

Bruxelles, den 9. juni 2017
(OR. en)

9882/17

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

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

RAPPORT

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Tidl. dok. nr.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
Komm. dok. nr.:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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 – Fremskridtsrapport

I. INDLEDNING

Den 8. marts 2016 vedtog Kommissionen et forslag om ændring af direktiv 96/71/EF¹ om udstationering af arbejdstagere. Forslaget er en målrettet revision, der tager sigte på at sikre lige vilkår for tjenesteydere og samtidig beskytte udstationerede arbejdstagere. Ifølge Kommissionen afspejler det 20 år gamle direktiv ikke længere ordentligt den udvikling, der har været siden 1996, og den aktuelle situation på arbejdsmarkedene, såsom den betydelig større løndifferentiering mellem medlemsstaterne.

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

Socialgruppen indledte drøftelser om forslaget under det nederlandske formandskab, og fremskridtsrapporten herom findes i dok. 9309/16 + ADD 1. På grundlag af dette forberedende arbejde og på baggrund af de fem vigtigste spørgsmål, der er identificeret i forslaget, fortsatte det slovakiske formandskab med at præcisere de vigtigste spørgsmål og begreber i direktivet og drøfte forskellige valgmuligheder med hensyn til affattelsen af teksten; den slovakiske fremskridtsrapport findes i dok. 14368/16. De fremskridt, der er gjort på de fem møder i Socialgruppen under det maltesiske formandskab, er sammenfattet i del II nedenfor.

Siden begyndelsen af drøftelserne har en gruppe medlemsstater været imod Kommissionens forslag om at revidere direktivet, som de betragter som forhastet i gennemførelsesfasen for håndhævelsesdirektivet fra 2014. En anden gruppe medlemsstater hilste initiativet velkommen som et godt grundlag for at forbedre de gældende forældede regler om udstationering. En tredje gruppe mente, at der var behov for nærmere analyse og flere drøftelser, før der kunne fastlægges en endelig holdning på nationalt plan.

Hvad angår det foreslåede retsgrundlag, som er artikel 53, stk. 1, og artikel 62 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), følger Rådet sammen med Europa-Parlamentet den almindelige lovgivningsprocedure.

Europa-Parlamentet har endnu ikke fastlagt sin førstebehandlingsholdning.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav på plenarforsamlingen den 14. december 2016 udtalelse om forslaget efter anmodning fra Kommissionen om en fakultativ høring.

Regionsudvalget afgav initiativudtalelse på plenarmødet den 7. december 2016.

II. RÅDETS ARBEJDE UNDER DET MALTESISKE FORMANDSKAB

Efter de indledende drøftelser, der yderligere præciserede de vigtigste spørgsmål og begreber i dette direktiv, indsnævrede det maltesiske formandskab de mulige løsninger for hvert af disse og gik videre til forhandlinger om en enkelt tekst, der ændrer Kommissionens forslag på forskellige områder. På flere på hinanden følgende gruppemøder blev forskellige kompromistekster til hele forslaget, som formandskabet havde foreslået, analyseret.

Drøftelserne fokuserede på de vigtigste emner, der allerede var fastlagt af de tidligere formandskaber, samt på transport og på muligheden for tidsforskudt anvendelse af direktivet.

1) Aflønning [artikel 3, stk. 1]

Kommissionens forslag erstatter i artikel 3, stk. 1, litra c), begrebet "*mindsteløn*" med begrebet "*aflønning*" i forbindelse med de kernebestemmelser i værtslande, der gælder for udstationerede, og sørger derved for, at reglerne og lovgivningen om aflønning fastsat i national lovgivning eller alment gældende kollektive aftaler også finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere.

Formandskabet foreslår at bevare Kommissionens forslag, men supplere det for at minde om, at aflønning fastlægges i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Ud over denne ændring foreslår formandskabet også nye betragtninger, der præciserer forholdet mellem aflønning og det nuværende begreb mindsteløn (betragtning 12a), samt om beregning af aflønning som omhandlet i dette direktiv (betragtning 12b), og som forenkler den betragtning, der omhandler medlemsstaternes kompetence til at fastsætte regler om aflønning (betragtning 12).

En gruppe delegationer støtter formandskabets forslag om at bibeholde begrebet aflønning. En anden gruppe delegationer kan endnu ikke acceptere det og mener, at der stadig er behov for større klarhed om dette begreb, og at mulige alternativer, såsom anvendelse af mindsteløn i de første måneder af en udstationering (den nøjagtige længde skal fastlægges), bør undersøges nærmere. Visse andre delegationer mener, at en øget forståelse af begrebet stadig er nødvendig, og nogle delegationer foreslår en nødvendig tilføjelse om beregning af aflønning.

Som tilføjelse til kernebestemmelserne i artikel 3, stk. 1, foreslår formandskabet at medtage betingelserne for kollektiv indkvartering af arbejdstagere [artikel 3, stk. 1, litra ga), og betragtning 7a] for at sikre, at de samme betingelser gælder for udstationerede og nationale arbejdstagere. En gruppe delegationer mener, at dette begreb stadig er upræcist; det kræver yderligere præcisering og vil være vanskeligt at kontrollere. Formandskabet foreslår også at medtage tillægssatser til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, når arbejdstagerne er nødt til at rejse til og fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten, eller når de midlertidig af deres arbejdsgiver sendes fra dette arbejdssted til et andet arbejdssted i værtsmedlemsstaten [artikel 3, stk. 1, litra gb), og betragtning 7b]. Dette forslag støttes af enkelte delegationer, og en gruppe af andre delegationer er imod det.

2) Langvarig udstationering

Kommissionens forslag indeholder i den nye artikel 2a en regel, der fastsætter, at når en udstationerings forventede eller faktiske varighed overstiger 24 måneder, anses værtsmedlemsstaten for at være det land, hvori arbejdet sædvanligvis udføres. Det er ikke Kommissionens hensigt at ændre Rom I-forordningen, men at skabe retssikkerhed ved anvendelsen af den på en specifik udstationeringssituation.

Efter at have analyseret de tekniske løsninger og støtten til de forskellige valgmuligheder, som blev fremlagt af det foregående formandskab, foreslår det maltesiske formandskab at vende tilbage til en ændret udgave af et finsk forslag: Efter 24 måneder skal en udstationeret arbejdstager tildeles alle de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår, der er fastsat i lovgivningen og i kollektive aftaler i værtsmedlemsstaten, med udtrykkelig udelukkelse af procedurerne, formaliteterne og betingelserne i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter.

En gruppe delegationer støtter denne formandskabstekst. En anden gruppe delegationer mener, at en liste over yderligere arbejdsretlige regler, der skal finde anvendelse efter 24 måneder, vil være mere gennemsigtig og juridisk klarere (en positivliste) end listen over undtagelser foreslået af formandskabet (en negativliste). Nogle delegationer mener, at hvis der skal være en liste over undtagelser, bør udelukkelse af erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger medtages.

En række andre spørgsmål vedrørende langvarig udstationering har også været genstand for intensive drøftelser. Formandskabet har søgt at præcisere begrebet "forventet varighed af en udstationering" ved at indføre elementer vedrørende, hvordan denne forventede varighed skal fastlægges. Men eftersom forskellige delegationer fastholdt, at begrebet stadig er uklart og vanskeligt at anvende i praksis, foreslår formandskabet, at det udgår.

Formandskabet foreslår desuden at lade begrebet "fraværsperioder" udgå, hvad angår en udstationerings faktiske varighed, da det også blev anfægtet af forskellige delegationer af samme årsager. Med hensyn til begrebet "den samme opgave på samme sted" har formandskabet søgt at præcisere det med en bestemmelse om, hvordan det skal afgøres, og en anden bestemmelse om dets sammenhæng med en udstationerings varighed.

For så vidt angår den samlede varighed af en udstationering i tilfælde af udskiftninger foreslog Kommissionen kun at anvende reglen om sædvanligt arbejdssted på arbejdstagere, der er udstationeret for en faktisk varighed på mindst seks måneder. På baggrund af bemærkningerne fra visse delegationer og den ændrede tilgang i forhold til Kommissionens forslag foreslår formandskabet at lade denne udelukkelse udgå.

Formandskabet foreslår endvidere, at forpligtelsen til at offentliggøre aflønningens bestanddele på det centrale officielle nationale websted omhandlet i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, som Kommissionen har foreslået, suppleres af en forpligtelse til også at offentliggøre alle de vilkår, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra -a), for så vidt angår langvarig udstationering.

3) Kollektive aftaler

[Tekst er udgået i artikel 3, stk. 1, første afsnit, andet led, og artikel 3, stk. 1, tiende afsnit, andet led, er udgået]

Kommissionen foreslog at gøre national lovgivning og kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, gældende for udstationerede arbejdstagere i alle erhvervssektorer. I henhold til det eksisterende direktiv 96/71/EF er dette kun obligatorisk for bygge- og anlægssektoren og frivilligt for andre sektorer.

Formandskabet er af den opfattelse, at dette ikke er et kontroversielt spørgsmål, og foreslår at bevare Kommissionens forslag, selv om det noterer sig, at enkelte delegationer foretrækker, at ikke alle sektorer er omfattet, men kun sektorer, hvor udstationering er betydelig og regelmæssig.

4) Underentreprise [nyt stk. 1a i artikel 3]

Kommissionens forslag indfører en ny bestemmelse om underentreprise. Bestemmelsen fastsætter, at medlemsstater, der pålægger virksomheder kun at indgå underentreprisekontrakter med virksomheder, der indrømmer arbejdstagerne visse aflønningsvilkår, herunder vilkår hidrørende fra kollektive aftaler, der ikke finder generel anvendelse, desuden kan fastsætte, at denne forpligtelse også finder anvendelse på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til deres område.

Formandskabet foreslår at lade denne bestemmelse udgå, hvilket vil betyde, at de generelle regler finder anvendelse i tilfælde af underentreprise. En stor gruppe delegationer støtter formandskabets forslag og mener, at dette er en løsning, som retligt er mere forsvarlig, og at denne bestemmelse, hvis den blev medtaget, ville have negativ indvirkning på virksomheder, særlig SMV'er. En anden gruppe delegationer støtter, at denne mulighed for medlemsstaterne opretholdes for at sikre, at udenlandske virksomheder i underkontrahentkæder er bundet af alle reglerne om aflønning, herunder de regler, der er fastsat i kollektive aftaler på virksomhedsniveau.

5) Vikaransatte [nyt stk. 1b i artikel 3, og artikel 3, stk. 9, udgår]

Kommissionens forslag gør vilkårene i artikel 5 i direktiv 2008/104/EF² (direktivet om vikararbejde) obligatoriske for udstationerede arbejdstagere ved at anvende princippet om ligebehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige ansatte i brugervirksomhederne.

Formandskabet foreslår at bevare Kommissionens forslag, men at udvide det nye stk. 1b i artikel 3 ved at indføre endnu et afsnit om at sikre, at brugervirksomheder giver vikarbureauer oplysninger om deres arbejdsvilkår, for så vidt de vil finde obligatorisk anvendelse på udstationerede arbejdstagere i medfør af artikel 5 i direktiv 2008/104/EF. Dette vil ske i kombination med en ændring af artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, som Kommissionen havde foreslået at lade udgå, således at princippet om ligebehandling af vikaransatte valgfrit kan anvendes, også med hensyn til andre vilkår end dem, der er omfattet af artikel 5 i direktiv 2008/104/EF.

Formandskabet mener, at der er bred enighed om denne tekst, selv om det bemærker, at et par delegationer foretrækker fuld obligatorisk ligebehandling af vikaransatte og lokale arbejdstagere.

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

6) Transport [betragtning 10]:

Kommissionen har ikke foreslået nogen ændring af anvendelsesområdet for direktivet fra 1996, og dens forslag indeholder en betragtning, som understreger, at de udfordringer, der er forbundet med gennemførelsen af direktivet om udstationering af arbejdstagere i den internationale vejtransportsektor, bedst klares gennem sektorspecifik lovgivning.

Kommissionen har for nylig fremsat forslag i denne henseende³.

En gruppe delegationer mener, at international vejtransport, i betragtning af de særlige forhold i sektoren og disse arbejdstageres høje mobilitet, udtrykkeligt skal undtages fra udstationeringsdirektivets anvendelsesområde og behandles via sektorspecifik lovgivning. En anden gruppe af delegationer finder, at denne sektor fortsat bør være omfattet af dette direktiv, med eventuel sektorspecifik lovgivning, der kun præciserer og/eller forbedrer gennemførelsen.

Formandskabet mener, at dette spørgsmål bør undersøges nærmere, navnlig i lyset af Kommissionens nylige forslag om vejtransport.

7) Gennemførelse i national ret, anvendelse og revision [artikel 2]

Formandskabet foreslår at ændre den foreslåede bestemmelse om gennemførelse i national ret og anvendelse. Det foreslår, at medlemsstaternes gennemførelsesforanstaltninger skal vedtages og offentliggøres senest tre år efter direktivets ikrafttræden, og at det finder anvendelse fra tre år efter ikrafttrædelsen. Kommissionen vil derefter tage anvendelsen og gennemførelsen af direktivet op til revision senest otte år efter dets ikrafttræden.

³ Kommissionens vejtransportpakke af 31.5.2017 (*Et mobilt Europa*), herunder et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2006/22/EF for så vidt angår håndhævelseskrav og om særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU i forbindelse med udstationering af førere i vejtransportsektoren.

Nogle delegationer har tilkendegivet, at de ser positivt på disse ændringer. Andre delegationer finder det vigtigt at vurdere dette i lyset af den overordnede endelige aftale. Ifølge nogle få delegationer er der ikke behov for, at gennemførelsesforanstaltningerne skal finde anvendelse på samme dag i hele EU.

Den nøjagtige tidsplan er stadig under drøftelse, og nogle delegationer har bedt om mere tid til at gennemføre og anvende alle foranstaltninger for at efterkomme direktivet, mens andre ville foretrække en kortere periode.

III. FORBEHOLD

Det seneste kompromisforslag fra formandskabet findes i bilaget til denne rapport. Ændringer i forhold til Kommissionens forslag (dok. 6987/16) er angivet med **fede typer**, udeladelser er angivet med [...]

På nuværende tidspunkt anses alle delegationerne for at have taget generelt undersøgelsesforbehold med hensyn til det seneste kompromisforslag fra formandskabet.

DK, HU, NL, MT, RO og UK opretholder parlamentarisk undersøgelsesforbehold.

PL, HU og SE opretholder sprogligt forbehold.

Det er formandskabets opfattelse, at også de dele af teksten, hvor det har noteret sig bred enighed, afhænger af en samlet aftale om hele forslaget.

IV. KONKLUSIONER

Det maltesiske formandskab gjorde en stor indsats for at forsøge at opnå et samlet kompromis, herunder løsninger for alle de vigtigste punkter i forhandlingerne. Selv om delegationerne stadig ser forskelligt på nogle af de vigtigste spørgsmål, er det formandskabets opfattelse, at holdningerne har nærmet sig hinanden, og at en aftale er inden for rækkevidde.

Yderligere teknisk arbejde og politiske drøftelser er fortsat påkrævet med hensyn til visse spørgsmål, som stadig giver anledning til bekymring hos forskellige grupper af delegationer, bl.a. aflønning eller udvidelsen af listen over kernebestemmelser.

Formandskabet finder, at resultatet af dets arbejde udgør et godt grundlag for de videre drøftelser og markerer et væsentligt skridt hen imod at opnå en generel indstilling i Rådet om forslaget.

[...]

**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 Udvalg⁴,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

⁴ 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**⁵ 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.

⁵ **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) **Beskyttelse af udstationerede arbejdstagere er mere effektiv, hvis kernen af beskyttelsesreglerne udvides til også at omfatte de betingelser for kollektiv indkvartering af arbejdstagere, der gælder i værtslandet, fordi det [...] kræves, at sådanne arbejdstagere arbejder i en bestemt periode på en anden medlemsstats område end den medlemsstat, hvor arbejdstagerne sædvanligvis udfører deres arbejde. Kontrol af sådanne betingelser bør foretages af de kompetente nationale myndigheder i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.**
- (7b) **Udstationerede arbejdstagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted på den medlemsstats område, hvori de har været udstationeret, til et andet arbejdssted, bør som minimum modtage de samme tillægssatser til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, som dem der gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat.**
- (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 24 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 24 måneder. Enhver bestemmelse, der gælder for arbejdstagere, som er udstationeret i forbindelse med en udstationering på over 24 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) **[...]**
- (9c) **Ligesom direktiv 96/71/EF bør nærværende direktiv ikke være til hinder for anvendelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004⁶ og forordning (EF) nr. 987/2009⁷.**

⁶ **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).**

⁷ **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 **direktiv 96/71/EF** særlige juridiske spørgsmål og vanskeligheder, især når forbindelsen med den pågældende medlemsstat er utilstrækkelig. Det ville være mest hensigtsmæssigt at tage **de pågældende** udfordringer op gennem sektorspecifik lovgivning sammen med andre EU-initiativer, der skal få det indre marked for vejtransport til at fungere bedre.
- (11) På et konkurrencepræget marked konkurrerer tjenesteydere ikke kun på 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) Løn, der skal udbetales til udstationerede arbejdstagere i udstationeringsperioden, bør fastlægges i henhold til national lovgivning og/eller praksis og i overensstemmelse med dette direktiv. Ved sammenligning af den løn, der udbetales til udstationerede arbejdstagere, og lønnen i overensstemmelse med den pågældende lovgivning og/eller praksis bør bruttolønnen tages i betragtning. Som fastsat i artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71/EF betragtes ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, 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.
- (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/EU⁸** 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.
- (14) [...]

⁸ 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).

- (15) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF⁹ 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.**
- (16) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹⁰ 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 —

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

¹⁰ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

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:

- 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) betingelser for kollektiv indkvartering af arbejdstagere**
- gb) tillægssatser 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.**

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**
- c) [...]**

aa) Der tilføjes følgende stykke:

"1-a. Når en udstationerings [...] faktiske varighed overstiger 24 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 [...] procedurerne, formaliteterne og betingelserne i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter.

[...]

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

ca) [...]

cb) **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."

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 3 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 tre 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. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, 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
