



Bryssel den 9 juni 2017
(OR. en)

9882/17

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

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

RAPPORT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Föreg. 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
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 – Lägesrapport

I. INLEDNING

Den 8 mars 2016 antog kommissionen 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 medlemsstaterna.

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).

Arbetsgruppen för sociala frågor inledde diskussioner om förslaget under det nederländska ordförandeskapet. Lägesrapporten återfinns i dok. 9309/16 + ADD 1. På grundval av detta utforskande arbete och de fem huvudfrågor som identifierats i förslaget fortsatte det slovakiska ordförandeskapet att förtydliga huvudfrågorna och principerna i direktivet samt överväga olika alternativa lydelser. Lägesrapporten från det slovakiska ordförandeskapet återfinns i dok. 14368/16. De framsteg som gjorts under det maltesiska ordförandeskapet vid de fem mötena i arbetsgruppen för sociala frågor sammanfattas i del II nedan.

Sedan diskussionerna inleddes har en grupp medlemsstater motsatt sig kommissionens förslag att revidera direktivet, eftersom de anser att det vore förhastat nu vid genomförandet av 2014 års tillämpningsdirektiv. En annan grupp av medlemsstater välkomnade initiativet som en god grund för att förbättra de nuvarande, föråldrade bestämmelserna om utstationering. En tredje grupp ansåg att närmare analys och diskussioner var berättigade 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. RÅDETS ARBETE UNDER DET MALTESISKA ORDFÖRANDESKAPET

Efter de inledande diskussionerna, som gav en tydligare bild av huvudfrågorna och principerna i direktivet, begränsade det maltesiska ordförandeskapet antalet alternativ för dessa huvudfrågor och principer och gick vidare till förhandlingar om en enda text med ändringar av kommissionens förslag i olika frågor. Arbetsgruppen för sociala frågor har vid flera på varandra följande möten analyserat olika kompromisstexter för förslaget i dess helhet från ordförandeskapet.

Diskussionerna fokuserade på de viktiga frågor som redan fastställts under tidigare ordförandeskap samt på transport och möjligheten till uppskjuten tillämpning av direktivet.

1. Lön [artikel 3.1]

I kommissionens förslag ersätts i artikel 3.1 c begreppet *minimilön* med begreppet *lön* när det gäller de huvudsakliga bestämmelser i värdmedlemsstaten som tillämpas på utstationerade arbetstagare och därmed görs reglerna och lagstiftningen om löner i nationell rätt eller i allmängiltiga kollektivavtal tillämpliga också på utstationerade arbetstagare.

Ordförandeskapet föreslår att kommissionens förslag kvarstår men att det kompletteras för att erinra om att lön definieras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Parallellt med denna ändring föreslår ordförandeskapet även nya skäl – ett som förtydligar sambandet mellan lön och det nuvarande begreppet minimilön (skäl 12a) och ett om beräkningen av lön i den mening som avses i detta direktiv (skäl 12b) – samt en förenkling av skälet om medlemsstaternas behörighet att införa lönebestämmelser (skäl 12).

En grupp delegationer stöder ordförandeskapets förslag att behålla begreppet *lön*. En annan grupp delegationer kan ännu inte godta det och anser att begreppet måste förtydligas ytterligare och att möjliga alternativ behöver undersökas, till exempel att tillämpa minimilöner under utstationeringens första månader (exakt hur lång tid återstår att avgöra). Vissa andra delegationer anser att ökad förståelse för begreppet vore berättigat och några av dem anser att det behövs ett tillägg om beräkningen av lön.

Ordförandeskapet föreslår att villkoren för gemensam inkvartering för arbetstagare [artikel 3.1 ga och skäl 7a] ska läggas till i de huvudsakliga bestämmelserna i artikel 3.1 för att garantera lika villkor för utstationerade och inhemska arbetstagare. En grupp delegationer anser att begreppet fortfarande är luddigt och att det kräver ytterligare förtydligande och skulle vara svårt att kontrollera. Ordförandeskapet föreslår också att man ska inkludera ersättningar för utgifter för resa, kost och logi som uppstår för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl när de måste resa till och från sin vanliga arbetsplats i värdmedlemsstaten, eller när de tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från denna arbetsplats till en annan arbetsplats i värdmedlemsstaten [artikel 3.1 gb och skäl 7b]. Detta förslag har stöd av några delegationer men möts av motstånd från en annan grupp delegationer.

2. Långvarig utstationering

Kommissionens förslag innehåller, i den nya artikel 2a, en regel enligt vilken värdmedlemsstaten ska anses vara det land där arbetet vanligen utförs när utstationeringens förväntade eller faktiska varaktighet överstiger 24 månader. Kommissionens avsikt är inte att ändra Rom I-förordningen utan att skapa rättslig förutsebarhet vid dess tillämpning på den specifika situationen utstationering.

Efter att ha analyserat de tekniska lösningarna och stödet för de olika alternativ som det förra ordförandeskapet lagt fram föreslår det maltesiska ordförandeskapet användning av en ändrad version av ett förslag från den finländska delegationen. Förslaget innebär att en utstationerad arbetstagare efter 24 månader ska börja omfattas av samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor enligt värdmedlemsstatens lagstiftning och kollektivavtal, med uttryckligt undantag av förfarandena, formaliteterna och villkoren för ingående och uppsägning av anställningskontraktet.

En grupp delegationer stöder detta förslag från ordförandeskapet. En annan grupp delegationer anser att det skulle vara mer transparent och juridiskt tydligt att ha en förteckning över ytterligare arbetsrättsliga regler som ska börja gälla efter 24 månader ("positivlista") än att ha en förteckning över undantag ("negativlista"), som ordförandeskapet föreslagit. Vissa delegationer anser att kompletterande tjänstepensionssystem ska tas med på en sådan eventuell förteckning över undantag.

Flera andra frågor gällande långvarig utstationering har också varit föremål för intensiva diskussioner. Ordförandeskapet har försökt klargöra begreppet "utstationeringens förväntade varaktighet" genom att lägga till text om hur denna förväntade varaktighet ska fastställas. Men då flera delegationer vidhåller att begreppet fortfarande är luddigt och svårt att tillämpa i praktiken föreslår ordförandeskapet att det ska strykas.

Ordförandeskapet föreslår också att begreppet "frånvaroperioder" med hänseende på utstationeringens faktiska varaktighet ska strykas eftersom flera delegationer hade invändningar mot det av liknande skäl. Vad gäller begreppet "samma arbete på samma plats" har ordförandeskapet försökt klargöra det genom en bestämmelse som fastställer hur detta ska avgöras och en annan om förhållandet till utstationeringens längd.

Vad gäller begreppet "utstationeringens sammanlagda varaktighet" i samband med ersättning föreslår kommissionen att regeln om vanlig arbetsplats endast ska gälla arbetstagare som utstationeras för en faktisk varaktighet av minst sex månader. Mot bakgrund av vissa delegationers synpunkter och det ändrade förhållningssättet jämfört med kommissionens förslag föreslår ordförandeskapet att detta undantag ska strykas.

Ordförandeskapet föreslår också att kommissionens förslag på en skyldighet att offentliggöra lönekomponenterna på den nationella webbplats som avses i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ska kompletteras av skyldigheten att också offentliggöra alla de villkor som avses i artikel 3.1-a med avseende på långvarig utstationering.

3. Kollektivavtal

[Strykning av text i artikel 3.1 första stycket andra strecksatsen och strykning av artikel 3.1.10 andra strecksatsen]

Kommissionen föreslog att nationell lagstiftning och kollektivavtal med allmän giltighet ska göras tillämpliga på utstationerade arbetstagare inom alla sektorer av ekonomin. Enligt det befintliga direktiv 96/71/EG är detta endast obligatoriskt för byggsektorn och valfritt för andra sektorer.

Ordförandeskapet betraktar inte detta som någon kontroversiell fråga och föreslår att man behåller kommissionens förslag, även om vissa delegationer skulle föredra att man, i stället för att omfatta alla sektorer, endast omfattade de sektorer där utstationering är vanligt förekommande och omfattande.

4. Underentreprenad [ny artikel 3.1a]

Genom kommissionens förslag införs en ny bestämmelse om underentreprenad. Enligt denna bestämmelse kan medlemsstater som ålägger företag att endast anlita underleverantörer som ger sina arbetstagare vissa lönevillkor, även sådana som följer av kollektivavtal utan allmän giltighet, föreskriva att denna skyldighet även ska gälla företag som utstationerar arbetstagare till medlemsstatens territorium.

Ordförandeskapet föreslår att denna bestämmelse ska strykas, vilket skulle innebära att de allmänna reglerna blir tillämpliga vid underentreprenad. En stor grupp delegationer stöder ordförandeskapets förslag eftersom de anser det vara en rättsligt sundare lösning och menar att bestämmelsen, om den skulle tas med, skulle ha en negativ inverkan på företag, särskilt SMF. En annan grupp delegationer tycker att man ska behålla möjligheten för medlemsstaterna att säkerställa att utländska företag i underleverantörskedjor är bundna av samtliga lönebestämmelser, inbegripet sådana som fastställts i kollektivavtal på företagsnivå.

5. Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag [ny artikel 3.1b samt strykning av artikel 3.9]

Genom kommissionens förslag görs villkoren i artikel 5 i direktiv 2008/104/EG² (direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag) obligatoriska för utstationerade arbetstagare i och med att man tillämpar principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare hos kundföretagen.

Ordförandeskapet föreslår att man ska behålla kommissionens förslag men utvidga den nya artikel 3 1b genom att lägga till ett andra stycke om säkerställande av att kundföretaget ger bemanningsföretagen information om sina arbetsvillkor i den mån dessa blir obligatoriskt tillämpliga på de utstationerade arbetstagarna genom artikel 5 i direktiv 2008/104/EG. Detta skulle ske i kombination med en ändring av artikel 3.9 i direktiv 96/71, som kommissionen hade förelagit att man skulle stryka, så att likabehandlingsprincipen skulle kunna tillämpas på bemanningsföretagens anställda, på frivillig grund, även med avseende på andra villkor än dem som omfattas av artikel 5 i direktiv 2008/104/EG.

Ordförandeskapet anser att det råder bred enighet om denna text även om man noterar att ett par delegationer skulle föredra fullständig obligatorisk likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och lokala arbetstagare.

² 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.

6. Transport [skäl 10]

Kommissionen har inte föreslagit någon ändring av tillämpningsområdet för 1996 års direktiv och förslaget innehåller ett skäl som understryker att de utmaningar som är kopplade till genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare inom den internationella vägtransportsektorn bäst skulle hanteras genom sektorsspecifik lagstiftning. Kommissionen har nyligen lagt fram förslag med avseende på detta³.

En grupp delegationer anser att internationell vägtransport explicit bör undantas från tillämpningsområdet för direktivet om utstationering och tas upp i sektorsspecifik lagstiftning, med tanke på sektorns särdrag och dessa arbetstagares stora rörlighet. En annan grupp delegationer anser att denna sektor borde vara kvar inom tillämpningsområdet för detta direktiv, med eventuell sektorsspecifik lagstiftning som endast förtydligar och/eller förbättrar genomförandet.

Ordförandeskapet anser att denna fråga måste undersökas närmare, framför allt i ljuset av kommissionens nya förslag om vägtransport.

7. Införlivande, tillämpning och översyn [artikel 2]

Ordförandeskapet föreslår att den föreslagna bestämmelsen om införlivande och tillämpning ska ändras. Ordförandeskapet föreslår att medlemsstaternas införlivandeåtgärder ska antas och offentliggöras inom tre år från direktivets ikraftträdande och att de ska börja gälla tre år efter ikraftträdandet. Kommissionen skulle därefter se över tillämpningen och genomförandet av direktivet inom åtta år från ikraftträdandet.

³ Kommissionen vägpaket av den 31 maj 2017 (*Europa på väg*) som innehåller ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn.

Några delegationer har uttryckt att de ställer sig positiva till dessa ändringar. Andra delegationer anser det vara viktigt att göra bedömningen mot bakgrund av den övergripande slutliga överenskommelsen. Några få delegationer anser att det inte vara nödvändigt att tillämpa införlivandeåtgärder på samma datum i hela unionen.

Den exakta tidsplanen är fortfarande föremål för diskussion. Några delegationer efterfrågar mer tid för att införliva och tillämpa alla de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet, medan andra skulle föredra en kortare period.

III. RESERVATIONER

Det senaste kompromissförslaget från ordförandeskapet återfinns i bilagan till denna rapport. Ändringar jämfört med kommissionens förslag (dok. 6987/16) är markerade med **fetstil** och strykningar med [...].

I dagsläget utgår man ifrån att samtliga delegationer har allmänna granskningsreservationer mot det senaste kompromissförslaget från ordförandeskapet.

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

PL, HU och SE vidhåller språkreservationer.

Ordförandeskapet inser att även de delar av texter för vilken det har noterat ett brett samförstånd är beroende av en övergripande överenskommelse som omfattar förslaget i dess helhet.

IV. SLUTSATSER

Det maltesiska ordförandeskapet har gjort avsevärda ansträngningar för att uppnå en övergripande kompromiss som inbegriper lösningar för alla viktiga förhandlingspunkter. Även om delegationernas åsikter fortfarande skiljer sig åt vad gäller vissa av huvudfrågorna anser ordförandeskapet att delegationernas ståndpunkter har närmat sig varandra och att en överenskommelse är nära förestående.

Ytterligare tekniskt arbete och politiska diskussioner behövs ännu vad gäller vissa frågor som fortfarande utgör en källa till oro för olika grupper av delegationer, såsom lön och utökningen av förteckningen över huvudsakliga bestämmelser.

Ordförandeskapet anser att resultatet av detta arbete utgör en god grund för framtida diskussioner och ett betydande steg i riktning mot att nå fram till en allmän riktlinje om förslaget i rådet.

[...]

**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 yttrande⁴,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

⁴ 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**⁵ 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.

⁵ **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) Skyddet för utstationerade arbetstagare är effektivare om själva kärnan av skyddsregler utvidgas så att den omfattar villkoren för gemensam inkvartering av arbetstagare som befinner sig på plats i värdlandet, eftersom sådana arbetstagare [...] under en begränsad period måste arbeta inom en annan medlemsstats territorium än där de vanligtvis arbetar. De behöriga nationella myndigheterna bör kontrollera dessa villkor i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis.

(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.

(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) [...]
- (9c) På samma sätt som när det gäller direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004⁶ och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009⁷.

⁶ 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).

⁷ 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) Den lön som betalas till utstationerade arbetstagare under utstationeringstiden bör fastställas i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis och i överensstämmelse med detta direktiv. Vid en jämförelse av den lön som betalats till den utstationerade arbetstagaren och den lön som bör ha betalats i enlighet med den lagstiftningen och/eller praxisen bör beräkningen grunda sig på bruttolönebeloppet. I enlighet med artikel 3.7 i direktiv 96/71/EG ska ersättningar som hör ihop med utstationeringen anses utgöra en del av [...] lönen. Sådana ersättningar måste därför ingå i jämförelsen, såvida de inte avser omkostnader som faktiskt uppkommit på grund av utstationeringen, till exempel kostnader för resor, kost och logi.
- (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/EU⁸** 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.**
- (14) [...]

⁸ 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).

- (15) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁹ 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/likä lön 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.**
- (16) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹⁰ 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.

⁹ 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.

¹⁰ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

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:

a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.

b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.

c) Lön, inklusive övertidsersättning. Denna punkt 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) **Villkor för gemensam inkvartering för arbetstagare.**
- 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.**

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.
- c) [...]

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 [...] förfarandena, formaliteterna och villkoren för ingående och uppsägning av anställningskontraktet.

[...]

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 de arbets- och lönevillkor som det tillämpar i den utsträckning som omfattas av det första stycket i denna punkt."

ca) [...]

cb) 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."

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, istandsättning, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:"

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska **senast 3 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
