jotka ovat suoraan tai välillisesti kansallisuuden perusteella syrjiviä. Periaatteita sovellettaessa on otettava huomioon asiaa koskeva Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.
- (7) Toimivaltaisten viranomaisten ja elinten olisi kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti voitava tarkistaa, noudattavatko työnantajan suoraan tai välillisesti järjestämän lähetettyjen työntekijöiden majoituksen olosuhteet niitä kansallisia sääntöjä jäsenvaltiossa, jonka alueelle työntekijät on lähetetty (vastaanottava jäsenvaltio), joita sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin.
- (8) Lähetettyjen työntekijöiden, jotka lähetetään tilapäisesti tavanomaisesta työpaikastaan vastaanottavassa jäsenvaltiossa toiseen työpaikkaan, olisi saatava vähintään samat lisät tai korvaukset ammatillisista syistä poissa kotoa työskentelevien työntekijöiden matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten kattamiseksi kuin ne, joita sovelletaan kyseisen jäsenvaltion paikallisiin työntekijöihin. Samaa olisi sovellettava sellaisille lähetetyille työntekijöille aiheutuviin kustannuksiin, joiden edellytetään matkustavan tavanomaiselle työpaikalleen ja takaisin vastaanottavassa jäsenvaltiossa. Matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten kaksinkertaista korvaamista olisi vältettävä.

- (9) Lähettäminen on luonteeltaan tilapäistä. Lähetetyt työntekijät palaavat tavallisesti jäsenvaltioon, josta heidät lähetettiin, kun työ, jota varten heidät lähetettiin, on saatu päätökseen. Koska lähettämisen kesto on kuitenkin toisinaan pitkä ja vastaanottavan jäsenvaltion työmarkkinoiden ja pitkäksi ajaksi lähetettyjen työntekijöiden välillä tiedetään olevan yhteys, lähettämiskauden kestäessä yli 12 kuukautta vastaanottavien jäsenvaltioiden olisi huolehdittava siitä, että työntekijöitä niiden alueelle työhön lähettävät yritykset takaavat kyseisille työntekijöille lisätyöehdot, joiden soveltaminen työntekijöihin jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään, on pakollista. Lähettämiskautta olisi pidennettävä, kun palveluntarjoaja toimittaa perustellun ilmoituksen.
- (10) On tarpeen varmistaa työntekijöiden parempi suojelu sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä palvelujen tarjoamisen vapauden turvaamiseksi oikeudenmukaisesti, erityisesti estämällä perussopimuksissa turvattujen oikeuksien väärinkäyttö. Tällaisen työntekijöiden suojelun varmistavat säännöt eivät kuitenkaan voi vaikuttaa työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle työhön lähettävien yritysten oikeuteen vedota palvelujen tarjoamisen vapauteen myös silloin, kun lähettämiskausi kestää yli 12 kuukautta tai tapauksen mukaan yli 18 kuukautta. Kaikkien säännösten, joita sovelletaan yli 12 kuukaudeksi tai tapauksen mukaan yli 18 kuukaudeksi lähetettyihin työntekijöihin, on siten oltava sopusoinnussa kyseisen vapauden kanssa. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan palvelujen tarjoamisen vapautta saa rajoittaa ainoastaan, jos tätä voidaan perustella yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä ja jos rajoitukset ovat oikeasuhteisia ja tarpeellisia.

- (11) Silloin, kun lähettämiskausi kestää yli 12 kuukautta tai tapauksen mukaan yli 18 kuukautta, työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle työhön lähettävien yritysten takaamien lisätyöehtojen pitäisi koskea myös työntekijöitä, jotka on lähetetty korvaamaan muita lähetettyjä työntekijöitä, jotka suorittavat samoja tehtäviä samassa paikassa, jotta voitaisiin varmistaa, että työntekijän korvaamista ei käytetä sellaisten sääntöjen kiertämiseen, joita muussa tapauksessa sovellettaisiin.
- (12) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2008/104/EY¹ esitetään periaate, jonka mukaan vuokratyöntekijöihin sovellettavien keskeisten työehtojen olisi oltava heille vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät samaan tehtävään. Tätä periaatetta olisi sovellettava myös sellaisiin vuokratyöntekijöihin, jotka on lähetetty työhön toisen jäsenvaltion alueelle. Tämän periaatteen mukaan käyttäjäyrityksen olisi ilmoitettava työvoiman vuokrausyritykselle työehdoista ja korvauksista, joita se soveltaa työntekijöihinsä. Jäsenvaltiot voivat tietyin edellytyksin poiketa yhdenvertaisen kohtelun ja samapalkkaisuuden periaatteesta direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti. Kun tällaista poikkeusta sovelletaan, työvoiman vuokrausyritys ei tarvitse tietoja käyttäjäyrityksen työehdoista eikä ilmoitusvaatimusta näin ollen olisi sovellettava.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).

- (13) Saadut kokemukset osoittavat, että tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen tai työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen käyttäjäyritykseen vuokraamia työntekijöitä lähetetään toisinaan toisen jäsenvaltion alueelle valtioiden välisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä. Kyseisten työntekijöiden suojelu olisi varmistettava. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että käyttäjäyritys ilmoittaa tilapäistä työvoimaa välittävälle yritykselle tai työvoiman vuokrausta harjoittavalle yritykselle lähetetyistä työntekijöistä, jotka työskentelevät tilapäisesti muun kuin sen jäsenvaltion alueella, jossa he tavallisesti työskentelevät tilapäistä työvoimaa välittävälle yritykselle tai työvoiman vuokrausta harjoittavalle yritykselle tai käyttäjäyritykselle; näin työnantaja voi tarvittaessa soveltaa lähetetyn työntekijän kannalta suotuisampia työehtoja.
- (14) Tämän direktiivin, kuten direktiivin 96/71/EY, ei pitäisi rajoittaa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusten (EY) N:o 883/2004¹ ja (EY) N:o 987/2009² soveltamista.
- (15) Kansainvälisen maantieliikenteen parissa tehtävän työn suuren liikkuvuuden vuoksi tämän direktiivin täytäntöönpano herättää kyseisellä alalla erityisiä oikeudellisia kysymyksiä ja vaikeuksia, joihin on puututtava liikennepaketin puitteissa maantieliikennettä koskevilla erityisillä säännöillä, jotka myös tehostavat petosten ja väärinkäytösten torjuntaa.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

² Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 987/2009, annettu 16 päivänä syyskuuta 2009, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelyistä (EUVL L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (16) Aidosti yhdentyneillä ja kilpailuun perustuvilla sisämarkkinoilla yritykset kilpailevat tuottavuuden, tehokkuuden sekä työvoiman koulutus- ja osaamistason kaltaisilla tekijöillä sekä tavaroiden ja palvelujen laadun ja niiden innovatiivisuuden asteen perusteella.
- (17) Jäsenvaltioilla on toimivalta vahvistaa korvauksia koskevia sääntöjä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Palkanmuodostus kuuluu jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten yksinomaiseen toimivaltaan. Olisi kiinnitettävä huomiota erityisesti siihen, ettei kansallisia palkanmuodostusjärjestelmiä tai mukana olevien osapuolten vapautta horjuteta.
- (18) Verrattaessa lähetetylle työntekijälle maksettua korvausta vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaiseen korvaukseen, huomioon olisi otettava korvauksen bruttomäärä. Vertailtavaksi olisi otettava korvausten kokonaisbruttomäärät eikä tässä direktiivissä pakolliseksi säädetyn korvauksen muodostavia yksittäisiä tekijöitä. Avoimuuden varmistamiseksi ja toimivaltaisten viranomaisten ja elinten auttamiseksi niiden suorittaessa valvontaa ja tehdessä tarkastuksia on kuitenkin välttämätöntä, että korvauksen muodostavat tekijät voidaan eritellä sen jäsenvaltion, josta työntekijä lähetettiin, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan tarpeeksi tarkasti. Elleivät lähetettynä olosta maksettavat lisät liity lähetettynä olosta tosiasiallisesti aiheutuneisiin kustannuksiin, kuten matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksiin, ne olisi katsottava osaksi korvausta ja ne olisi otettava huomioon vertailtaessa korvauksen kokonaisbruttomäärää.

- (19) Lähetettynä olostä maksettavilla lisillä on usein monia tarkoituksia. Siltä osin kuin niiden tarkoituksena on korvata lähetettynä olostä aiheutuneita kustannuksia, kuten matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksia, niitä ei olisi katsottava osaksi korvausta. Jäsenvaltioiden tehtävänä on oman kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti vahvistaa tällaisten kustannusten korvaamista koskevat säännöt. Työnantajan olisi korvattava tällaiset kustannukset lähetetyille työntekijöille työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.
- (20) Lähetettynä olostä maksettavien lisien merkitys huomioon ottaen olisi vältettävä epäselvyyttä siitä, mitkä tällaisten lisien tekijät osoitetaan lähetettynä olostä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen. Lisä kokonaisuudessaan olisi katsottava maksettavaksi korvauksena kustannuksista, ellei laeista, asetuksista tai hallinnollisista määräyksistä, työehtosopimuksista, välitystuomioista tai työsuhdetta koskevista sopimuksista johtuvissa työehdoissa määritetä, mitkä lisän tekijät on osoitettu lähetettynä olostä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen ja mitkä ovat osa korvausta.

- (21) Tässä direktiivissä tarkoitettujen kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisten korvauksen muodostavien tekijöiden sekä muiden työehtojen olisi oltava selkeitä ja avoimia kaikille yrityksille ja lähetetyille työntekijöille. Koska tietojen avoimuus ja saatavuus ovat keskeisiä oikeusvarmuuden ja lainsäädännön täytäntöönpanon kannalta, direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan osalta on perusteltua laajentaa jäsenvaltioiden velvoite julkaista työehtoja koskevat tiedot yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla pakolliseksi säädettyihin korvauksen muodostaviin tekijöihin ja lisätyöehtoihin, joita sovelletaan yli 12 kuukauden tai tapauksen mukaan yli 18 kuukauden lähettämiskausiin tämän direktiivin mukaisesti. Kunkin jäsenvaltion olisi varmistettava, että yhden virallisen kansallisen verkkosivuston sisältämät tiedot ovat täsmällisiä ja että ne päivitetään säännöllisesti. Lähetetyille työntekijöille taattavien työehtojen noudattamatta jättämisestä yritykselle mahdollisesti määrättävän seuraamuksen olisi oltava oikeasuhteinen ja seuraamuksen määrittämisessä olisi otettava huomioon erityisesti se, onko yhden virallisen kansallisen verkkosivuston tiedot työehdoista annettu direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan mukaisesti työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä kunnioittaen.
- (22) Direktiivissä 2014/67/EU vahvistetaan useita säännöksiä, joilla varmistetaan, että työntekijöiden lähettämistä koskevia sääntöjä valvotaan ja että kaikki yritykset noudattavat niitä. Kyseisen direktiivin 4 artiklassa säädetään tosiseikoista, jotka voidaan ottaa huomioon yksittäisiä tilanteita koskevassa kokonaisarviointissa, jotta tunnistetaan aidot lähettämistilanteet ja estetään väärinkäytökset ja sääntöjen kiertäminen.

- (23) Työnantajien olisi toteutettava ennen lähettämisen alkamista aiheellisia toimenpiteitä antaakseen lähettämistä koskevat olennaiset tiedot työntekijälle lähettämistä koskevista työehdoista neuvoston direktiivin 91/533/ETY¹ mukaisesti.
- (24) Tällä direktiivillä luodaan tasapainoiset palvelujen tarjoamisen vapautta ja lähetettyjen työntekijöiden suojelua koskevat puitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon kansallisten työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus. Tämä direktiivi ei estä lähetetyille työntekijöille suotuisampien työehtojen soveltamista.
- (25) Jotta voidaan torjua väärinkäytöksiä alihankintatilanteissa ja suojella lähetettyjen työntekijöiden oikeuksia, jäsenvaltioiden olisi direktiivin 2014/67/EU 12 artiklan mukaisesti toteutettava aiheellisia toimenpiteitä varmistaa vastuu toteutumisen alihankinnassa.
- (26) Direktiivin 96/71/EY moitteettoman soveltamisen varmistamiseksi olisi vahvistettava jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten ja/tai elinten välistä koordinaointia sekä yhteistyötä unionin tasolla työntekijöiden lähettämiseen liittyvien petosten torjunnassa.

¹ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

- (27) Työntekijöiden lähettämistä koskevien petosten torjunnan yhteydessä Euroopan parlamentin ja neuvoston päätöksellä (EU) 2016/344¹ perustetun pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävän eurooppalaisen foorumin, jäljempänä 'foorumi', olisi toimeksiantonsa mukaisesti osallistuttava petosten valvontaan ja arviointiin, tehostettava jäsenvaltioiden välistä hallinnollista yhteistyötä, kehitettävä varoitusmekanismeja sekä avustettava ja tuettava vahvistettua hallinnollista yhteistyötä ja tietojenvaihtoa toimivaltaisten viranomaisten tai elinten välillä. Tässä tehtävässä foorumi tekee tiivistä yhteistyötä komission päätöksellä 2009/17/EY² perustetun työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kanssa.
- (28) Työntekijöiden lähettämistä koskeviin väärinkäytöksiin ja petoksiin liittyy tietyissä tilanteissa valtioiden välistä toimintaa, joten on perusteltua toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on vahvistaa tarkastusten, tutkimusten ja asianosaisten jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten tai elinten välisen tietojenvaihdon kansainvälistä ulottuvuutta. Tätä varten toimivaltaisilla viranomaisilla tai elimillä olisi direktiiveissä 96/71/EY ja 2014/67/EU, erityisesti direktiivin 2014/67/EU 7 artiklan 4 kohdassa, säädetyn hallinnollisen yhteistyön puitteissa oltava tarvittavat keinot antaa varoituksia tällaisista tilanteista sekä vaihtaa tietoja petosten ja väärinkäytösten ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös (EU) 2016/344, annettu 9 päivänä maaliskuuta 2016, pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävän eurooppalaisen foorumin perustamisesta (EUVL L 65, 11.3.2016, s. 12).

² Komission päätös 2009/17/EY, tehty 19 päivänä joulukuuta 2008, työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean perustamisesta (EUVL L 8, 13.1.2009, s. 26).

(29) Jäsenvaltiot ovat selittävästä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman¹ mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjää pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna.

(30) Direktiivi 96/71/EY olisi muutettava tämän mukaisesti,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

¹ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

1 artikla

Direktiivin 96/71/EY muuttaminen

Muutetaan direktiivi 96/71/EY seuraavasti:

1) Muutetaan 1 artikla seuraavasti:

a) korvataan otsikko otsikolla "Kohde ja soveltamisala";

b) lisätään kohdat seuraavasti:

"-1) Tällä direktiivillä varmistetaan lähetettyjen työntekijöiden suojelu palvelujen tarjoamisen vapauteen liittyvän lähetettynä olon ajan vahvistamalla työoloja ja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevat pakolliset säännökset, joita on noudatettava.

-1 a) Tämä direktiivi ei vaikuta millään tavoin jäsenvaltioissa ja unionin tasolla tunnustettujen perusoikeuksien käyttämiseen, mukaan lukien oikeus tai vapaus ryhtyä laksoon tai muuhun jäsenvaltioiden työmarkkinajärjestelmien piiriin kuuluvaan toimeen, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Se ei vaikuta myöskään oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.";

c) muutetaan 3 kohta seuraavasti:

i) korvataan c alakohta seuraavasti:

"c) kun kyse on tilapäistä työvoimaa välittävästä yrityksestä tai työvoiman vuokrausta harjoittavasta yrityksestä, työntekijän lähettäminen jonkin jäsenvaltion alueelle sijoittautuneen tai siellä toimintaansa harjoittavan yrityksen käyttöön, jos tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen tai työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettynä olon ajan.";

ii) lisätään alakohdat seuraavasti:

"Jos tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen tai työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen c alakohdassa tarkoitettuun käyttäjäyritykseen vuokraaman työntekijän on tehtävä työtä tilanteessa, jossa käyttäjäyritys a, b tai c alakohdassa tarkoitettulla tavalla tarjoaa palveluja valtioiden välisesti muun jäsenvaltion alueella kuin sen, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee tilapäistä työvoimaa välittävälle yritykselle, työvoiman vuokrausta harjoittavalle yritykselle tai käyttäjäyritykselle, työntekijä katsotaan lähetetyksi kyseisen jäsenvaltion alueelle sen tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen tai työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen toimesta, jonka kanssa työntekijä on työsuhhteessa. Tilapäistä työvoimaa välittäväksi yritykseksi tai työvoiman vuokrausta harjoittavaksi yritykseksi katsotaan 1 kohdassa tarkoitettu yritys, ja sen on noudatettava kaikilta osin tämän direktiivin ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU* asiaankuuluvia säännöksiä.

Käyttäjyryityksen on ilmoitettava toisessa alakohdassa tarkoitetusta työstä sille tilapäistä työvoimaa välittävälle yritykselle tai työvoiman vuokrausta harjoittavalle yritykselle, josta työntekijä vuokrattiin, hyvissä ajoin ennen työn alkamista.

* Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).".

2) Muutetaan 3 artikla seuraavasti:

a) korvataan 1 kohta seuraavasti:

"1. Jäsenvaltioiden on varmistettava työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut yritykset takaavat yhdenvertaisen kohtelun nojalla niiden alueelle työhön lähetetyille työntekijöille seuraavien seikkojen osalta työehdot, jotka vahvistetaan siinä jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään:

– laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai

- työehtosopimuksin tai välitystuomioin, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi tai joita muuten sovelletaan 8 kohdan mukaisesti:
 - a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat;
 - b) palkallisen vuosiloman vähimmäiskesto;
 - c) korvaus, mukaan lukien ylityökorvaus; tätä alakohtaa ei sovelleta ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin;
 - d) työntekijöiden vuokraamista koskevat ehdot, erityisesti kun kyseessä on tilapäistyövoimaa välittävien yritysten suorittama työntekijöiden vuokraaminen;
 - e) työterveys, työturvallisuus ja työhygieniat;
 - f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin sovellettavat suojatoimenpiteet;
 - g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset;

- h) työntekijöiden majoitusolosuhteet, kun työnantaja järjestää majoituksen muualla kuin tavanomaisessa työpaikassaan työskenteleville työntekijöille;
- i) lisät tai korvaukset, joilla katetaan ammatillisista syistä poissa kotoa työskentelevien työntekijöiden matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset.

Edellä olevaa i alakohtaa sovelletaan lähetettyjen työntekijöiden matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksiin ainoastaan silloin, kun heidän edellytetään matkustavan tavanomaiselle työpaikalleen ja takaisin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueelle heidät on lähetetty työhön, tai kun työnantaja lähettää työntekijät tilapäisesti kyseiseltä tavanomaiselta työpaikaltaan toiseen työpaikkaan.

Tässä direktiivissä käsite 'korvaus' määritellään sen jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, jonka alueelle työntekijä lähetetään, ja sillä tarkoitetaan kaikkia kansallisen lain, asetuksen tai hallinnollisen määräyksen taikka kyseisessä jäsenvaltiossa yleisesti sovellettaviksi julistettujen tai muuten 8 kohdan mukaisesti sovellettavien työehtosopimusten tai välitystuomioiden mukaisesti pakollisia korvauksen muodostavia tekijöitä.

Vaikuttamatta direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan soveltamiseen jäsenvaltioiden on julkaistava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ilman tarpeetonta viivytystä ja avoimesti kyseisessä artiklassa tarkoitettulla yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tiedot työehdoista, mukaan lukien tämän kohdan kolmannessa alakohdassa tarkoitettujen korvauksen muodostavat tekijät sekä kaikki työehdot tämän artiklan 1 a kohdan mukaisesti.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla julkaistava tieto on täsmällistä ja ajantasaista. Komissio julkaisee verkkosivustollaan virallisten kansallisten verkkosivustojen osoitteet.

Jos yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla olevissa tiedoissa ei direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan vastaisesti ilmoiteta, mitä työehtoja on sovellettava, tämä on otettava kansallista lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä noudattaen huomioon määriteltäessä seuraamuksia tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta siinä laajuudessa kuin direktiivin oikeasuhteisuuden varmistamiseksi on välttämätöntä.";

b) lisätään kohdat seuraavasti:

"1 a. Jos lähettämiskauden tosiasiallinen kesto ylittää 12 kuukautta, jäsenvaltioiden on varmistettava työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut yritykset takaavat yhdenvertaisen kohtelun nojalla niiden alueelle työhön lähetetyille työntekijöille tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen lisäksi kaikki sovellettavat työehdot, jotka vahvistetaan siinä jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään:

- laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai
- työehtosopimuksin tai välitystuomioin, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi tai joita muuten sovelletaan 8 kohdan mukaisesti.

Tämän kohdan ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta seuraaviin:

- a) työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevat menettelyt, muodollisuudet ja ehdot, mukaan lukien kilpailukieltolausekkeet;
- b) ammatilliset lisäeläkejärjestelmät.

Jos palveluntarjoaja toimittaa perustellun ilmoituksen, jäsenvaltion, jossa palvelu tarjotaan, on pidennettävä ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu ajanjakso 18 kuukauteen.

Jos 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu yritys korvaa lähetetyn työntekijän toisella samaa työtä samassa paikassa tekevällä lähetetyllä työntekijällä, lähettämiskauden kesto on tätä kohtaa sovellettaessa asianomaisten yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden lähettämiskausien yhteenlaskettu kesto.

Tämän kohdan neljännessä alakohdassa tarkoitettu käsite "sama työ samassa paikassa" on vahvistettava ottaen huomioon muun muassa tarjottavan palvelun luonne, suoritettava työ ja työpaikan osoite (osoitteet).

- 1 b. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetut yritykset varmistavat lähetetyille työntekijöille samat työehdot, joita sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY* 5 artiklan mukaisesti sellaisen työvoiman vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöihin, joka on sijoittautunut jäsenvaltioon, jossa työ tehdään.

Käyttäjyryityksen on ilmoitettava 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetuille yrityksille työehdoista, joita se soveltaa työoloihin ja korvaukseen tämän kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan kuuluvilta osin.

* Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).";

c) korvataan 7 kohta seuraavasti:

"7. Mitä 1–6 kohdassa säädetään, ei estä työntekijöille suotuisampien työehtojen soveltamista.

Lähetettynä olostä maksettavat lisät on katsottava osaksi korvausta, ellei niitä makseta korvauksena lähetettynä olostä tosiasiallisesti aiheutuneista kustannuksista, kuten matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksista.

Vaikuttamatta 1 kohdan ensimmäisen alakohdan h alakohdan soveltamiseen työnantajan on korvattava tällaiset kustannukset lähetetylle työntekijälle tämän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Jos työsuhteeseen sovellettavissa työehdoissa ei määritetä, maksetaanko lähetettynä olostä maksettava lisä korvauksena lähetettynä olostä tosiasiallisesti aiheutuneista kustannuksista, ja jos näin on, mitkä lisän tekijät maksetaan korvauksena lähetettynä olostä tosiasiallisesti aiheutuneista kustannuksista tai ovat osa korvausta, lisä kokonaisuudessaan on katsottava maksetuksi korvauksena kustannuksista.";

d) korvataan 8 kohdan toinen ja kolmas alakohta seuraavasti:

"Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettun työehtosopimusten tai välitystuomioiden yleissitovaksi julistamista koskevan järjestelmän puuttuessa tai sellaisen ohella jäsenvaltiot voivat näin päättäessään käyttää perustana:

- työehtosopimuksia tai välitystuomioita, joita sovelletaan yleisesti kaikkiin asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja kyseisten työehtosopimusten tai tuomioiden maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samanlaisiin yrityksiin; ja/tai
- työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella,

jos niiden soveltaminen 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin yrityksiin takaa tämän artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa lueteltujen seikkojen osalta ja soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille tämän artiklan 1 a kohdan mukaisesti taattujen työehtojen osalta kyseisten yritysten ja muiden tässä alakohdassa tarkoitettujen samanlaisessa asemassa olevien yritysten yhdenvertaisen kohtelun.

Kohtelun katsotaan olevan tämän artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos:

- samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla tämän artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa luetelluissa asioissa ja soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille tämän artiklan 1 a kohdan mukaisesti taattujen työehtojen osalta samat velvoitteet kuin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuilla yrityksillä, ja
- samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.";

e) korvataan 9 ja 10 kohta seuraavasti:

"9. Jäsenvaltiot voivat edellyttää, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut yritykset takaavat 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetuille työntekijöille tämän artiklan 1 b kohdassa tarkoitettujen työehtojen lisäksi muut ehdot, joita sovelletaan tilapäisiin työntekijöihin siinä jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään.

10. Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita perussopimusten mukaisesti soveltamasta kansallisiin yrityksiin ja muiden jäsenvaltioiden yrityksiin yhdenvertaisen kohtelun nojalla muita kuin 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja seikkoja koskevia työehtoja siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen liittyvistä säännöksistä."

3) Korvataan 4 artiklan 2 kohdan ensimmäinen alakohta seuraavasti:

- "2. Jäsenvaltioiden on säädettävä tai määrättävä yhteistyöstä niiden toimivaltaisten viranomaisten tai elinten, mukaan lukien julkiset viranomaiset, kesken, jotka kansallisen lainsäädännön mukaan ovat vastuussa 3 artiklassa tarkoitettujen työehtojen valvonnasta, myös unionin tasolla. Tällaiseen yhteistyöhön kuuluu erityisesti vastaaminen kyseisten viranomaisten tai elinten perusteltuihin tiedonsaantipyyntöihin, jotka koskevat valtiosta toiseen tapahtuvaa työntekijöiden käyttöön asettamista, ja puuttuminen ilmeisiin väärinkäytöksiin tai mahdollisesti laittomaan toimintaan, kuten työntekijöiden lähettämiseen liittyvän valtioiden välillä harjoitetun pimeän työn ja näennäisen itsenäisen ammatinharjoittamisen tapauksiin. Jos sen jäsenvaltion, josta työntekijä on lähetetty työhön, toimivaltaisella viranomaisella tai elimellä ei ole sen jäsenvaltion, jonka alueelle työntekijä lähetetään, toimivaltaisen viranomaisen tai elimen pyytämää tietoa, sen on pyrittävä saamaan kyseiset tiedot tuon jäsenvaltion muilta viranomaisilta tai elimiltä. Jos tällaisten tietojen toimittamisessa jäsenvaltiolle, jonka alueelle työntekijä lähetetään, on jatkuvasti viivästyksiä, asiasta on tiedotettava komissiolle, ja se ryhtyy aiheellisiin toimenpiteisiin."

4) Korvataan 5 artikla seuraavasti:

"5 artikla

Seuranta, valvonta ja täytäntöönpano

Jäsenvaltio, jonka alueelle työntekijä lähetetään, ja lähettävä jäsenvaltio ovat vastuussa tässä direktiivissä ja direktiivissä 2014/67/EU säädettyjen velvollisuuksien seurannasta, valvonnasta ja täytäntöönpanosta, ja niiden on toteutettava aiheellisia toimenpiteitä tapauksissa, joissa tätä direktiiviä ei noudateta.

Jäsenvaltioiden on vahvistettava sääntöjä tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisiin sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi. Säädettyjen seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Jäsenvaltioiden on varmistettava erityisesti, että työntekijöillä ja/tai työntekijöiden edustajilla on käytettävissään riittävät menettelyt tämän direktiivin mukaisten velvollisuuksien täyttämiseksi.

Jos jäsenvaltion direktiivin 2014/67/EU 4 artiklan nojalla tekemän kokonaisarvioinnin perusteella todetaan, että yritys on epäasianmukaisesti tai vilpillisesti antanut sen vaikutelman, että työntekijän tilanne kuuluu tämän direktiivin soveltamisalaan, kyseisen jäsenvaltion on varmistettava, että työntekijään sovelletaan asiaankuuluvaa lainsäädäntöä ja käytäntöä.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämä artikla ei aiheuta sitä, että asianomaiseen työntekijään sovelletaan epäsuotuisampia työehtoja kuin lähetettyihin työntekijöihin."

5) Korvataan liitteen johdantokappale seuraavasti:

"Edellä 3 artiklan 2 kohdassa mainitut toiminnot sisältävät kaikki rakennusalan työt, jotka koskevat varsinaista rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakennuksien muuttamista tai hajottamista ja erityisesti seuraavia töitä:".

2 artikla

Uudelleentarkastelu

1. Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista ja täytäntöönpanoa. Komissio antaa viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [viisi vuotta tämän muutosdirektiivin voimaantulosta] Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle tämän direktiivin soveltamista ja täytäntöönpanoa koskevan kertomuksen ja ehdottaa tarvittaessa tarpeellisia muutoksia tähän direktiiviin ja direktiiviin 96/71/EY.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetussa kertomuksessa on annettava arvio siitä, tarvitaanko tasapuolisten toimintaedellytysten varmistamiseksi ja työntekijöiden suojelemiseksi lisätoimenpiteitä:
 - a) alihankinnan yhteydessä;

- b) tämän direktiivin 3 artiklan 3 kohdan nojalla ottaen huomioon sitä säädöstä koskevan kehityksen, jolla muutetaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2006/22/EY¹ valvontavaatimusten osalta ja jossa vahvistetaan direktiiviin 96/71/EY ja direktiiviin 2014/67/EU liittyvät, työntekijöiden lähettämistä työhön maantieliikennealalla koskevat erityiset säännöt.

3 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja soveltaminen

1. Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kaksi vuotta tämän muutosdirektiivin voimaantulosta]. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.

Niiden on sovellettava näitä säännöksiä ... päivästä ...kuuta ... [kaksi vuotta tämän muutosdirektiivin voimaantulosta]. Tuohon päivään asti sovelletaan direktiiviä 96/71/EY siinä sanamuodossa kuin se on ollut ennen tällä direktiivillä tehtyjä muutoksia.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/22/EY, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2006, tieliikenteen sosiaalilainsäädännöstä annettujen neuvoston asetusten (ETY) N:o 3820/85 ja (ETY) N:o 3821/85 täytäntöönpanoa koskevista vähimmäisedellytyksistä ja neuvoston direktiivin 88/599/ETY kumoamisesta (EUVL L 102, 11.4.2006, s. 35).

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
3. Tätä direktiiviä sovelletaan tieliikennealalla sellaisen säädöksen soveltamispäivästä, jolla muutetaan direktiiviä 2006/22/EY valvontavaatimusten osalta ja jossa vahvistetaan direktiiviin 96/71/EY ja direktiiviin 2014/67/EU liittyvät, työntekijöiden lähettämistä työhön maantieliikennealalla koskevat erityiset säännöt.

4 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

5 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja