



Bryssel den 18 oktober 2017
(OR. en)

13153/17

**Interinstitutionellt ärende:
2016/0070 (COD)**

**SOC 637
EMPL 484
COMPET 669
MI 706
CODEC 1578
JUSTCIV 240**

RAPPORT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)
till:	Rådet
Föreg. dok. nr:	12595/17
Komm. dok. nr:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – Allmän riktlinje

I. INLEDNING

Den 8 mars 2016 lade kommissionen fram ett förslag om ändring av direktiv 96/71/EG¹ om utstationering av arbetstagare. Förslaget innebär en riktad översyn som syftar till att säkerställa likvärdiga villkor för tjänsteleverantörer och samtidigt skydda de utstationerade arbetstagarna. Enligt kommissionen återspeglar det tjugo år gamla direktivet inte längre i tillräcklig grad utvecklingen sedan 1996 och den rådande situationen på arbetsmarknaderna, till exempel den avsevärt större skillnaden i lönenivå mellan utsändande länder och värdländer.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

När diskussionerna inleddes motsatte sig en grupp medlemsstater kommissionens förslag att revidera direktivet, eftersom de ansåg att det var förhastat i samband med genomförandet av 2014 års tillämpningsdirektiv. Å andra sidan välkomnade en grupp av medlemsstater initiativet som en god grund för att förbättra de nuvarande, föråldrade bestämmelserna om utstationering. En tredje grupp ansåg att närmare analys och diskussioner krävdes innan de kunde nå en slutgiltig ståndpunkt på nationell nivå.

I enlighet med artiklarna 53.1 och 62 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), som föreslagits som rättslig grund, ska rådet tillsammans med Europaparlamentet besluta i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europaparlamentet har ännu inte avgett någon ståndpunkt vid första behandlingen.

Vid mötet den 14 december 2016 avgav Ekonomiska och sociala kommittén sitt yttrande om förslaget. Detta hade begärts av kommissionen på frivillig basis.

Regionkommittén avgav ett yttrande på eget initiativ vid sitt möte den 7 december 2016.

II. DISKUSSIONERNA I RÅDETS FÖRBEREDANDE ORGAN

Arbetsgruppen för sociala frågor inledde sina diskussioner om förslaget under det nederländska ordförandeskapet. Lägesrapporten återfinns i dok. 9309/16 + ADD1. På grundval av detta sonderande arbete och de fem huvudfrågor som identifierats i förslaget (långvarig utstationering, lön, kollektivavtal, underentreprenad och arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag) fortsatte det slovakiska ordförandeskapet att diskutera ärendet, varvid huvudfrågorna och principerna i direktivet förtydligades och olika alternativa lydelser övervägdes. Lägesrapporten om detta återfinns i dok. 14368/16.

Det maltesiska ordförandeskapet fortsatte att förtydliga huvudfrågorna och principerna i direktivet, begränsade antalet alternativ för dessa huvudfrågor, ändrade kommissionens förslag i olika frågor och gick vidare till förhandlingar om en enda text. Efter ett antal kompromissförslag som syftade till att väga de olika medlemsstaternas ståndpunkter mot varandra visade det sig att man behövde mer tid för att komma fram till en kompromisslösning. Lägesrapporten från det maltesiska ordförandeskapet återfinns i dok. 9882/17.

Det estniska ordförandeskapet fortsatte med diskussionerna på grundval av det maltesiska ordförandeskapets senaste kompromissförslag med målsättningen att finslipa texten och åstadkomma en bredare och mer välavvägd text. Ordförandeskapet försökte skapa större klarhet om de tekniska bestämmelserna, medan frågor av politisk natur överläts till Coreper och rådet.

Coreper diskuterade ärendet vid mötet den 11 oktober. Delegationerna var på det stora hela eniga om att man snart borde kunna enas i ärendet och om att alla sidor måste öka sina ansträngningar för att nå en överenskommelse vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i oktober. De konstaterade generellt att kompromissförslaget överlag var välavvägt och att ordförandeskapet gjort stora ansträngningar för att utarbeta en text som tar större hänsyn till deras betänkligheter och med bättre redaktionell utformning av de mer tekniska aspekterna.

Diskussionerna rörde främst mer politiska frågor, nämligen följande:

1. Långvarig utstationering: Delegationernas åsikter går isär när det gäller antalet månader varefter värdmedlemsstatens arbets- och anställningsvillkor bör tillämpas. Medan flera delegationer anser att 24 månader skapar en bra jämvikt och några delegationer efterlyser eventuella undantag som gör det möjligt att överskrida denna period, anser andra att 12 månader eller färre är lämpligare.
2. Tillämpningsdatumet för ändringsdirektivet: Det finns olika åsikter om hur lång denna period bör vara, med förslag på allt från 2 till 5 år.
3. Transport: Med tanke på det inneboende sambandet mellan detta förslag och förslaget till *lex specialis* om utstationerade förare inom vägtransportsektorn anser många delegationer att förhållandet mellan dessa förslag måste behandlas i det befintliga direktivet om utstationering. Andra delegationer anser att förhandlingarna om denna *lex specialis* bör hanteras separat.

Dessutom diskuterades bestämmelserna om bedrägerier och missbruk, som vissa delegationer anser bör flyttas till textens normativa del, och om de senaste tekniska ändringarna som ordförandeskapet har infört, vilka ansågs vara allmänt godtagbara även om vissa alternativa förslag lades fram.

Med hänsyn till diskussionen i Coreper och delegationernas olika åsikter i de återstående politiska frågorna har ordförandeskapet beslutat att stå fast vid sitt kompromissförslag och överlämna det till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i syfte att nå en överenskommelse. En teknisk ändring har förts in i skäl 14b (nytt).

Det senaste kompromissförslaget från ordförandeskapet återfinns i bilagan till denna rapport. Ändringar i förhållande till kommissionens förslag (dok. 6987/16) är markerade med **fetstil** och strykningar med [...]. Ändringar i förhållande till det tidigare kompromissförslaget från ordförandeskapet (bilaga I till dok. 12595/17) är markerade med **understruken fetstil** och strykningar med [...].

Kvarstående frågor

Ordförandeskapet anser att man behöver enas om följande frågor:

1. Långvarig utstationering: Antalet månader varefter reglerna om långvarig utstationering är tillämpliga (skälen 8 och 9 samt artikel 3.1-a) har inom hakparentes fastställts till [24] månader.
2. Tillämpningsdatumet för ändringsdirektivet har inom hakparentes fastställts till [3] år efter ikraftträdandet (artikel 2.1).
3. Utstationering inom vägtransportsektorn: Flera delegationer vill förekomma vissa av bestämmelserna i *lex specialis* om vägtransport i detta direktiv, medan andra inte vill reglera denna fråga här. Ordförandeskapet är i detta avseende redo att utforska olika alternativ som gör det möjligt för rådet att gå vidare med det befintliga direktivet, utan att föregripa resultatet av diskussionerna om *lex specialis* om vägtransport.

Dessutom anser vissa delegationer att frågan om bekämpning av bedrägerier och missbruk bör ha en mer framträdande roll, medan andra föredrar ordförandeskapets föreliggande kompromissförslag.

Reservationer:

Ordförandeskapet inser att de delar av texten som det redan råder brett samförstånd om är avhängiga av en övergripande överenskommelse om förslaget i dess helhet. I dagsläget utgår man ifrån att samtliga delegationer har granskningsreservationer mot ordförandeskapets nya kompromissförslag.

DK, HU, NL och UK vidhåller sina reservationer för parlamentsbehandling.

HU, PL och SE vidhåller språkreservationer.

III. SLUTSATSER

Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) uppmanas att behandla de kvarstående frågor som angetts ovan, i syfte att nå en allmän riktlinje om texten, som bifogas denna rapport.

[...]

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

av den ...

**om ändring av [...] direktiv 96/71/EG [...] om utstationering av arbetstagare i samband med
tillhandahållande av tjänster**

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

² EUT C 75, 10.3.2017, s. 81.

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden [...]. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken och har som syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat, till vilken de tillfälligt får utstationera sina anställda för att tillhandahålla [...] tjänster där.
- (3) Enligt artikel 3 i **fördraget om Europeiska unionen** ska unionen främja social rättvisa och socialt skydd. **Enligt artikel 9 i EUF-fördraget [...]** ska unionen **beakta de krav som är förknippade med främjandet av** hög sysselsättning, **garantier för** ett fullgott socialt skydd och **kampen mot** social utestängning **vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet.**
- (4) Nästan 20 år efter dess antagande **har det blivit** nödvändigt att bedöma om **Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG**³ fortfarande skapar rätt balans mellan behovet att främja friheten att tillhandahålla tjänster och behovet att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter.
- (5) Principen om likabehandling och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet **har varit förankrade i unionsrätten** sedan grundfördragen. Principen om lika lön har genomförts genom sekundärrätten, inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan **visstidsanställda** och jämförbara tillsvidareanställda, mellan deltidsanställda och heltidsanställda **och** mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare inom kundföretaget.

³ **Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).**

(6) [...]

(7) [...]

(7a) De behöriga nationella myndigheterna bör i enlighet med sin nationella lagstiftning och/eller praxis kunna kontrollera att de villkor för [...] inkvartering för utstationerade arbetstagare som tillhandahålls av arbetsgivare är i linje med de relevanta nationella bestämmelser som gäller i värdmedlemsstaten och som även kan vara tillämpliga på utstationerade arbetstagare.

(7b) Utstationerade arbetstagare som tillfälligt skickas från sin vanliga arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium de är utstationerade till en annan arbetsplats bör som minst få samma [...] ersättningar för utgifter för resor, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl som tillämpas på lokala arbetstagare i den medlemsstaten. Detta bör även gälla för utgifter som en utstationerad arbetstagare har ådragit sig när denne måste resa till och från sin vanliga arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Själva kärnan av skyddsregler bör dock inte utvidgas till att omfatta ersättningar för utgifter med anknytning till [...] det faktum att en arbetstagare som är utstationerad i den mening som avses i artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG är borta från den medlemsstat där denne vanligtvis arbetar. Dubbla betalningar för utgifter för resa, kost och logi bör undvikas.

(8) Utstationering är av tillfällig karaktär och den utstationerade arbetstagaren återvänder vanligtvis till ursprungslandet efter slutförandet av det arbete som utstationeringen avsåg. Med tanke på den långa varaktigheten av vissa utstationeringar, och som ett erkännande av kopplingen mellan arbetsmarknaden i värdlandet och utstationeringen av arbetstagare under sådana långa perioder är det dock nödvändigt att vid utstationeringar som varar längre än [24] månader föreskriva att värdländerna bör säkerställa att företag som utstationerar arbetstagare på deras territorium garanterar en rad ytterligare villkor som det är obligatoriskt att tillämpa på arbetstagare i den medlemsstat där arbetet utförs.

- (9) Att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagare är nödvändigt för att trygga friheten att tillhandahålla tjänster på rättvis grund på både kort och lång sikt, särskilt genom att förhindra missbruk av de rättigheter som är garanterade i fördragen. Regler genom vilka ett sådant skydd för arbetstagare säkerställs får dock inte påverka rätten för företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium att åberopa friheten att tillhandahålla tjänster även i fall där utstationeringen överskrider [24] månader. Alla bestämmelser som gäller för arbetstagare som är utstationerade inom ramen för en utstationering som överskrider [24] månader måste alltså vara förenliga med den friheten. Det följer av fast rättspraxis att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster [...] är tillåtna **endast** om de kan motiveras av tvingande skäl av allmänintresse och **om de är** proportionerliga och nödvändiga.
- (9a) De ytterligare villkor som garanteras av det företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat bör också omfatta arbetstagare som är utstationerade för att ersätta andra utstationerade arbetstagare, så att sådana ersättningar inte tillgrips för att kringgå de regler som annars skulle vara tillämpliga.
- (9b) På samma sätt som när det gäller direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004⁴ och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009⁵.

⁴ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (10) **I och med att** arbetet inom internationella vägtransporter präglas av stor rörlighet ger genomförandet av **direktiv 96/71/EG** upphov till särskilda rättsliga frågor och svårigheter, särskilt när kopplingen till den berörda medlemsstaten är otillräcklig. **Dessa** utmaningar behandlas lämpligast genom sektorsspecifik lagstiftning tillsammans med andra **unions**initiativ som syftar till en mer välfungerande inre marknad för vägtransporter.
- (11) På en konkurrensutsatt inre marknad konkurrerar tjänsteleverantörer inte bara på grundval av arbetskraftskostnad utan också **på grundval av** sådana faktorer som produktivitet och effektivitet, eller högkvalitativa och innovativa varor och tjänster.
- (11a) **Detta direktiv bör inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadsmodellen i medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis. Detta direktiv bör inte heller påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis.**
- (12) Medlemsstaterna är behöriga att införa lönebestämmelser i enlighet med sin lagstiftning och/eller praxis. [...]
- (12a) **Begreppet *lön* bör inbegripa, men inte begränsas till, alla de komponenter i minimilönen som fastställts av Europeiska unionens domstol.**

(12b) [...] Vid en jämförelse av den lön som betalats till den utstationerade arbetstagaren och den lön som bör ha betalats i enlighet med lagstiftningen och/eller praxisen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad bör beräkningen grunda sig på bruttolönebeloppet. De totala bruttolönebeloppen bör jämföras snarare än de enskilda lönekomponenter som är obligatoriska enligt artikel 3.1 [...]. I syfte att säkerställa öppenhet och hjälpa de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller måste emellertid de komponenter som utgör en del av lönen kunna identifieras tillräckligt detaljerat i enlighet med nationell lagstiftning och praxis i den utsändande medlemsstaten. I enlighet med artikel 3.7 i direktiv 96/71/EG bör ersättningar som hör ihop med utstationeringen anses utgöra en del av lönen. Sådana ersättningar bör därför ingå i jämförelsen, såvida de inte avser omkostnader som faktiskt uppkommit på grund av utstationeringen, till exempel kostnader för resor, kost och logi.

(12c)(nytt) Ersättningar som hör ihop med utstationeringen tjänar ofta fler syften. I den mån som deras syfte är att ersätta utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi, föreskrivs det i direktiv 96/71/EG att de inte ska anses utgöra en del av lönen. Med tanke på den betydelse som ersättningar som hör ihop med utstationeringen har bör man undvika osäkerhet i fråga om vilka delar av de ersättningar som hör ihop med utstationeringen som är avsatta för ersättningar för utgifter. Dessa ersättningar bör anses vara utbetalda som ersättning för utgifter, såvida det inte i de villkor som följer av bestämmelser i lagar och andra författningar, kollektivavtal eller andra avtal och som är tillämpliga på anställningsförhållandet fastställs vilka delar av ersättningen som är avsatta för ersättning av utgifter.

- (13) De lönekomponenter **och andra arbets- och anställningsvillkor** som fastställs i nationell lagstiftning eller genom allmängiltiga kollektivavtal bör vara tydliga och öppna för alla tjänsteleverantörer **och utstationerade arbetstagare. Utöver kraven i artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU⁶** är det därför motiverat att ålägga medlemsstaterna att offentliggöra lönekomponenterna **och de ytterligare villkor som är tillämpliga på långvarig utstationering** på den webbplats som avses i **den artikeln. [...]** När det gäller proportionaliteten hos eventuella sanktioner mot en tjänsteleverantör till följd av bristande efterlevnad av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare, kan hänsyn särskilt tas till huruvida informationen på den enda nationella webbplatsen om arbets- och anställningsvillkoren tillhandahålls i enlighet med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU och med respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet. [...]
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b nytt) I samband med bekämpning av bedrägerier med anknytning till utstationering bör det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete som inrättats genom beslut (EU) 2016/344⁷ inom ramen för sitt mandat delta i övervakningen och bedömningen av fall av bedrägerier, vilka vid behov bör anonymiseras, förbättra genomförandet av och effektiviteten i det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna, utarbeta förvarningsmekanismer och ge bistånd och stöd för ett förstärkt administrativt samarbete och informationsutbyte mellan förbindelsekontoren. I detta sammanhang bör forumet bedriva ett nära samarbete med expertkommittén för utstationering av arbetstagare.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

⁷ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344 av den 9 mars 2016 om inrättande av ett europeiskt forum för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete (EUT L 65, 11.3.2016, s. 12).

(14c nytt) Vissa situationer av bedrägerier eller missbruk med anknytning till utstationering är av gränsöverskridande natur, vilket motiverar konkreta åtgärder för att förstärka den gränsöverskridande dimensionen av inspektioner, utredningar och informationsutbyten mellan de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna. För detta ändamål bör de nationella behöriga myndigheterna, inom ramen för det administrativa samarbete som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU, särskilt artikel 7.4, ha de medel som krävs för att förvarna om sådana situationer och utbyta information i syfte att förhindra och motverka dessa bedrägerier. Det europeiska forumet är inom ramen för sitt mandat den relevanta ramen för underlättande av informationsutbyte och samarbete mellan medlemsstaterna.

(15) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁸ om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ger uttryck för principen att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag minst bör motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts av kundföretaget för att utföra samma arbete. **Denna princip bör också tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är utstationerade i en annan medlemsstat. Om denna princip är tillämplig bör kundföretaget informera bemanningsföretaget om de arbetsvillkor och den lön som kundföretaget tillämpar på sina arbetstagare. Medlemsstaterna får under vissa omständigheter föreskriva undantag från principen om likabehandling/likalön enligt artikel 5.2 och 5.3 i direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. När ett sådant undantag tillämpas har bemanningsföretaget inget behov av informationen om kundföretagets arbetsvillkor och informationskravet bör därför inte vara tillämpligt. Medlemsstaterna bör säkerställa att kundföretaget informerar bemanningsföretaget om de utstationerade arbetstagare som tillfälligt arbetar i en annan medlemsstat än den där de är utstationerade, så att arbetsgivaren i förekommande fall kan tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för den utstationerade arbetstagaren.**

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9.

- (16) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument⁹ har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändringar av direktiv 96/71/EG

Direktiv 96/71/EG ska [...] ändras på följande sätt:

1. [...]

2. Artikel 3 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

1. Medlemsstaterna ska, **oavsett vilken lag som gäller** för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 i fråga om följande angelägenheter garanterar de arbetstagare **som är** utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda
 - i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
 - i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8:

⁹ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- c) Lön, inklusive övertidsersättning. Detta led gäller dock inte kompletterande tjänstepensionssystem.
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.
- ga) [...]
- gb) **Ersättningar [...] för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Detta led är enbart tillämpligt på utgifter för resor, kost och logi som en utstationerad arbetstagare ådragit sig när denne måste resa till och från sin vanliga arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, eller när denne tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från denna arbetsplats till en annan arbetsplats. Det ska inte tillämpas på ersättningar för utgifter med anknytning till det faktum att arbetstagaren under den utstationering som avses i artikel 1.3 är borta från den medlemsstat där denne vanligtvis arbetar.**

I detta direktiv [...] ska begreppet lön definieras som i den nationella lagstiftningen och/eller praxisen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet och/eller, om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet, andra kollektivavtal eller skiljedomar i den mening som avses i punkt 8 andra stycket, i den medlemsstaten [...].

Utan att det påverkar artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ska medlemsstaterna på den enda officiella nationella webbplats som [...] avses i den artikeln informera om följande:

- a) Lönekomponenterna i enlighet med led c i artikel 3.1 första stycket och
- b) samtliga arbets- och anställningsvillkor i enlighet med artikel 3.1 -a.

Om det i informationen på den enda officiella nationella webbplatsen inte anges, i enlighet med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas, får denna omständighet beaktas i enlighet med nationell lagstiftning och praxis när sanktioner fastställs för överträdelser av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv.

aa) Följande punkt ska läggas till:

"1-a. Om en utstationerings faktiska varaktighet överstiger [24] månader ska medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som avses i artikel 1.1, utöver de arbets- och anställningsvillkor som avses i punkt 1 i denna artikel, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat där arbetet utförs fastställts

- a) i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
- b) i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8.

Första stycket i denna punkt ska inte gälla följande:

- a) Förfarandena, formaliteterna och villkoren för ingående och uppsägning av anställningskontraktet, inbegripet konkurrensklausuler.
- b) Kompletterande tjänstepensionssystem.

Om det företag som avses i artikel 1.1 ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, ska utstationeringens varaktighet vid tillämpningen av denna punkt ses som den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiden för de enskilda berörda arbetstagarna.

Vid tillämpning av denna artikel ska begreppet *samma arbete på samma plats* bland annat fastställas med hänsyn till vilket slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress(er)."

- b) [...]
- c) Följande punkt ska läggas till:

"1b. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c garanterar utstationerade arbetstagare samma arbets- och anställningsvillkor som, enligt **artikel 5 i** Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG [...], tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

Medlemsstaterna ska säkerställa att kundföretaget informerar de företag som avses i artikel 1.3 c om följande:

- 1. De arbets- och lönevillkor som det tillämpar i den utsträckning som omfattas av det första stycket i denna punkt.**
- 2. Utstationerade arbetstagare som tillfälligt utför arbete i en annan medlemsstat än den där de är utstationerade."**

- ca) **Punkt 7 ska ersättas med följande:**

"7. Punkterna 1–6 ska inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av lönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi. Om det av de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte framgår om och i så fall vilka komponenter av den ersättning som hör ihop med utstationeringen som utbetalas som ersättning för utgifter eller utgör en del av lönen, ska hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen.

- d) Punkt 9 ska **ändras på följande sätt:**

"Utan att det påverkar artikel 3.1b kan medlemsstaterna fastställa att de företag som avses i artikel 1.1 ska garantera de arbetstagare som avses i artikel 1.3 c samma villkor, utöver de som avses i punkt 3.1b, som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs."

- e) [...] Punkt 10 ska **ersättas med följande:**

"10. Detta direktiv ska inte hindra att medlemsstaterna vid offentlig upphandling, på samma villkor och i enlighet med fördraget, tillämpar arbets- och anställningsvillkor avseende andra angelägenheter än de som avses i punkt 1 första stycket på nationella företag och företag från andra stater."

3. Första stycket i bilagan ska ändras på följande sätt:

"De verksamheter som nämns i artikel 3 omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:"

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska **senast 2 år efter detta direktivs ikraftträdande anta och offentliggöra** de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv [...]. De ska [...] **genast** överlämna texten till dessa **åtgärder till kommissionen**.

[...] De ska tillämpa dessa åtgärder från och med [3] år efter ikraftträdandet av detta direktiv. Till och med den dagen [...] ska direktiv 96/71/EG fortsätta att tillämpas i den lydelse det hade innan det ändrades genom detta direktiv.

När en medlemsstat antar dessa **åtgärder** ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
3. **Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv. Senast 8 år efter ikraftträdandet av detta direktiv ska kommissionen lägga fram en rapport om tillämpningen och genomförandet av detta direktiv för Europaparlamentet, rådet och Europeiska sociala och ekonomiska kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar av detta direktiv.**

Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft den [tjugonde] dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande