EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 4.4.2006
KOM(2006) 159 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

{SEK(2006) 439}

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

1. SYFTET MED DETTA MEDDELANDE

I artikel 49 i EG-fördraget fastställs principen om att medlemsstaterna ska garantera ett fritt tillhandahållande av tjänster inom gemenskapen. I denna grundläggande frihet ingår att en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat har rätt att tillfälligt sända ut arbetstagare till en annan medlemsstat för tillhandahållande av en tjänst i denna medlemsstat. Av rättspraxis följer att friheten att tillhandahålla tjänster – som en grundprincip i fördraget – endast får begränsas av regler som motiveras av de skäl som anges i artikel 46 i EG-fördraget samt av tvingande hänsyn till allmänintresset, med beaktande av principerna om icke-diskriminering och proportionalitet.

I direktiv 96/71/EG (nedan kallat ”direktivet”) anges de tvingande bestämmelser som måste tillämpas på utsända arbetstagare i mottagarlandet. I dessa ingår en kärna av bindande arbets- och anställningsvillkor för de företag som sänder ut arbetstagare till andra medlemsstater än den medlemsstat där de normalt arbetar. Direktivet har ett tydligt arbetsrättsrelaterat syfte att garantera att de utsända arbetstagarnas arbetsgivare under utsändningstiden följer vissa regler som tillvaratar arbetstagarnas rättigheter i den medlemsstat till vilken de sänds ut. Dessa regler gäller bland annat följande:

- Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- Minimilön.
- Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, bland annat för bemanningsföretag.
- Arbetsmiljö.
- Skyddsåtgärder i fråga om arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor, nyblivna mödrar, barn och ungdomar.

Medlemsstaterna är skyldiga att anta de bestämmelser som är nödvändiga för att följa direktivet, att vidta lämpliga åtgärder för de fall då dessa bestämmelser inte följs, att se till att arbetstagarna eller deras företrädare har möjlighet att vidta lämpliga åtgärder för att se till att skyldigheterna i direktivet fullgörs samt att planera ett samarbete mellan offentliga förvaltningar.

Direktivet ska tillvarata dels företagens rätt att tillhandahålla tjänster över gränserna i enlighet med artikel 49 i EG-fördraget, dels de tillfälligt utlandsstationerande arbetstagarnas rättigheter i samband med tillhandahållandet av dessa tjänster.

Efter Europaparlamentets lagstiftningsresolution av de 16 februari 2006 om förslaget till direktiv om tjänster på den inre marknaden har kommissionen lagt fram ett ändrat förslag där artiklarna 24 och 25 i det ursprungliga förslaget utgått. I dessa fanns särskilda bestämmelser om utsändning av arbetstagare. I dessa artiklar föreslog kommissionen att vissa administrativa krav vid utsändning av arbetstagare skulle utgå. I stället skulle åtgärder införas för att förstärka det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna.

Kommissionen har förbundit sig att utarbeta en vägledning som återspeglar gällande gemenskapsrätt avseende de administrativa förfaranden som behandlades i artiklarna 24 och 25. I detta meddelande anges hur medlemsstatarna ska gå tillväga för att följa gemenskapens regelverk enligt EG-domstolens rättspraxis med hänsyn till artikel 49 i EG-fördraget, så att de på ett effektivare sätt kan uppnå de resultat som föreskrivs i direktivet. Den information som kommissionen anger i rapporten SEK(2006) 439[1], som bifogas detta meddelande, visar att tillgången till information, det administrativa samarbetet och kontrollen av efterlevnaden av lagstiftningen kan förbättras betydligt, bland annat med hjälp av fastställande och spridning av god praxis.

Detta meddelande påverkar inte kommissionens befogenheter enligt fördraget i syfte att garantera att medlemsstaterna följer gemenskapsrätten och inte heller de allmänna bestämmelserna om krav på visum.

2. VÄGLEDNING: KONTROLLÅTGÄRDER

I EG-domstolens rättspraxis[2] anges att medlemsstaterna får kontrollera om friheten att tillhandahålla tjänster missbrukas, t.ex. genom att man på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad sätter in arbetstagare från tredjeländer. Domstolen har också ansett det motiverat att vidta de åtgärder som krävs för att kontrollera iakttagandet av krav som grundas på hänsyn till allmänintresset. Kommissionen vill dock påminna om att medlemsstaterna vid de kontroller som görs i samband med genomförandet av direktivet är skyldiga att följa artikel 49 i EG-fördraget och att de varken får införa eller behålla restriktioner som är omotiverade och oproportionella med hänsyn till friheten att tillhandahålla tjänster på den inre marknaden. Domstolen har vid flera tillfällen understrukit att man genom dessa kontroller, med beaktande av proportionalitetsprincipen, måste kunna uppnå de mål som eftersträvas utan att denna frihet begränsas mer än nödvändigt[3].

2.1. Allmänna tillämpningsbestämmelser

Bland de kontrollåtgärder som vissa medlemsstater har vidtagit behöver särskilt följande viktiga punkter klargöras utifrån EG-domstolens rättspraxis grundad på artikel 49 i EG-fördraget[4]:

---

1 Rapporten utarbetades på Europaparlamentets begäran i resolutionen av den 15 januari 2004, P5_TA (2004)0030.

2 Dom av den 27 mars 1990 i mål C-113/89 (*Rush Portuguesa L^da^* mot *Office national d'immigration*), punkt 17 och dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och 376/96 (*Ministère public* mot *Jean-Claude Arblade m.fl.*), punkt 62.

3 Se dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, *kommissionen* mot *Luxemburg*, punkt 40 och dom av den 19 januari 2006 i mål C-244/04, *kommissionen* mot *Tyskland*, punkt 36.

4 Åtgärderna redovisas i kommissionens rapport till rådet och Europaparlamentet om situationen på den inre marknaden för tjänster – KOM(2002) 441, 30.7.2002.

– Krav på att ha en företrädare inom den mottagande medlemsstatens territorium.

– Krav på tillstånd från eller registrering hos de behöriga myndigheterna i den mottagande medlemsstaten eller något annat liknande krav.

– Krav på att göra en anmälan.

– Krav på att bevara och hålla anställningsrelaterade handlingar tillgängliga i mottagarlandet enligt de villkor som gäller i det landet.

a) Krav på att ha en företrädare med hemvist inom den mottagande medlemsstatens territorium

Domstolen[5] har funnit att kravet på en filial i det berörda landet i praktiken *omöjliggör utövandet av den grundläggande friheten att tillhandahålla tjänster.* Tjänsteleverantörens skyldighet att utse en företrädare med hemvist i den berörda medlemsstaten som en förutsättning för att få tillhandahålla tjänster där liknar det krav på en delgivningsadress hos ett auktoriserat ombud som domstolen har avvisat och tycks därför vara oförenligt med artikel 49 i EG-fördraget[6].

I domen *Arblade m.fl.*[7] ansåg domstolen att skyldigheten att bevara och hålla vissa handlingar tillgängliga i bostaden hos en fysisk person, utsedd av arbetsgivaren, som har sin hemvist i den mottagande medlemsstaten och som bevarar handlingarna i egenskap av arbetsgivarens ombud eller företrädare, även efter det att arbetsgivaren inte längre har några anställda i den medlemsstaten, bara kan tillåtas när de nationella myndigheterna inte kan utföra sitt kontrolluppdrag på ett effektivt sätt utan en sådan skyldighet. Denna dom måste tolkas från fall till fall. För att denna kontroll ska kunna utföras kan man dock anse att det bör vara tillräckligt att utse en person bland de utsända arbetstagarna, t.ex. en förman, som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och arbetsmiljöinspektionen.

Slutsats: På grundval av nuvarande rättspraxis måste slutsatsen dras att en mottagande medlemsstats krav på att företag som sänder ut arbetstagare till dess territorium ska ha en företrädare med hemvist i den medlemsstaten inte står i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor. Det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och den behöriga tillsynsmyndigheten.

b) Krav på tillstånd från eller registrering hos de behöriga myndigheterna i den mottagande medlemsstaten eller något annat liknande krav

Av domstolens fasta rättspraxis följer att nationella bestämmelser som för all verksamhet föreskriver ett allmänt krav på att myndigheterna först måste utfärda ett tillstånd innan ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat får tillhandahålla tjänster inom den berörda medlemsstatens territorium är ett hinder för friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 49 i EG-fördraget (se bl.a. domen *Vander Elst*[8]).

---

5 Dom av den 7 februari 2002 i mål C-279/00 (*kommissionen* mot *Italien*), punkt 18.

6 Se exempelvis domstolens dom av den 6 mars 2003 i mål C-478/01, punkt 19.

7 Se fotnot 2, punkt 76.

8 Dom av den 9 augusti 1994 i mål C-43/93 (*Raymond Vander Elst* mot *Office des migrations internationales*).

Vissa typer av verksamhet regleras i medlemsstaterna av lagar eller andra författningar som föreskriver särskilda regler för tillstånd för varje bransch. Många medlemsstater har exempelvis nationella regler för tillstånd för bemanningsföretag, vilka ska säkerställa att företagen lämnar tillräckliga garantier för utövandet av sin verksamhet.

Oavsett vilka förhållanden som råder vid utsändningen, har en mottagande medlemsstat rätt att kräva förhandstillstånd bara för utövandet av viss verksamhet, under förutsättning att det kan motiveras av tvingande skäl som rör allmänintresset, att det är proportionellt och att det är förenligt med relevanta bestämmelser om frihet att tillhandahålla tjänster i fördraget. När det gäller detta krav ska hänsyn tas till de kontroller som redan gjorts i ursprungsmedlemsstaten.

Slutsats: På grundval av nuvarande rättspraxis måste slutsatsen dras att bestämmelser som föreskriver en systematisk förhandskontroll, inklusive krav på särskilt förhandstillstånd eller särskild förhandsregistrering, för utsändning av arbetstagare är oproportionella.

c) Krav på att göra en anmälan

I närmare hälften av medlemsstaterna ställs krav på att tjänsteleverantörer som sänder ut arbetstagare till dessa stater först måste lämna in en anmälan till deras myndigheter[9]. Denna anmälan tycks ha två syften: dels att möjliggöra för de nationella myndigheterna att kontrollera information om utsändningen som de fått vid kontroller på plats, dels att hjälpa arbetsmiljöinspektionen att bedöma riskerna så att den kan inrikta sina kontroller på de situationer eller företag som innebär höga risker.

Domstolen har ännu inte avkunnat någon dom som särskilt gäller frågan om en skyldighet att lämna en anmälan före utsändningen kan godtas. Målet *kommissionen* mot *Luxemburg*[10] gällde ett krav på arbetstillstånd i samband med tillhandahållandet av en tjänst för en utsänd arbetstagare som var tredjelandsmedborgare. Domstolen ansåg där följande: *Skyldigheten för ett tjänstetillhandahållande företag att i förväg meddela de lokala myndigheterna om närvaron av en eller flera utstationerade avlönade arbetstagare, den tidsperiod som förutses för denna närvaro och den eller de tjänster som tillhandahålls och som motiverar utstationeringen, utgör en åtgärd som är minst lika effektiv som det ifrågavarande kravet och samtidigt mindre restriktiv. En sådan åtgärd skulle möjliggöra för dessa myndigheter att kontrollera efterlevnaden av den luxemburgska sociallagstiftningen under den tid som utstationeringen varar samtidigt som de skyldigheter som företaget redan har att efterkomma enligt de socialrättsliga bestämmelser som är tillämpliga i ursprungsmedlemsstaten beaktas.*

När det gäller arbetstagare som är tredjelandsmedborgare och som sänds ut av tjänsteleverantörer inom EU drog domstolen följande slutsats i sin dom i målet *kommissionen* mot *Tyskland*[11]: *Såsom generaladvokaten angett i punkt 27 i sitt förslag till avgörande skulle kravet att tjänsteleverantören i förhand endast intygar att situationen för de berörda arbetstagarna […] är i sin ordning, i den medlemsstat där detta företag anlitar arbetstagarna, […] på ett sätt som är mindre restriktivt men lika effektivt som de här ifrågavarande kraven, garantier för att situationen för dessa arbetstagare är korrekt och för att dessa utför sitt huvudsakliga arbete i den medlemsstat där det tjänstelevererande företaget*

---

9 Det rör sig om följande medlemsstater: Österrike, Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Grekland, Luxemburg, Ungern, Lettland, Malta, Nederländerna och Portugal. I Slovenien och Tjeckien finns en liknande skyldighet för dem som tar emot tjänsterna.

10 Se fotnot 3, punkt 31.

11 Se fotnot 3, punkt 41.

är etablerat. Ett sådant krav ger de nationella myndigheterna möjlighet att kontrollera dessa uppgifter i efterhand och att vidta nödvändiga åtgärder när arbetstagarens situation är rättsstridig.

I denna rättspraxis från domstolen anges att en anmälan är lika effektiv som och samtidigt mindre restriktiv än ett förhandstillstånd för att medlemsstaterna när som helst ska kunna få upplysningar om de utsända arbetstagare från länder utanför EU som finns inom deras territorier.

Medlemsstaterna får bara använda dessa anmälningar för informationsändamål. De får inte användas för kontroll eller registrering av tjänstelevererande företag, vilket i så fall skulle vara likvärdigt med ett tillståndssystem.

Slutsats: På grundval av nuvarande rättspraxis anser kommissionen att en mottagande medlemsstat, i syfte att kontrollera att de anställningsvillkor som föreskrivs i direktivet, med iakttagande av proportionalitetsprincipen, bör kunna ställa krav på att tjänsteleverantören senast vid den tidpunkt då arbetet inleds lämnar in en anmälan med uppgift om de utsända arbetstagarna, arbetets varaktighet, platsen för arbetet och typ av tjänst. Anmälan skulle kunna innehålla uppgifter som styrker att de utsända arbetstagare som är tredjelandsmedborgare lagligen vistas i det land där tjänsteleverantören är etablerad, har visum och är lagligen anställda i det landet.

d) Krav på att bevara och hålla anställningsrelaterade handlingar tillgängliga i mottagarlandet enligt de villkor som gäller i det landet

Domstolen har yttrat sig om skyldigheten att bevara och hålla anställningsrelaterade handlingar om utsända arbetstagare tillgängliga i den mottagande medlemsstaten.

I domen i målet *Arblade m.fl.*[12] konstaterade domstolen att ett verksamt skydd för arbetstagare, bland annat såvitt avser arbetsmiljö och arbetstid, kan kräva att vissa handlingar finns tillgängliga på en åtkomlig och klart angiven plats inom den mottagande medlemsstatens territorium för de myndigheter som i denna stat har ansvar för att utföra kontroller, *i avsaknad av ett sådant organiserat system för samarbete eller informationsutbyte mellan medlemsstaterna som föreskrivs i artikel 4 i direktiv 96/71/EG.*

Domstolen preciserade emellertid i samma dom att värdlandets behöriga myndigheter, innan de ålägger en tjänsteleverantör en sådan skyldighet, måste kontrollera om inte de berörda arbetstagarnas socialförsäkringsskydd i tillräcklig utsträckning kan garanteras om de handlingar som finns i den medlemsstat där företaget är etablerat uppvisas inom en rimlig tid[13]. I målet *Finalarte*[14] ansåg domstolen att företag som är etablerade utanför den mottagande medlemsstaten kunde vara tvungna att lämna fler upplysningar än företag som är etablerade i den staten, om denna skilda behandling beror på objektiva skillnader mellan dessa företag och de företag som är etablerade i den mottagande staten.

---

12 Se fotnot 2, punkt 61.

13 Se fotnot 2, punkt 65.

14 Dom av den 25 oktober 2001 i de förenade målen C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 och 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^da^* mot *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft e. a.*), punkterna 69–74.

Däremot ansåg domstolen också att man måste kontrollera om upplysningarna i de handlingar som krävs enligt bestämmelserna i den medlemsstat där företaget är etablerat i sin helhet är tillräckliga för att de nödvändiga kontrollerna ska kunna göras i den mottagande medlemsstaten[15].

Efter utgången av tidsfristen för införlivandet av direktivet 1999 och den fortlöpande utvidgningen av samarbetet i fråga om information i enlighet med artikel 4 har medlemsstaternas möjligheter att kräva att vissa anställningsrelaterade handlingar hålls tillgängliga i utstationeringslandet blivit mer begränsade. Kommissionen anser dock att den mottagande medlemsstaten fortfarande skulle kunna kräva att vissa handlingar som nödvändigtvis upprättas och bevaras på plats hålls tillgängliga på arbetsplatsen, t.ex. tidrapporter eller arbetsmiljödokument. För att myndigheterna i den mottagande medlemsstaten ska kunna kontrollera att arbetsvillkoren följer bestämmelserna i direktivet medges att de får kräva att tjänsteleverantören uppvisar de handlingar som anses vara nödvändiga för att utföra dessa kontroller inom rimlig tid.

Det kan dock inte godtas att den mottagande medlemsstaten begär en andra omgång av handlingar enligt bestämmelserna i den medlemsstaten endast av det skälet att handlingarna till sin form eller sitt innehåll skiljer sig från de handlingar som krävs enligt bestämmelserna i den medlemsstat där företaget är etablerat. Det kan heller inte godtas att socialförsäkringshandlingar kan krävas, eftersom dessa omfattas av ett särskilt förfarande i ursprungslandet i enlighet med förordning (EEG) nr 1408/71. Däremot ansåg domstolen i målet *Arblade m.fl.*[16] följande: *De upplysningar som krävs enligt bestämmelserna i etableringsstaten respektive i värdstaten […] kan nämligen vara så olika att de kontroller som krävs enligt bestämmelserna i värdstaten inte kan utföras på grundval av de handlingar som förs i enlighet med bestämmelserna i etableringsstaten.*

Slutsats: På grundval av ovanstående rättspraxis måste slutsatsen dras att den mottagande medlemsstaten, för att kunna kontrollera att anställningsvillkoren följer bestämmelserna i direktivet, i enlighet med proportionalitetsprincipen, måste kunna kräva att de handlingar som upprättas på arbetsplatsen, t.ex. tidrapporter eller arbetsmiljödokument, också finns tillgängliga där. Den mottagande medlemsstaten får inte begära en andra omgång av handlingar om upplysningarna i de handlingar som krävs enligt bestämmelserna i den medlemsstat där företaget är etablerat i sin helhet är tillräckliga för att de nödvändiga kontrollerna ska kunna göras i den mottagande medlemsstaten.

2.2. Tillämpliga bestämmelser för utsända arbetstagare som är tredjelandsmedborgare

I befintlig rättspraxis om frihet att tillhandahålla tjänster i enlighet med artikel 49 i EG-fördraget (t.ex. domarna *Vander Elst*[17] och *kommissionen* mot *Luxemburg*[18]) har domstolen ansett att arbetstagare som regelbundet och stadigvarande är anställda av en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat (ursprungsmedlemsstaten) får sändas ut till en annan medlemsstat (mottagande medlemsstat) utan att han eller hon behöver genomgå några administrativa formaliteter för exempelvis arbetstillstånd i den andra medlemsstaten.

---

15 Se fotnot 2, punkterna 64–65.
16 Se fotnot 2, punkt 63.
17 Se not 8.
18 Se not 3.

Domstolen har också ansett att en del kompletterande villkor som vissa medlemsstater ställer vid utsändning av arbetstagare som är tredjelandsmedborgare är oproportionella. I målet *kommissionen* mot *Tyskland*[19] ansåg domstolen att kravet i den tyska lagstiftningen på att arbetstagare som är tredjelandsmedborgare och som sänds ut av ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat måste ha varit anställda hos detta företag i minst ett år innan de kan få arbetstillstånd inte är förenligt med artikel 49 i EG-fördraget. I detta fall bekräftade domstolen sin dom i målet *kommissionen* mot *Luxemburg*[20], där den ansåg att lagstiftning som ställer krav på en anställningsperiod på sex månader före utsändningen går utöver vad som kan krävas med hänsyn till målet att garantera den sociala tryggheten för arbetstagare som är tredjelandsmedborgare. Sådan lagstiftning är därför oberättigad. I den sistnämnda domen avvisade domstolen även kravet på ett anställningsavtal med tillsvidareanställning.

Slutsats: På grundval av nuvarande rättspraxis måste slutsatsen dras att en mottagande medlemsstat inte får ställa krav på administrativa formaliteter eller extra villkor för utsända arbetstagare som är tredjelandsmedborgare om dessa arbetstagare regelbundet är sysselsatta av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat. Den mottagande medlemsstaten har dock rätt att kontrollera om dessa villkor är uppfyllda i den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad.

3. SAMARBETE I FRÅGA OM INFORMATION

a) Tillgång till information

Enligt artikel 4.3 i direktivet har medlemsstaterna en tydlig skyldighet att vidta lämpliga åtgärder så att information om arbets- och anställningsvillkor är allmänt tillgänglig för utländska tjänsteleverantörer och för arbetstagarna.

Verktygen för spridning av information om arbets- och anställningsvillkor vid utsändning och om de skyldigheter som ska fullgöras kan användas på ett mycket bättre sätt. Ytterligare insatser krävs för en påtaglig förbättring av följande aspekter:

- Antalet nationella webbplatser med information om utsändning har ökat betydligt, men medlemsstaterna måste utnyttja möjligheterna genom Internet på ett bättre sätt och se till att informationen på de nationella webbplatserna blir lättillgängligare och tydligare[21].

- Medlemsstaterna måste ange vilken nationell lagstiftning som utländska tjänsteleverantörer ska tillämpa och inte bara upplysa om arbetsrätten i allmänhet utan att ange vilka villkor som gäller för utsända arbetstagare.

- Informationen måste finnas på andra språk än bara på mottagarlandets språk.

- Förbindelsekontoren måste ha personal och andra resurser för att de ska kunna fullgöra sina informationsskyldigheter.

---

19 Se not 3.

20 Se not 3.

21 På kommissionens webbplats om utsändning av arbetstagare finns länkar till de nationella webbplatserna: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

- Medlemsstaterna bör utse en kontaktperson som svarar på begäran om information, eftersom detta ger bättre resultat än en stor och anonym struktur.

- Förbindelsekontoren måste också kunna stödja sig på en effektiv struktur. De måste kunna fungera som mellanhand mellan de personer som begär upplysningar och andra behöriga nationella organ.

För att medlemsstaterna ska kunna fullgöra sina skyldigheter uppmanas de till ytterligare insatser för att förbättra och göra informationen om de bestämmelser och villkor för anställning som tjänsteleverantörerna ska tillämpa lättillgängligare samt att försäkra sig om att förbindelsekontoren kan utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Kommissionen kommer att fortsätta att stödja medlemsstaterna på detta område, bland annat inom expertgruppen, och att följa upp insatserna för att försäkra sig om att de leder till en bättre praxis.

b) Samarbete mellan medlemsstaterna

I artikel 4.1 och 4.2 i direktivet anges tydliga skyldigheter i fråga om samarbete mellan nationella förvaltningar. Medlemsstaterna åläggs där att skapa de förutsättningar som krävs för detta samarbete. I detta ingår att inrätta en tillsynsmyndighet som kan besvara en motiverad förfrågning, t.ex. huruvida den utländska tjänsteleverantören verkligen är etablerad i ursprungsmedlemsstaten, eller en begäran av handlingar som styrker att arbetstagaren betraktas som arbetstagare enligt lagstiftningen i den mottagande medlemsstaten.

En begäran om information kan även gå i den andra riktningen, t.ex. när de utsända arbetstagarna efter avslutat arbete vill veta om de fått allt de hade rätt till under sin utsändningsperiod.

För att följa artikel 4 i direktivet måste medlemsstaterna se till att förbindelsekontoren och tillsynsmyndigheterna har en sådan organisation och utrustning som gör att de på ett effektivt sätt kan utföra sina uppgifter och snabbt besvara förfrågningar. De kan ibland vara tvungna att göra undersökningar eller begära information av andra källor eller organ (t.ex. socialförsäkringsinstitutioner). De ska då gå tillväga på samma sätt som vid ärenden som behandlas enligt nationell lagstiftning.

De initiativ kommissionen tagit inom expertgruppen (särskilt utarbetandet av en vägledning för ett gott samarbete och utformningen av ett flerspråkigt formulär för informationsutbytet mellan myndigheterna) kan bidra till att förbättra samarbetet över gränserna. Informationsutbytet skulle kunna underlättas genom att man vid lämpliga tillfällen utnyttjar det elektroniska system som kommissionen kommer att utforma för tjänstedirektivet.

För att medlemsstaterna ska kunna fullgöra sina skyldigheter uppmanas de att vidta de åtgärder som behövs för att förse sina förbindelsekontor och tillsynsmyndigheter med den utrustning och de resurser som krävs så att de på ett effektivt sätt kan besvara begäran om upplysningar och om samarbete från behöriga myndigheter i andra medlemsstater. Kommissionen kommer att fortsätta att stödja medlemsstaterna på detta område, bland annat genom att ställa lämpligare elektroniska system till förfogande, och att noga följa upp deras framsteg.

4. KONTROLL AV EFTERLEVNADEN AV DIREKTIVET OCH ÅTGÄRDER SOM SKA VIDTAS NÄR BESTÄMMELSERNA I DIREKTIVET INTE FÖLJS

Medlemsstaterna är skyldiga att garantera att vissa villkor är uppfyllda för utstationerade arbetstagare inom deras territorier i enlighet med artikel 3 i direktivet samt att vidta åtgärder för att förebygga och motarbeta olagliga handlingar från tjänsteleverantörens sida (bland annat vägran att garantera uppfyllandet av sådana villkor). Detta är ett grundvillkor för att skapa förutsättningar för en lojal konkurrens som gör utsändningen av arbetstagare inom ramen för tillhandahållandet av tjänster över gränserna mer solid. Medlemsstaterna måste därför se till att de har de nödvändiga mekanismerna som garanterar att genomförandeåtgärderna för utsändning av arbetstagare iakttas.

De utsända arbetstagarna eller de organisationer som företräder dem bör kunna lämna klagomål direkt till den behöriga myndigheten i den mottagande medlemsstaten och åtgärder bör kunna vidtas efter klagomål från arbetstagarna eller konkurrerande företag. Detta kan bidra till att förbättra kontrollen och tillämpningen av lagstiftningen, men det förutsätter också att tillsynsmyndigheten har de resurser och befogenheter som krävs för att kunna följa upp klagomålen.

Medlemsstaterna är skyldiga att fortlöpande utvärdera hur effektiva arbetsmiljöinspektioner och andra kontrollsystem är och att överväga olika sätt att förbättra dem, i enlighet med de skyldigheter de åläggs i direktivet. Dessa åtgärder kan kompletteras med en förstärkning av samarbetet mellan de nationella myndigheter som genomför de kontroller (bl.a. arbetsmiljöinspektionen) som gäller olika aspekter av direktivet. Företrädare för arbetsmiljöinspektionerna eller andra organ som ansvarar för tillämpningen av direktivet bör sammanträda minst en gång per år inom expertgruppen för utsändning av arbetstagare.

Om de skyldigheter som följer av direktivet inte fullgörs ska medlemsstaterna enligt artikel 5 i direktivet vidta lämpliga åtgärder. Medlemsstaterna ska välja lämpliga lösningar som måste kunna garantera att berörda personer faktiskt kan tillvarata sina rättigheter och dessa lösningar ska motsvara de som tillämpas i rent nationella sammanhang vid överträdelser av nationell rätt.

När oegentligheter konstateras ska medlemsstaterna vidta åtgärder med påföljder som är effektiva, proportionella och avskräckande. De kan även införa lämpliga förfaranden för att arbetstagarna eller deras företrädare ska kunna tillvarata sina rättigheter. Ett nödvändigt villkor i detta sammanhang är att underlätta de utsända arbetstagarnas tillgång till domstolarna, inklusive medlingsförfaranden, på samma villkor som för det egna landets arbetstagare.

EG-domstolen har i ett förhandsavgörande[22] yttrat sig om ett system för gemensamt och solidariskt ansvar för huvudentreprenören. Domstolen ansåg att artikel 5 i direktivet, tolkat mot bakgrund av artikel 49 i EG-fördraget, inte hindrar att ett sådant system används som en lämplig åtgärd när direktivet inte följs. Domstolen fastställde också att en sådan åtgärd inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det mål som eftersträvas genom åtgärden och hänsköt tillämpningen av detta avgörande i frågan till den nationella domstolen.

---

[22] Dom av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03 (*Wolff & Müller GmbH & Co. KG* mot *José Filipe Pereira Félix*), punkt 37.

Medlemsstaterna uppmanas att bedöma konsekvenserna av att införa en sådan proportionell och icke-diskriminerande åtgärd i sina nationella rättsordningar. De medlemsstater som redan har ett liknande system bör utvärdera hur effektivt detta är som en proportionell och icke-diskriminerande åtgärd i de fall då direktivet inte följs.

För att medlemsstaterna ska kunna fullgöra sina skyldigheter uppmanas de att se över sina system för kontroll och genomförande av direktivet. De uppmanas särskilt att se till att de har en mekanism som kan åtgärda brister och har infört lämpliga och proportionella kontrollåtgärder och att tjänsteleverantörer som bryter mot bestämmelserna kan drabbas av faktiska påföljder. Kommissionen förbinder sig att tillsammans med medlemsstaterna arbeta för att förbättra samarbetet mellan arbetsmiljöinspektionerna i de olika länderna i de frågor som omfattas av direktivet om utstationering av arbetstagare.

5. SLUTSATSER

Det är angeläget att klargöra vilka kontrollåtgärder som medlemsstaterna kan vidta i enlighet med artikel 49 i EG-fördraget mot bakgrund av tolkningen i EG-domstolens domar samt att förbättra tillgången till information och det administrativa samarbetet. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder så att den vägledning som ges i detta meddelande så snart som möjligt leder till konkreta resultat. Kommissionen kommer inom de närmaste tolv månaderna att anta en rapport med en beskrivning av situationen i varje medlemsstat avseende alla aspekter som tagits upp i detta meddelande så att framstegen på detta område kan bedömas. För att kunna följa upp situationen i medlemsstaterna och göra en objektiv bedömning utifrån den vägledning som ges i detta meddelande kommer kommissionen

- att inom kort sända ett detaljerat frågeformulär till de nationella myndigheterna och arbetsmarknadens parter och uppmana dem att dels kommentera sina egna åtgärder, dels ange hur de uppfattar och bedömer de åtgärder eller insatser som andra myndigheter eller parter på arbetsmarknaden har vidtagit eller gjort,

- att på kommissionens webbplats lägga ut ett formulär så att berörda parter kan dela med sig av sina positiva eller negativa erfarenheter av informationsmottagandet, det internationella samarbetet och kontrollen och tillämpningen av lagstiftningen,

- att övervaka och kontinuerligt bedöma de åtgärder som medlemsstaterna vidtar för att underlätta tillgången till information, omsätta vägledningen i praktiken och införa standardformuläret för informationsutbyte.

Om kommissionen efter denna uppföljning kommer fram till att ingen väsentlig förbättring har skett när det gäller iakttagandet av bestämmelserna i gällande gemenskapsrätt på området eller i fråga om det samarbete mellan medlemsstaterna som föreskrivs i artiklarna 4 och 5 i direktivet kommer kommissionen att vidta de åtgärder som krävs för att åtgärda denna situation.