

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2014/54/EU**af 16. april 2014****om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed****(EØS-relevant tekst)**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 46,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

efter høring af Regionsudvalget,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽²⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Arbejdskraftens frie bevægelighed er en grundlæggende frihedsrettighed for unionsborgerne og udgør en af grundpillerne i Unionens indre marked, som er nedfældet i artikel 45 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Dens gennemførelse er videreudviklet i EU-ret, der tager sigte på at sikre fuld udøvelse af de rettigheder, unionsborgere og deres familiemedlemmer har. »Familiemedlemmer« bør forstås på samme måde som udtrykket defineret i artikel 2, nr. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EF ⁽³⁾, som også gælder for grænsearbejderes familiemedlemmer.
- (2) Arbejdskraftens frie bevægelighed er også et nøgleelement til udviklingen af et egentligt EU-arbejdsmarked, hvor arbejdstagerne har mulighed for at flytte til områder, hvor der er mangel på arbejdskraft eller flere beskæftigelsesmuligheder, hvor flere folk har mulighed for at finde job, som passer bedre til deres kvalifikationer, og hvor flaskehalsene på arbejdsmarkedet fjernes.
- (3) Arbejdskraftens frie bevægelighed giver enhver unionsborger, uanset bopæl, ret til frit at rejse til en anden medlemsstat for at arbejde og/eller bo der i arbejdsøjemed. Den beskytter dem mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet for så vidt angår adgang til beskæftigelse, beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og skattemæssige og sociale fordele ved at sikre ligebehandling i henhold til national ret, praksis og kollektive overenskomster i forhold til den pågældende medlemsstats borgere. Disse rettigheder bør anerkendes uden nogen form for forskelsbehandling for alle unionsborgere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, herunder fastboende arbejdstagere, sæsonarbejdere og grænsearbejdere. Arbejdskraftens frie bevægelighed er forskellig fra den frie udveksling af tjenesteydelser, hvorefter virksomheder har ret til at udføre tjenesteydelser i en anden medlemsstat, hvortil de midlertidigt kan udstationere deres egne arbejdstagere, så de kan udføre det arbejde, der skal til for at udføre tjenesteydelser i den pågældende medlemsstat.
- (4) Med hensyn til EU-arbejdstagerne og deres familiemedlemmer, som udøver deres ret til fri bevægelighed, giver traktatens artikel 45 materielle rettigheder vedrørende udøvelsen af denne grundlæggende frihedsrettighed, der er nærmere fastsat i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ EUT C 341 af 21.11.2013, s. 54.

⁽²⁾ Europa-Parlamentets holdning af 12.3.2014 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 14.4.2014.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EF af 29. april 2004 om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, om ændring af forordning (EØF) nr. 1612/68 og om ophævelse af direktiv 64/221/EØF, 68/360/EØF, 72/194/EØF, 73/148/EØF, 75/34/EØF, 75/35/EØF, 90/364/EØF, 90/365/EØF og 93/96/EØF (EUT L 158 af 30.4.2004, s. 77).

⁽⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT L 141 af 27.5.2011, s. 1).

- (5) Den praktiske udøvelse af arbejdstagernes ret til fri bevægelighed er imidlertid stadig en stor udfordring, og mange EU-arbejdstagere mangler meget ofte kendskab til deres ret til fri bevægelighed. Som følge bl.a. af deres potentielt mere udsatte situation, kan EU-arbejdstagere stadig blive udsat for uberettigede begrænsninger i eller hindringer for udøvelsen af deres ret til fri bevægelighed, såsom manglende anerkendelse af kvalifikationer, forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og udnyttelse, når de flytter til en anden medlemsstat. Der er derfor en kløft mellem retten og dens anvendelse i praksis, som der må gøres noget ved.
- (6) I juli 2010 påpegede Kommissionen i sin meddelelse med titlen »Bekræftelse af arbejdstagernes fri bevægelighed: rettigheder og den vigtigste udvikling«, at den ville undersøge metoder til at håndtere de nye behov og udfordringer (særlig i lyset af de nye mobilitetsmønstre), som EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer står over for. Den anførte også, at den inden for rammerne af den nye strategi for det indre marked ville overveje, hvordan man kan fremme og styrke mekanismer til effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling for EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der udøver deres ret til fri bevægelighed. Kommissionen opsummerede også udviklingen i lovgivning og retspraksis, særligt i forhold til det personlige anvendelsesområde for EU-retten om arbejdskraftens frie bevægelighed og de konkrete rettigheder, som EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer har.
- (7) Kommissionen pegede i rapporten om unionsborgerskab 2010 med titlen »Afskaffelse af hindringerne for unionsborgernes rettigheder« af 27. oktober 2010 på den forskelligartede og forkerte anvendelse af EU-retten på retten til fri bevægelighed som en af de største hindringer, som unionsborgerne står over for, når det drejer sig om i praksis at udøve deres rettigheder i henhold til EU-retten. I overensstemmelse hermed meddelte Kommissionen, at den havde til hensigt at træffe foranstaltninger til at lette den frie bevægelighed for unionsborgere og deres tredjelandsfamiliemedlemmer ved at foretage en streng håndhævelse af EU-reglerne, herunder af forbuddet mod forskelsbehandling, ved at fremme brug af bedste praksis og øget kendskab til EU-reglerne blandt dem, der anvender dem, og ved at forbedre formidlingen af oplysninger til unionsborgerne om deres rettigheder med hensyn til fri bevægelighed (foranstaltning 15 i rapporten om unionsborgerskab 2010). Endvidere behandlede Europa-Kommissionen i rapporten om unionsborgerskab 2013 med titlen »Unionsborgere: jeres rettigheder, jeres fremtid« spørgsmålet om nødvendigheden af at fjerne administrative hindringer og forenkle procedurer for unionsborgere, der bor, arbejder og rejser i andre medlemsstater.
- (8) Kommissionen bekendtgjorde i sin meddelelse af 18. april 2012 med titlen »Et opsving med høj beskæftigelse« (beskæftigelsespakken) sin hensigt om at fremlægge et lovgivningsforslag til støtte for mobile arbejdstagere (information og rådgivning) i udøvelsen af rettigheder i henhold til TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011 og tilskyndede medlemsstaterne til at øge bevidstheden om og adgangen til rettigheder i medfør af EU-lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling, ligestilling mellem mænd og kvinder og arbejdstagernes frie bevægelighed og åbne og fremme adgangen for unionsborgerne til stillinger i den offentlige sektor i overensstemmelse med EU-retten, som den er fortolket af Domstolen. I den forbindelse har Domstolen konsekvent gjort det klart, at begrænsningen i adgangen til visse stillinger i den offentlige sektor til en medlemsstats egne statsborgere skal fortolkes restriktivt, og at den kun vedrører stillinger, der indebærer en direkte eller indirekte deltagelse i udøvelsen af offentlig myndighed og i de funktioner, som skal sikre statens eller andre offentlige myndigheders almene interesser.
- (9) Relevant og effektiv anvendelse og håndhævelse af artikel 45 i TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011 samt kendskab til rettigheder er nøgleelementer i beskyttelsen af EU-arbejdstagernes og deres familiemedlemmers rettigheder og sikringen af ligebehandling, hvorimod mangelfuld håndhævelse heraf underminerer effektiviteten af EU-bestemmelserne på dette område og bringer EU-arbejdstagernes og deres familiemedlemmers rettigheder og beskyttelse i fare.
- (10) En mere effektiv og ensartet anvendelse af rettigheder i henhold til EU-bestemmelserne om arbejdskraftens frie bevægelighed er også nødvendig for et velfungerende indre marked.
- (11) Anvendelsen af og kontrollen med EU-bestemmelserne om arbejdskraftens frie bevægelighed bør forbedres for at sikre, at EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer samt arbejdsgiverne, de offentlige myndigheder og andre berørte personer er bedre orienteret om rettigheder og pligter i forbindelse med fri bevægelighed for at støtte og beskytte EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer i udøvelsen af disse rettigheder og for at bekæmpe omgåelse af disse bestemmelser fra de offentlige myndigheders og de offentlige eller private arbejdsgivers side. I den forbindelse kan medlemsstaterne også tage hensyn til virkningerne af øget mobilitet, såsom »hjerneflugt« eller »ungdomsflugt«.
- (12) For at sikre korrekt anvendelse og for at kontrollere overholdelsen af de materielle EU-bestemmelser om arbejdskraftens frie bevægelighed bør medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger til at beskytte de EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som udøver deres ret til fri bevægelighed, mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og enhver uberettiget begrænsning i eller hindring for udøvelsen af denne ret.

- (13) Der bør i det øjemed fastsættes særlige regler med henblik på en effektiv håndhævelse, og for at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af de materielle bestemmelser om arbejdskraftens frie bevægelighed i henhold til artikel 45 i traktaten (TEUF) og forordning (EU) nr. 492/2011. Håndhævelsen af denne grundlæggende frihedsrettighed bør tage hensyn til princippet om ligebehandling af mænd og kvinder og forbuddet mod forskelsbehandling uanset grund af EU-arbejdstagerne og deres familiemedlemmer, jf. artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (»chartret«).
- (14) I den forbindelse bør EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som har været udsat for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet eller for uberettigede begrænsninger i eller hindringer for udøvelsen af deres ret til fri bevægelighed, være garanteret reel og effektiv retsbeskyttelse. Hvis medlemsstaterne har administrative procedurer som retsmiddel, bør de sikre, at alle administrative afgørelser kan prøves ved en domstol, jf. artikel 47 i chartret. Under hensyntagen til retten til effektiv retsbeskyttelse bør EU-arbejdstagere være beskyttet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som resultat af en klage eller en retsforfølgning med det formål at håndhæve de rettigheder, der er beskyttet i henhold til dette direktiv.
- (15) For at sikre et mere effektivt beskyttelsesniveau bør også foreninger og juridiske personer, herunder arbejdsmarkedets parter, have beføjelse til, som nærmere fastsat af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert formodet offer med vedkommendes godkendelse at indtræde som part i en sag. Dette bør ikke berøre nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten og arbejdsmarkedsparternes, arbejdstagernes og arbejdsgivernes repræsentanternes øvrige kompetencer og kollektive rettigheder f.eks. i forbindelse med håndhævelse af eventuelle kollektive overenskomster, herunder sager på vegne af en kollektiv interesse, i henhold til national ret eller praksis. Med henblik på at sikre effektiv retsbeskyttelse og uden at tilsidesætte eksisterende mekanismer for kollektivt forsvar, som arbejdsmarkedets parter råder over, og national ret eller praksis opfordres medlemsstaterne til at undersøge gennemførelsen af fælles principper for kollektive retsmidler til opnåelse af pålæg, forbud eller erstatning.
- (16) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør de nationale regler om fristerne for håndhævelse af rettigheder i henhold til dette direktiv fastsættes på en sådan måde, at de ikke kan anses for at kunne gøre det umuligt eller urimeligt vanskeligt at udøve disse rettigheder i praksis.
- (17) Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet vil i sig selv blive styrket ved, at der findes effektive organer med relevant ekspertise i hver enkelt medlemsstat med kompetence til at fremme ligebehandling, til at analysere de problemer, som EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer står overfor, til at undersøge mulige løsninger og til at yde dem specifik bistand. De pågældende organer bør bl.a. kunne yde EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer uafhængig juridisk og/eller anden bistand såsom juridisk rådgivning om anvendelsen på dem af de relevante EU-regler og nationale regler om arbejdstagernes frie bevægelighed, oplysninger om klageprocedurerne og hjælp til at beskytte arbejdstagere og deres familiemedlemmers rettigheder. Den kan også omfatte bistand i retssager.
- (18) Det bør være op til hver enkelt medlemsstat at beslutte, om de opgaver, der skal udføres i henhold til dette direktiv, pålægges de ovennævnte organer eller om disse opgaver pålægges eksisterende organer på nationalt plan, der har samme formål, som f.eks. fremme af fri bevægelighed for personer, gennemførelse af princippet om ligebehandling eller beskyttelse af individuelle rettigheder. Hvis en medlemsstat beslutter at udvide mandatet for et eksisterende organ, bør den sikre, at der tildeles tilstrækkelige ressourcer til det eksisterende organ med henblik på en effektiv og tilfredsstillende udførelse af dets nuværende og supplerende opgaver. Såfremt opgaverne tildeles mere end et organ, bør medlemsstaterne sikre, at disse er tilstrækkeligt samordnet.
- (19) Medlemsstaterne bør sikre, at et eller flere af disse organer fungerer som et kontaktpunkt, og at de samarbejder og formidler oplysninger, såsom kontaktoplysninger på alle organerne, retsmidler og kontaktoplysninger på foreninger, organisationer eller andre juridiske enheder, der formidler information og leverer tjenesteydelser til EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, med lignende kontaktpunkter i andre medlemsstater. Listen over kontaktpunkter bør offentliggøres.
- (20) Medlemsstaterne bør fremme samarbejde mellem de organer, der er udpeget af dem i henhold til dette direktiv, og eksisterende oplysnings- og bistandstjenester, der ydes af arbejdsmarkedets parter, foreninger, organisationer eller andre juridiske enheder, såsom organisationer med ansvar for koordinationsaftaler i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 ⁽¹⁾ og, hvor det er relevant, arbejdstilsynene.

⁽¹⁾ 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).

- (21) Medlemsstaterne bør fremme synergier med eksisterende oplysnings- og støtteredskaber på EU-plan, og i det øjemed sikre, at eksisterende eller nyoprettede organer arbejder tæt sammen med de eksisterende oplysnings- og bistandstjenester, såsom Dit Europa, Solvit, Enterprise Europe Network, kvikskranker og Eures, herunder eventuelt Eures' grænseoverskridende partnerskaber.
- (22) Medlemsstaterne bør fremme dialogen med arbejdsmarkedets parter og med relevante ikkestatslige organisationer med henblik på at håndtere og bekæmpe uberettigede begrænsninger i og hindringer for retten til fri bevægelighed eller forskellige former for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.
- (23) Medlemsstaterne bør fastsætte, hvordan unionsborgere, såsom arbejdstagere, studerende og nyuddannede samt arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter og andre berørte parter kan få adgang til let tilgængelige, relevante oplysninger om bestemmelserne i dette direktiv og i forordning (EU) nr. 492/2011, herunder oplysninger om de organer, der er udpeget i henhold til direktivet, og klageadgang og retsbeskyttelse. Medlemsstaterne bør træffe foranstaltninger, der sikrer, at disse oplysninger er tilgængelige på mere end et officielt EU-sprog, idet der tages hensyn til arbejdsmarkedets behov. Dette bør ikke berøre medlemsstaternes lovgivning om brugen af sprog. Disse oplysninger kan formidles via individuel rådgivning og bør også være let tilgængelige gennem Dit Europa og Eures.
- (24) For at lette håndhævelsen af rettigheder i henhold til EU-retten bør Rådets direktiv 91/533/EØF ⁽¹⁾ gennemføres og overvåges ensartet.
- (25) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Medlemsstaterne har desuden mulighed for at udvide den kompetence, der er tillagt de organisationer, der skal varetage opgaver vedrørende beskyttelse af EU-arbejdstagere mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, til også at omfatte retten til ligebehandling uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet for alle unionsborgere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, og deres familiemedlemmer, som fastlagt i artikel 21 i TEUF og direktiv 2004/38/EF. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke tjene som begrundelse for en forringelse af de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (26) En effektiv gennemførelse af dette direktiv indebærer, at medlemsstaterne, når de vedtager de nødvendige foranstaltninger for at opfylde deres forpligtelser i henhold til dette direktiv, bør henvise til dette direktiv eller give en sådan henvisning ved den officielle offentliggørelse af gennemførelsesforanstaltninger.
- (27) I henhold til medlemsstaternes og Kommissionens fælles politiske erklæring af 28. september 2011 om forklarende dokumenter 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.
- (28) Når der er gået et passende tidsrum efter dette direktivs gennemførelse, bør Kommissionen udarbejde en rapport om gennemførelsen af direktivet, bl.a. med en evaluering af, om det er nødvendigt at fremsætte forslag med henblik på at sikre en bedre håndhævelse af EU-lovgivningen om fri bevægelighed. I denne rapport bør Kommissionen overveje de vanskeligheder, som nyuddannede, når de søger beskæftigelse i hele Unionen, og EU-arbejdstagere agtefæller, der er tredjelandsstatsborgere, kan støde på.
- (29) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, der anerkendes i chartret, navnlig retten til erhvervsfrihed og retten til at arbejde, retten til ikkeforskelsbehandling, særlig på grundlag af nationalitet, retten til kollektive forhandlinger og kollektive skridt, retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold, retten til fri bevægelighed og opholdsretten og retten til adgang til effektive retsmidler og retten til en retfærdig rettergang. Det skal gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.
- (30) Dette direktiv respekterer medlemsstaternes forskellige arbejdsmarkedsmodeller, herunder arbejdsmarkedsmodeller reguleret af kollektive overenskomster.
- (31) Målet for dette direktiv, nemlig at etablere en overordnet fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og mekanismer, som er nødvendige for en bedre og mere ensartet anvendelse og håndhævelse i praksis af rettighederne i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed, der følger af TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af foranstaltningens omfang og

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Genstand

I dette direktiv fastsættes bestemmelser, der fremmer en mere ensartet anvendelse og håndhævelse i praksis af de rettigheder, der følger af artikel 45 i TEUF og af artikel 1-10 i forordning (EU) nr. 492/2011. Dette direktiv finder anvendelse på unionsborgere, som udøver de pågældende rettigheder, og på deres familiemedlemmer (»EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer«).

Artikel 2

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på følgende forhold, der er omhandlet i artikel 1-10 i forordning (EU) nr. 492/2011, vedrørende arbejdskraftens frie bevægelighed:

- a) adgang til beskæftigelse
- b) beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse, sundhed og sikkerhed på arbejdsstedet og, såfremt EU-arbejdstagere bliver arbejdsløse, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse
- c) adgang til sociale og skattemæssige fordele
- d) medlemskab af fagforening og valgbarhed til organer, der repræsenterer arbejdstagerne
- e) adgang til uddannelse
- f) adgang til bolig
- g) adgang til uddannelse, lærepladser og erhvervsuddannelse for EU-arbejdstageres børn
- h) bistand ydet af arbejdsformidlingskontorerne.

2. Dette direktivs anvendelsesområde er identisk med anvendelsesområdet for forordning (EU) nr. 492/2011.

Artikel 3

Beskyttelse af rettigheder

1. Medlemsstaterne sikrer, at alle EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som mener, at de har været udsat for eller er udsat for uberettigede begrænsninger i og hindringer for deres ret til fri bevægelighed, eller som føler sig krænket ved en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling for dem, også efter at det forhold, under hvilket begrænsningen og hindringen eller forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt, efter en eventuel klage til andre kompetente myndigheder, herunder, i tilfælde hvor de finder det hensigtsmæssigt, forligsprocedurer, har adgang til retslige procedurer til håndhævelse af forpligtelser i henhold til artikel 45 i TEUF og artikel 1-10 i forordning (EU) nr. 492/2011.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer, herunder arbejdsmarkedets parter, og andre juridiske personer, som i overensstemmelse med kriterierne i deres nationale ret, praksis eller kollektive overenskomster har en legitim interesse i at sikre, at bestemmelserne i dette direktiv overholdes, enten på vegne af eller til støtte for EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, med disses godkendelse, kan indlede enhver form for retslig og/eller administrativ procedure med henblik på håndhævelse af de rettigheder, der er omhandlet i artikel 1.

3. Stk. 2 berører ikke arbejdsmarkedsparternes, arbejdstagernes og arbejdsgivernes repræsentanternes eventuelle andre kompetencer og kollektive rettigheder, herunder adgangen til at indlede sager på vegne af en kollektiv interesse, i henhold til national ret eller praksis.

4. Stk. 2 berører ikke nationale procedureregler vedrørende repræsentation og forsvar ved retssager.

5. Stk. 1 og 2 i denne artikel berører ikke nationale regler om tidsfrister for håndhævelse af de rettigheder, der er nævnt i artikel 1. Disse nationale frister må dog ikke gøre det praktisk taget umuligt eller urimeligt vanskeligt at udøve de pågældende rettigheder.

6. Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte EU-arbejdstagere mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller retsforfølgning med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er omhandlet i artikel 1.

*Artikel 4***Organer til støtte for ligebehandling og til støtte for EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer**

1. Hver medlemsstat udpeger en eller flere strukturer eller organer (»organer«) til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet eller uberettigede begrænsninger i eller hindringer for deres ret til fri bevægelighed, og træffer de nødvendige foranstaltninger til, at organerne kan fungere hensigtsmæssigt. Disse organer kan indgå som en del af eksisterende organer på nationalt plan, der har lignende formål.

2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer bl.a. har kompetence til:

- a) at yde eller sikre uafhængig juridisk og/eller anden bistand til EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, uden at det berører deres rettigheder, og uden at det berører foreningers, organisationers og andre juridiske personer som omhandlet i artikel 3's rettigheder.
- b) at fungere som et kontaktpunkt over for tilsvarende kontaktpunkter i andre medlemsstater med henblik på at samarbejde og udveksle relevante oplysninger
- c) at foretage eller bestille uafhængige undersøgelser og analyser af uberettigede begrænsninger i og hindringer for retten til fri bevægelighed eller forskelsbehandling på grundlag af nationalitet for EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer
- d) at sikre offentliggørelsen af uvildige rapporter og fremsætte henstillinger om ethvert spørgsmål vedrørende sådanne begrænsninger og hindringer eller forskelsbehandling
- e) at offentliggøre relevante oplysninger om den nationale anvendelse af EU-bestemmelserne om fri bevægelighed for arbejdstagere.

I forbindelse med første afsnit, litra a), hvis organer yder bistand i forbindelse med retsforfølgning, skal en sådan bistand i overensstemmelse med national ret eller praksis være vederlagsfri for personer, der ikke har tilstrækkelige midler.

3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen navnene og kontaktoplysningerne på kontaktpunkterne og alle ajourførte oplysninger eller ændringer dertil. Kommissionen fører en liste over kontaktpunkterne og stiller den til rådighed for medlemsstaterne.

4. Medlemsstaterne sikrer, at eksisterende eller nyoprettede organer har kendskab til og er i stand til at gøre brug af og samarbejde med de eksisterende oplysnings- og bistandstjenester på EU-plan, såsom Dit Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network og kvikskranker.

5. Såfremt de i stk. 2 omhandlede opgaver tildeles mere end et organ, sikrer medlemsstaterne, at disse opgaver er tilstrækkeligt samordnet.

*Artikel 5***Dialog**

Medlemsstaterne fremmer en dialog med arbejdsmarkedets parter og med relevante ikkestatslige organisationer, som i overensstemmelse med national ret eller praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af uberettigede begrænsninger i og hindringer for retten til fri bevægelighed og forskelsbehandling på grundlag af nationalitet for EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

*Artikel 6***Adgang til og formidling af oplysninger**

1. Medlemsstaterne sikrer, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv og i medfør af artikel 1-10 i forordning (EU) nr. 492/2011, på hele deres område bringes til de berørte personers, og navnlig EU-arbejdstageres og EU-arbejdsgiveres, kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

2. Medlemsstaterne formidler på mere end et officielt sprog for Unionens institutioner klare, vederlagsfrie, let tilgængelige, fuldstændige og ajourførte oplysninger om rettigheder i henhold til EU-retten vedrørende arbejdskraftens frie bevægelighed. Disse oplysninger bør også være let tilgængelige gennem Dit Europa og Eures.

*Artikel 7***Mindstekrav**

1. Medlemsstaterne kan indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.
2. Medlemsstaterne kan bestemme, at den kompetence, der er tillagt de organer, der er omhandlet i artikel 4 i dette direktiv, til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle EU-arbejdstagere og deres familiedlemmer uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, også omfatter retten til ligebehandling uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet for alle unionsborgere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, og deres familiedlemmer, i overensstemmelse med artikel 21 i TEUF og direktiv 2004/38/EF.
3. Gennemførelsen af dette direktiv er under ingen omstændigheder en tilstrækkelig grund til at berettige en nedsættelse af niveauet for beskyttelsen af EU-arbejdstagere og deres familiedlemmer på de områder, der er dækket af direktivet, uden at dette dog indskrænker medlemsstaternes ret til under hensyn til en udvikling i situationen at indføre love og administrative bestemmelser, som er forskellige fra dem, der gælder den 20. maj 2014, forudsat at dette direktiv overholdes.

*Artikel 8***Gennemførelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 21. maj 2016. De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser.
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 bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

*Artikel 9***Rapport**

Senest den 21. november 2018 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af dette direktiv, med henblik på, hvis det er relevant, at foreslå de fornødne ændringer.

*Artikel 10***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

*Artikel 11***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 16. april 2014.

På Europa-Parlamentets vegne

M. SCHULZ

Formand

På Rådets vegne

D. KOURKOULAS

Formand