



Bruxelles, den 24. oktober 2017  
(OR. en)

13612/17

---

---

**Interinstitutionel sag:  
2016/0070 (COD)**

---

---

**SOC 677  
EMPL 518  
COMPET 698  
MI 744  
CODEC 1668  
JUSTCIV 252**

**NOTE**

|                 |                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| fra:            | Generalsekretariatet for Rådet                                                                                                                                                      |
| til:            | delegationerne                                                                                                                                                                      |
| Tidl. dok. nr.: | 13153/17                                                                                                                                                                            |
| Komm. dok. nr.: | 6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2                                                                                                                                       |
| Vedr.:          | Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser – Generel indstilling |

Vedlagt følger til delegationerne i bilaget teksten til den generelle indstilling om ovennævnte direktiv, som blev vedtaget af EPSCO-Rådet på dets 3569. samling den 23. oktober 2017.

Ændringer i forhold til Kommissionens forslag (dok. 6987/16) er angivet med **fede typer**, udeladelser er angivet med [...]; ændringer i forhold til det tidligere kompromisforslag fra formandskabet (bilag I til dok. 13153/17), som der er opnået enighed om på Rådets samling, er angivet med **fede typer og understregning**, udeladelser er angivet med [...].

[...]

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV  
af ...**

**om ændring af direktiv 96/71/EF [...] om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling  
af tjenesteydelser**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>1</sup>,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

---

<sup>1</sup> EUT C 75 af 10.3.2017, s. 81.

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Fri bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfrihed og fri udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper for det [...] indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen **og har til formål** at sikre ensartede spilleregler for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.
- (2) Fri 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 [...] tjenesteydelser.
- (3) I henhold til artikel 3 i **traktaten om Den Europæiske Union** skal Unionen fremme social retfærdighed og beskyttelse. **I henhold til artikel 9 i TEUF [...]** skal Unionen **tage hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse og bekæmpelse af social udstødelse, ved fastlæggelsen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter.**
- (4) Knap 20 år efter vedtagelsen af **Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF**<sup>2</sup> er det **blevet** nødvendigt at vurdere, om det stadig har den rette balance mellem behovet for at fremme fri 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 **og** mellem vikaransatte og sammenlignelige ansatte i brugervirksomheden.

---

<sup>2</sup> **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).**

(6) [...]

(7) [...]

(7a) De kompetente nationale myndigheder bør i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og/eller praksis være i stand til at verificere, at de betingelser for [...] indkvartering af udstationerede arbejdstagere, som fastsættes af arbejdsgiverne, er i overensstemmelse med de relevante nationale bestemmelser, der er gældende i værtsmedlemsstaterne, og som også kan finde anvendelse på udstationerede arbejdstagere.

(7b) Udstationerede arbejdstagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted på den medlemsstats område, hvor de har været udstationeret, til et andet arbejdssted, bør som minimum modtage samme [...] ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, som gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat. Det samme bør gælde for udgifter, der afholdes af en udstationeret arbejdstager, når denne er nødsaget til at rejse til og fra sit faste arbejdssted i den medlemsstat, den pågældende er udstationeret i. Kernen af beskyttelsesrettigheder bør imidlertid ikke udvides til ydelser eller godtgørelse af udgifter, der er forbundet med [...] det forhold, at en arbejdstager, som er udstationeret, jf. artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, ikke er i den medlemsstat, hvor den pågældende som regel arbejder. Dobbelt betaling af udgifter til rejse, kost og logi bør undgås.

(8) Udstationering er af midlertidig karakter, og den udstationerede arbejdstager vender sædvanligvis tilbage til sit hjemland efter udførelsen af det arbejde, der var årsag til udstationeringen. I lyset af den lange varighed af visse udstationeringer og i erkendelse af forbindelsen mellem værtslandets arbejdsmarked og de arbejdstagere, der er udstationeret i sådanne lange perioder, er det imidlertid nødvendigt for udstationeringer på over 12 måneder at fastsætte, at værtslande bør påse, at virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til deres område, sikrer et supplerende sæt vilkår, som obligatorisk finder anvendelse på arbejdstagere i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

- (9) For at sikre større beskyttelse af arbejdstagere er det nødvendigt at værne om friheden til at udbyde tjenesteydelser på et fair grundlag på både kort og lang sigt, navnlig ved at forhindre misbrug af de rettigheder, som er garanteret ved traktaterne. Regler, der sikrer en sådan beskyttelse af arbejdstagere, kan imidlertid ikke påvirke den ret, som virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til en anden medlemsstats område, har til at påberåbe sig den frie udveksling af tjenesteydelser også i tilfælde, hvor udstationeringen overstiger 12 måneder. Enhver bestemmelse, der gælder for arbejdstagere, som er udstationeret i forbindelse med en udstationering på over 12 måneder, skal derfor være forenelig med denne frihed. Det følger af fast retspraksis, at begrænsninger af den frie udveksling af tjenesteydelser kun kan [...] accepteres, hvis de er begrundet i tvingende almene hensyn, og **hvis de er** forholdsmæssige og nødvendige.
- (9a) Det supplerende sæt vilkår, som skal sikres af en virksomhed, der udstationerer arbejdstagere i en anden medlemsstat, bør også omfatte arbejdstagere, der udstationeres for at erstatte andre udstationerede arbejdstagere, for at sikre, at sådanne erstatninger ikke anvendes til at omgå de ellers gældende regler.
- (9b) Ligesom direktiv 96/71/EF bør nærværende direktiv ikke være til hinder for anvendelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004<sup>3</sup> og forordning (EF) nr. 987/2009<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

<sup>4</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).

- (10) **Da** arbejdet i sektoren for international vejtransport er kendetegnet ved høj mobilitet, rejser gennemførelsen af **dette direktiv i sektoren** særlige juridiske spørgsmål og vanskeligheder, [...] **der vil blive adresseret gennem særlige regler for vejtransport, der også styrker kampen mod svig og misbrug, inden for rammerne af mobilitetspakken.**
- (11) På et konkurrencepræget marked konkurrerer tjenesteydere ikke kun på arbejdskraftomkostninger, men også **på** faktorer såsom produktivitet og effektivitet eller kvaliteten af og innovationen i forbindelse med deres varer og tjenesteydelser.
- (11a) **Dette direktiv bør på ingen måde påvirke udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og på EU-plan, herunder retten eller friheden til at strejke eller til at tage andre skridt, der er omfattet af specifikke ordninger for arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstaterne, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Dette direktiv bør heller ikke berøre retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler og til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.**
- (12) Det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte regler om aflønning i overensstemmelse med deres lovgivning og/eller praksis. [...]
- (12a) **Begrebet "aflønning" bør omfatte, men ikke være begrænset til, alle mindstelønnens bestanddele som udviklet af Den Europæiske Unions Domstol.**

**(12b) [...] Ved sammenligning af den løn, der udbetales til udstationerede arbejdstagere, og lønnen i overensstemmelse med lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, til hvis område arbejdstageren er udstationeret, bør bruttolønnen tages i betragtning. Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele, som er gjort obligatoriske, jf. artikel 3, stk. 1 [...]. For at sikre gennemsigtighed og hjælpe de kompetente myndigheder, når de gennemfører inspektioner og kontroller, er det ikke desto mindre nødvendigt, at de bestanddele, som aflønningen består af, kan identificeres i tilstrækkeligt omfang i henhold til national lovgivning og praksis i afsenderlandet. Som fastsat i artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71/EF bør ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af aflønningen. Sådanne ydelser bør derfor tages i betragtning ved sammenligningen, medmindre de vedrører udgifter, der reelt afholdes i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.**

**(12c ny) Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, tjener ofte flere formål. For så vidt som formålet med dem er godtgørelse af udgifter, der er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, skal de i overensstemmelse med direktiv 96/71/EF ikke betragtes som en del af aflønningen. I betragtning af relevansen af ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, bør usikkerhed med hensyn til, hvilke bestanddele af de ydelser, som specifikt vedrører udstationeringen, der er afsat til godtgørelse af udgifter, undgås. Sådanne ydelser bør betragtes som værende betalt som godtgørelse af udgifter, medmindre de vilkår, der stammer fra love, administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller kontraktmæssige aftaler, og som finder anvendelse på ansættelsesforholdet, definerer, hvilke bestanddele af ydelserne, der er afsat til godtgørelse af udgifter.**

- (13) Aflønningens bestanddele **og andre arbejds- og ansættelsesvilkår** i henhold til national lovgivning eller kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, bør være klare og gennemsigtige for alle tjenesteydere **og udstationerede arbejdstagere**. **Ud over kravene i henhold til artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU<sup>5</sup>** er det derfor berettiget at pålægge medlemsstaterne at offentliggøre aflønningens bestanddele **og det supplerende sæt vilkår, der gælder for langvarig udstationering**, på det centrale websted omhandlet i den pågældende artikel. [...] Ved vurderingen af **forholdsmæssigheden af sanktioner over for en tjenesteudbyder på grund af manglende overholdelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres**, kan der navnlig tages hensyn til, om oplysningerne på det centrale nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår er angivet i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, herunder overholdelse af arbejdsmarkedets parter autonomi. [...]
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b ny) I forbindelse med imødegåelse af svig i forbindelse med udstationering bør den europæiske platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort<sup>6</sup> arbejde, der er oprettet ved afgørelse (EU) 2016/344, inden for rammerne af sit mandat deltage i overvågning og evaluering af tilfælde af svig, hvilket kan anonymiseres i nødvendigt omfang, forbedre gennemførelsen og effektiviteten af administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne, udvikle varslingsmekanismer og bidrage med bistand og støtte til et styrket administrativt samarbejde og udveksling af oplysninger mellem forbindelseskontorerne. I dette arbejde skal platformen arbejde tæt sammen med ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere.

---

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

<sup>6</sup> Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2016/344 af 9. marts 2016 om en europæisk platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort arbejde (EUT L 65 af 11.3.2016, s. 12).

(14c ny) Visse tilfælde af svig eller misbrug i forbindelse med udstationering er af grænseoverskridende karakter, hvilket berettiger konkrete foranstaltninger, der tager sigte på at styrke den grænseoverskridende dimension af tilsyn, undersøgelser og udveksling af oplysninger mellem de kompetente myndigheder i de berørte medlemsstater. Med henblik herpå bør de nationale kompetente myndigheder inden for rammerne af det administrative samarbejde, der er omhandlet i direktiv 96/71 og 2014/67/EU, navnlig artikel 7, stk. 4, have de nødvendige midler til at gøre opmærksom på sådanne tilfælde og udveksle oplysninger, der skal forebygge og bekæmpe disse tilfælde af svig. Den europæiske platform er inden for rammerne af sit mandat den relevante ramme for fremme af udveksling af oplysninger og samarbejde mellem medlemsstaterne.

(15) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF<sup>7</sup> 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 brugervirksomheden til at udføre det samme arbejde. **Dette princip bør også gælde for vikaransatte, der er udstationeret til en anden medlemsstat. Når dette princip finder anvendelse, skal brugervirksomheden informere vikarbureauet om, hvilke arbejdsvilkår og lønforhold der er gældende for dets arbejdstagere. Medlemsstater kan på visse betingelser indføre undtagelser fra princippet om ligebehandling og ligeløn i henhold til artikel 5, stk. 2, og artikel 5, stk. 3, i direktivet om vikararbejde. Når en sådan undtagelse finder anvendelse, behøver vikarbureauet ikke informeres om brugervirksomhedens arbejdsbetingelser, og oplysningskravet bør derfor ikke finde anvendelse. Medlemsstaterne bør sikre, at brugervirksomheden informerer vikarbureauet om de udstationerede arbejdstagere, som midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat end den, de er udstationeret til, for at gøre det muligt for arbejdsgiveren i passende omfang at anvende de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mest favorable for den udstationerede arbejdstager.**

---

<sup>7</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

- (16) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter<sup>8</sup> 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) [...]

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, sikrer arbejdstagere, **der er** udstationeret på deres område, arbejds- og ansættelsesvilkår, som dækker **følgende områder** som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser og/eller
- ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8:

---

<sup>8</sup> EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

- 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 ikkeforskelsbehandling
- ga) [...]
- gb) **[...]ydelse eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed; dette gælder udelukkende for udgifter til rejse, kost og logi afholdt af en udstationeret arbejdstager, når denne er nødsaget til at rejse til og fra sit faste arbejdssted i den medlemsstat, han er udstationeret i, eller når han midlertidigt af sin arbejdsgiver sendes fra dette arbejdssted til et andet arbejdssted. Det gælder ikke ydelser eller godtgørelse af udgifter, der er forbundet med det forhold, at arbejdstageren i løbet af udstationeringen, jf. artikel 1, stk. 3, ikke er i den medlemsstat, hvor den pågældende som regel arbejder.**

Med henblik på anvendelsen af dette direktiv **fastlægges begrebet aflønning i henhold til national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, og betyder alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske efter national lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der 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 afsnit, i den pågældende medlemsstat [...].**

**Med forbehold af artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggør medlemsstaterne på det centrale officielle nationale websted [...], der er omhandlet i nævnte artikel, oplysninger om:**

- a) aflønnings bestanddele i overensstemmelse med første afsnit, litra c), og**
- b) alle arbejds- og ansættelsesvilkår i overensstemmelse med stk. 1-a**

**Hvis oplysningerne på det centrale officielle nationale websted ikke i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU angiver, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse, kan dette tages i betragtning i overensstemmelse med national lovgivning og praksis i forbindelse med fastsættelse af sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv."**

aa) Der tilføjes følgende stykke:

**"1-a. Når en udstationerings faktiske varighed overstiger 12 måneder, påser medlemsstaterne, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lov der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, i tillæg til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i stk. 1, alle de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres:**

- a) ved lov eller administrative bestemmelser og/eller
- b) ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8.

**Første afsnit finder ikke anvendelse på følgende områder:**

- a) procedurerne, formaliteterne og betingelserne i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceforbud
- b) erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

**Den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen udføres, skal på grundlag af en begrundet meddelelse fra en tjenesteudbyder, udvide perioden, inden hvilken bestemmelserne i dette stykke anvendes, til 18 måneder.**

**Hvis virksomheden omhandlet i artikel 1, stk. 1, erstatter en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager, som udfører den samme opgave på samme sted, er udstationeringens varighed i forbindelse med dette stykke den samlede varighed af de enkelte berørte arbejdstageres udstationeringsperioder.**

**I forbindelse med denne artikel fastlægges begrebet "den samme opgave på samme sted" under hensyntagen til bl.a. arten af den tjenesteydelse, der skal leveres, det arbejde, der skal udføres, og arbejdspladsens adresse(r)."**

b) [...]

c) Der tilføjes følgende stykke:

"1b. Medlemsstaterne foreskriver, at de i artikel 1, stk. 3, **litra c)**, omhandlede virksomheder skal sikre udstationerede arbejdstagere de vilkår, der i henhold til **artikel 5 i direktiv 2008/104/EF** [...] finder anvendelse på vikaransatte, der stilles til rådighed af vikarbureauer, der er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

**Medlemsstaterne sikrer, at brugervirksomheden underretter de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder om:**

**1) de vilkår, som den anvender vedrørende arbejdsvilkår og aflønning, i den udstrækning det er omfattet af første afsnit i dette stykke, og**

**2) udstationerede arbejdstagere, som midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat end den, de er udstationeret til."**

ca) **Stk. 7 affattes således:**

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

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af aflønningen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi. Hvis det ikke af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, fremgår, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af en ydelse, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter eller som en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen."

d) I stk. 9 foretages følgende ændringer:

"Med forbehold af artikel 3, stk. 1b, kan medlemsstaterne bestemme, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder **skal** sikre arbejdstagere omhandlet i artikel 1, stk. 3, **litra c)**, de vilkår, **bortset fra dem, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1b**, som gælder for vikaransatte i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres."

e) [...] Stk. 10 affattes således:

"10. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne under iagttagelse af traktaten uden forskel pålægger nationale virksomheder og andre staters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public)."

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 **vedtager og offentliggør senest tre år efter dette direktivs ikrafttræden** de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv [...]. De **meddeler** straks Kommissionen [...] **teksten til disse love og bestemmelser.**

**[...] De anvender disse love og bestemmelser fra fire år efter dette direktivs ikrafttræden. Indtil denne dato [...] finder direktiv 96/71/EF fortsat anvendelse som affattet forud for de ændringer, der indføres ved nærværende direktiv.**

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

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
3. **Kommissionen tager anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv op til revision. Senest otte år efter dette direktivs ikrafttræden forelægger Kommissionen en rapport for Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om dette direktivs anvendelse og gennemførelse og foreslår om nødvendigt fornødne ændringer af direktivet.**

### *Artikel 3*

Dette direktiv træder i kraft på [tyvende]dagen efter 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*

---