



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 21.3.2012  
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**

**om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband  
med tillhandahållande av tjänster**

(Text av betydelse för EES)

{SWD(2012) 63 final}  
{SWD(2012) 64 final}

## MOTIVERING

### 1. BAKGRUND

#### *Allmän bakgrund*

Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör till de grundläggande principerna i EU.

Fri rörlighet för arbetstagare och friheten att tillhandahålla tjänster i enlighet med artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är två separata ting.

Fri rörlighet för arbetstagare innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och bo där. De får inte diskrimineras i fråga om sysselsättning, lön eller andra arbetsvillkor jämfört med medborgare i den berörda medlemsstaten. Friheten att tillhandahålla tjänster däremot betyder att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat. De får i detta syfte tillfälligt sända ut (utstationera) sina anställda till den andra medlemsstaten för att utföra de nödvändiga uppgifterna. Sådana utstationerade arbetstagare omfattas av direktiv 96/71/EG<sup>1</sup>.

Detta direktiv ska göra det möjligt att förena friheten att tillhandahålla tjänster över gränserna enligt artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt med ett adekvat skydd för de arbetstagare som tillfälligt utstationeras för att utföra dessa tjänster. I direktivet fastställs därför tvingande regler av allmänt intresse på EU-nivå som gäller för utstationerade arbetstagare i värdlandet<sup>2</sup>. I direktivet fastställs också tydligt de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantören i värdlandet måste följa för att arbetstagarnas minimiskydd ska tryggas. Direktivet ger alltså ett betydande skydd åt arbetstagare som kanske befinner sig i en utsatt situation (tillfällig anställning i ett främmande land, problem med att skaffa sig ett lämpligt ombud, bristfälliga kunskaper om landets lagstiftning och myndigheter samt bristande språkkunskaper). Det kan även bidra till att skapa de nödvändiga förutsättningarna för lojal konkurrens mellan alla tjänsteleverantörer (även dem från andra medlemsstater) genom att det tryggar både lika villkor och rättssäkerhet för tjänsteleverantörer, tjänstemottagare och arbetstagare som är utstationerade för att tillhandahålla tjänster.

#### *Direktiv 96/71/EG i korthet*

Direktivet gäller företag som tillfälligt utstationerar anställda i en annan medlemsstat än den av vars lagstiftning anställningsförhållandet omfattas. Det omfattar tre gränsöverskridande situationer:

- Arbetstagare som stationeras ut enligt ett avtal mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna (entreprenad/underentreprenad).

---

<sup>1</sup> 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, 1997.

<sup>2</sup> Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén *Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – att maximera fördelar och möjligheter och samtidigt värna om skyddet för arbetstagarna*. KOM(2007) 304 slutlig.

- Arbetstagare som stationeras ut till en organisation eller ett företag som ägs av koncernen i en annan medlemsstat (förflyttning inom företaget).
- Arbetstagare som hyrs ut till ett kundföretag i en annan medlemsstat genom ett personaluthyrningsföretag eller bemanningsföretag.

I samtliga dessa fall måste arbetstagaren vara anställd av det utstationerande företaget under utstationeringsperioden<sup>3</sup>.

I artikel 3.1 i direktivet fastställs att följande grundläggande arbets- och anställningsvillkor måste följas:

- Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- Minimilön, inbegripet övertidsersättning (gäller dock inte kompletterande tjänstepensionssystem).
- Villkor för uthyrning av arbetstagare, särskilt genom personaluthyrningsföretag.
- Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Om dessa arbets- och anställningsvillkor är fastställda i lagar eller andra författningar måste medlemsstaterna tillämpa dem på utstationerade arbetstagare på sitt territorium. Även arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8 måste tillämpas på utstationerade arbetstagare, till den del de rör de verksamheter som anges i bilagan till direktivet (byggverksamhet). När det gäller annan verksamhet kan medlemsstaterna bestämma om de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar måste tillämpas eller inte (artikel 3.10 andra strecksatsen). När det gäller bestämmelser om *ordre public* får de också, i enlighet med fördraget, kräva att arbets- och anställningsvillkor tillämpas på andra områden än dem som anges i direktivet (artikel 3.10 första strecksatsen).

Enligt direktivet har medlemsstaterna ingen skyldighet att fastställa minimilöner. I samband med det att direktivet antogs konstaterade rådet och kommissionen att artikel 3.1 första och andra stycket inte innebär att de medlemsstater som inte har lagstadgade bestämmelser om minimilön måste införa sådana bestämmelser<sup>4</sup>.

Även om direktivet inte är direkt tillämpligt på företag som är etablerade i tredjeländer, får sådana företag enligt artikel 1.4 inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat. Medlemsstaterna får alltså inte ge företag som är etablerade i ett tredjeland ett

<sup>3</sup> Artikel 1.1 och 1.3.a–c.

<sup>4</sup> Rådets dokument 10048/96 ADD1 av den 20 september 1996.

mer gynnsamt konkurrensläge i förhållande till företag som är etablerade inom EU, särskilt inte när det gäller arbetsvillkor och lönekostnader. I direktivet fastställs alltså indirekt en minimiskyddsnivå för dessa företags anställda.

I artiklarna 4, 5 och 6 i direktivet finns dessutom bestämmelser om tillgång till information, administrativt samarbete, genomförande och rättslig behörighet.

#### *Politisk bakgrund – utvecklingen sedan direktivet antogs 1996*

Redan innan direktivet om utstationering av arbetstagare antogs var frågan om huruvida nationell arbetslagstiftning skulle tillämpas på personer som arbetar för utländska tjänsteleverantörer – och i så fall i vilken utsträckning detta skulle ske – mycket omstridd. Detta framgår inte minst av EU-domstolens rättspraxis.

Kommissionen utvärderade 2003 genomförandet och tillämpningen av direktivet och sammanställde en rapport<sup>5</sup> om detta. I rapporten pekades på flera brister, och det konstaterades att direktivet inte genomförs eller tillämpas på ett korrekt sätt i vissa medlemsstater.

År 2006 antog kommissionen riktlinjer<sup>6</sup> för att klargöra i vilken mån vissa nationella kontrollåtgärder kunde anses motiverade och proportionella mot bakgrund av den gällande EU-lagstiftningen såsom den tolkats av domstolen. Följande år antogs ytterligare ett meddelande<sup>7</sup>, där det pekades på flera brister när det gäller sätten att utföra kontrollerna i en del medlemsstater, det administrativa samarbetet och tillgången till information<sup>8</sup>.

EU-domstolens domar<sup>9</sup> i målen Viking Line, Laval, Rüffert samt kommissionen mot Luxemburg gav upphov till en intensiv debatt mellan EU-institutionerna, forskare och arbetsmarknadens parter. Debatten kretsade kring två stora frågor.

Den första frågan gällde hur man gör en lämplig avvägning mellan de fackliga organisationernas rätt att vidta kollektiva åtgärder, till exempel att strejka, och den ekonomiska frihet som fastställs i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster. Den andra handlade om hur vissa centrala bestämmelser i direktiv 96/71/EG ska tolkas, till exempel begreppet *ordre public*, tillämpningsområdet för de arbets- och anställningsvillkor som föreskrivs i direktivet samt de tvingande reglerna, särskilt de om minimilön.

---

<sup>5</sup> Rapport från kommissionen om genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (2003). Rapporten finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>6</sup> Meddelande från kommissionen – *Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*. KOM(2006) 159 slutlig.

<sup>7</sup> Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén *Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – att maximera fördelar och möjligheter och samtidigt värna om skyddet för arbetstagarna*. KOM(2007) 304 slutlig.

<sup>8</sup> För ytterligare information se För ytterligare information se studien Muller, F., *Information provided on the posting of workers*, Strasbourg, september 2010. Studien finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>9</sup> EU-domstolens domar av den 11 december 2007 i mål C-438/05, Viking Line, av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval, av den 3 april 2008 i mål C-346/06, Rüffert och av den 19 juni 2008 i mål C-319/06, kommissionen mot Luxemburg.

När kommissionens ordförande José Manuel Barroso redogjorde för sina politiska prioriteringar inför Europaparlamentet den 15 september 2009 konstaterade han att de frågor och farhågor som många av de berörda parterna påtalat i samband med dessa debatter måste tas upp till behandling. Han meddelade också att ett lagstiftningsinitiativ skulle läggas fram för att lösa problemen med genomförande och tolkning av direktivet om utstationering av arbetstagare.

Samma frågor tas också upp i professor Mario Montis rapport om en ny strategi för den inre marknaden<sup>10</sup> från den 9 maj 2010. Enligt Monti kan de meningsmotsättningar som domarna gett upphov till ”leda till att en del av den allmänna opinionen – arbetstagersammanslutningar och fackföreningar – som under lång tid förordat ekonomisk integration, kommer att ställa sig mindre positiva till den inre marknaden”. Han konstaterade vidare att ”Genom EU-domstolens avgöranden har skiljelinjerna mellan den inre marknaden och den sociala dimensionen på nationell nivå blottlagts [...]”.

Kommissionen hade 2008 antagit en rekommendation<sup>11</sup> i vilken medlemsstaterna uppmanades att genast vidta åtgärder för att förbättra utstationerade arbetstagers situation genom ett ökat samarbete mellan de nationella myndigheterna, ett effektivare utbyte av information och god praxis mellan medlemsstaterna samt bättre tillgång till information. Samma år tillsattes en expertkommitté<sup>12</sup> bestående av företrädare för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, som fick i uppdrag att diskutera och klargöra problemen med genomförandet och tillämpningen av direktivet.

#### *Utstationering av arbetstagare som företeelse*

Det är svårt att dra några slutsatser om utstationering av arbetstagare som en ekonomisk och social företeelse eftersom det, bortsett från vissa inofficiella uppgifter, saknas exakta siffror och tillförlitliga databaser. Den enda tillgängliga källan på EU-nivå bygger på den systematiska insamlingen av uppgifter om de E101-intyg som utfärdats av socialförsäkringsinstitutionerna (2005–2009), utförd av generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering i samarbete med de nationella myndigheterna<sup>13</sup>. Denna databas har dock flera begränsningar<sup>14</sup>.

Mot bakgrund av detta uppskattas det att cirka en miljon arbetstagare varje år sänds av sina arbetsgivare från en medlemsstat till en annan. Utstationering gäller alltså bara en liten andel av arbetskraften (0,4 % av arbetskraften i de utsändande EU15-länderna och 0,7 % av arbetskraften i de utsändande EU12-länderna). Sett till arbetskraftens rörlighet inom EU var emellertid 18,5 % av de EU-medborgare (från alla medlemsstater) som arbetade i en annan medlemsstat utstationerade arbetstagare (2007). Utstationering av arbetstagare kan alltså

---

<sup>10</sup> *En ny strategi för den inre marknaden – I ekonomins och samhällets tjänst för Europa*. Rapport till Europeiska kommissionens ordförande José Manuel Barroso av Mario Monti, 9.5.2010.

<sup>11</sup> Kommissionens rekommendation av den 31 mars 2008 om ökat administrativt samarbete vid utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EUT C 85, 4.4.2008, s. 1.

<sup>12</sup> Kommissionens beslut 2009/17/EG av den 19 december 2008 om inrättande av expertkommittén för utstationering av arbetstagare, EUT L 8, 13.1.2009, s. 26.

<sup>13</sup> Europeiska kommissionen (2011) *Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009*. Europeiska kommissionen (2011) *Administrative data collection on E101 certificates issued in 2007*.

<sup>14</sup> Se konsekvensanalysen, s. [...].

sägas ha stor betydelse när det gäller arbetskraftens rörlighet, särskilt i vissa länder och inom vissa sektorer, men på hela arbetsmarknaden i EU är företeelsen fortfarande rätt liten<sup>15</sup>.

I vissa medlemsstater finns emellertid ett stort antal utstationerade arbetstagare (Tyskland, Frankrike, Luxemburg, Belgien och Polen). Företeelsen blir också allt vanligare och berör i dag alla medlemsstater, antingen som utsändande eller mottagande länder eller både och. Den ekonomiska betydelsen av utstationering är dessutom långt större än dess omfattning rent kvantitativt. Utstationering kan nämligen ha en viktig ekonomisk funktion genom att kompensera för tillfällig brist på arbetskraft inom vissa yrken eller sektorer (t.ex. bygg- och anläggningssektorn och transportsektorn). Dessutom stimulerar utstationering av arbetstagare den internationella handeln med tjänster, med alla de fördelar som den inre marknaden för med sig (större konkurrens, effektivitetsvinster m.m.).

## **2. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER SAMT KONSEKVENSBEDÖMNINGAR**

### **2.1. Samråd med berörda parter**

EU-domstolens domar i målen Viking Line, Laval, Rüffert samt kommissionen mot Luxemburg 2007–2008 ledde till en intensiv debatt om bl.a. vilka följder friheten att tillhandahålla tjänster och etableringsfriheten får för skyddet av arbetstagarnas rättigheter och för fackliga organisationers uppgift att ta vara på arbetstagares rättigheter i gränsöverskridande situationer.

De europeiska fackliga organisationerna och vissa politiska grupper i Europaparlamentet anser att domarna försämrar den sociala tryggheten. Enligt Europeiska fackliga samorganisationen ger de grönt ljus för social dumpning. De vill att lagstiftningen ändras så att rättsläget förtydligas och så att domstolen i framtiden inte kan fatta beslut som strider mot vad dessa organisationer betraktar som arbetstagarnas intressen. De har därför framfört två önskemål:

- De vill att direktivet om utstationering av arbetstagare (direktiv 96/71/EG) ses över så att likalönsprincipen nämns och värdmedlemsstaten får tillämpa mer gynnsamma villkor än de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3.1 i direktivet.
- De vill att det ska införas ett protokoll om framsteg på det sociala området i fördraget, så att grundläggande sociala rättigheter ges företräde framför ekonomiska friheter.

Andra berörda parter har en annan uppfattning. Det europeiska industri- och arbetsgivarförbundet BusinessEurope är positivt till de förtydliganden som gjorts i domstolens domar och anser inte att en översyn av direktivet är nödvändig. De flesta medlemsstater har gett uttryck för liknande synpunkter. De medlemsstater som berörts mest av domarna (Danmark, Luxemburg, Sverige och Tyskland) har ändrat sin lagstiftning så att den är förenlig med dem.

---

<sup>15</sup> Jfr Idea Consult (se fotnot 28), sammanfattning. Andelen ger bara en fingervisning om hur stor andel av de EU-medborgare som arbetar i en annan medlemsstat är utstationerade arbetstagare (siffran är sannolikt i överkant). Ett 101-intyg motsvarar inte en heltidsekvivalent, och arbetskraftsundersökningen, som innehåller uppgifter om EU-medborgare som arbetar i en annan medlemsstat, omfattar inte utstationerade arbetstagare.

Europaparlamentet antog i oktober 2008 en resolution där man uppmanade samtliga medlemsstater att se till att direktivet om utstationering av arbetstagare följs. Kommissionen uppmanades att överväga en partiell översyn av direktivet efter en grundlig analys av problemen och utmaningarna<sup>16</sup>. Samtidigt underströk Europaparlamentet att friheten att tillhandahålla tjänster är en hörnsten i EU-projektet. Parlamentet anser emellertid att denna frihet ”måste vägas dels mot de grundläggande rättigheterna och de sociala målsättningar som förankras i fördragen, dels mot regeringarnas och de fackliga organisationernas rätt att säkerställa icke-diskriminering, likabehandling och förbättrade levnads- och arbetsvillkor”<sup>17</sup>. Den 2 juni 2010 anordnade Europaparlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor en utfrågning med tre experter från kommissionen, Europeiska fackliga samorganisationen EFS och BusinessEurope. Ledamöterna från den socialdemokratiska och demokratiska gruppen (S&D), vänstergruppen (GUE) och den gröna gruppen (VERTS/ALE) framförde i stort sett samma synpunkter som EFS och uppmanade kommissionen att vidta åtgärder i enlighet med dem.

Efter en gemensam uppmaning från kommissionsledamoten Vladimír Špidla och den franske ministern Xavier Bertrand (som var ordförande för rådet) vid ett forum i oktober 2008 enades arbetsmarknadens parter på EU-nivå om att gemensamt analysera följderna av domstolens domar mot bakgrund av rörlighet och globalisering. Arbetsmarknadsparternas rapport överlämnades i mars 2010<sup>18</sup>. Rapporten visade tydligt att motsättningarna är stora. BusinessEurope är emot en översyn av direktivet (men håller med om att efterlevnaden måste förtydligas på vissa punkter), medan EFS vill att direktivet ändras i grunden.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog 2010 ett yttrande om den inre marknadens sociala dimension<sup>19</sup>, där man efterlyste ett effektivare genomförande av direktiv 96/71/EG och stödde ett initiativ från kommissionen som ska klargöra de rättsliga skyldigheterna för nationella myndigheter, näringsliv och arbetstagare, inbegripet en översyn av delar av direktivet. Vidare uppmanades kommissionen att undanta strejkrätten från inre marknaden och att undersöka möjligheten att inrätta ett ”europeiskt socialt Interpol” till stöd för verksamheten inom yrkesinspektionerna i de olika medlemsstaterna.

I rapporten *En ny strategi för den inre marknaden* konstaterade Mario Monti att domstolens domar gett upphov till vissa meningsmotsättningar. Han rekommenderade därför följande:

- Att man klargör tillämpningen av direktivet om utstationering av arbetstagare och informerar bättre om arbetstagares och företags rättigheter och skyldigheter, stärker det administrativa samarbetet och påföljderna när det gäller fri rörlighet för personer och tillhandahållande av tjänster över gränserna.
- Att man inför en bestämmelse som garanterar strejkrätten med förebild i artikel 2 i rådets förordning (EG) nr 2679/98 (den s.k. Monti-förordningen) och en mekanism för informell lösning av arbetsmarknadstvister om tillämpningen av direktivet.

---

<sup>16</sup> Europaparlamentets resolution av den 22 oktober 2008 om de utmaningar som kollektivavtal möter inom EU (2008/2085(INI)), punkterna 25 och 30.

<sup>17</sup> Punkt 1. Se även punkterna 17 och 31.

<sup>18</sup> Rapporten presenterades vid en konferens anordnad av det spanska ordförandeskapet i Oviedo i mars 2010. Diskussionerna som följde visade att intressegruppernas åsikter skiljde sig åt.

<sup>19</sup> Yttrande 2011/C 44/15.

I oktober 2010 inledde kommissionen med meddelandet *På väg mot en inre marknadsakt – Att skapa en verkligt konkurrenskraftig social marknadsekonomi – Femtio förslag för att arbeta, driva företagsverksamhet och handel bättre tillsammans*<sup>20</sup> ett offentligt samråd om hur man ger ny drivkraft åt den inre marknaden. Kommissionen lade fram två förslag (nr 29 och 30) avsedda att vinna allmänhetens förtroende och stöd – ett om utstationering av arbetstagare och ett om balansen mellan grundläggande sociala rättigheter och ekonomisk frihet.

- Förslag nr 29: ”Med utgångspunkt i den nya strategin för Europeiska unionens konkreta tillämpning av stadgan om de grundläggande rättigheterna, kommer kommissionen att se till att de rättigheter som garanteras enligt stadgan (t.ex. rätten att vidta kollektiva åtgärder) respekteras. ....”
- Förslag nr 30: ”Kommissionen kommer att anta ett lagstiftningsförslag 2011 med syftet att förbättra genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare, som skulle kunna omfatta eller kompletteras med ett förtydligande av utövandet av de grundläggande rättigheterna inom ramen för de ekonomiska friheterna på den inre marknaden.”

Samrådet visade att intresset och stödet för dessa åtgärder var stort bland fackliga organisationer, ideella organisationer och allmänheten.

Förslag nr 29 om tillämpning av stadgan om de grundläggande rättigheterna och bedömning av de sociala konsekvenserna ansågs vara en av de allra viktigaste frågorna av 740 av drygt 800 deltagare i samrådet.

De europeiska arbetsmarknadsparternas synpunkter i samrådet följde deras tidigare ställningstaganden. EFS upprepade sitt önskemål om en fördragsändring i form av ett protokoll om framsteg på det sociala området och vidhöll att kommissionen inte bara borde förtydliga och förbättra genomförandet av direktivet utan också revidera det i grunden. BusinessEurope stödde kommissionens linje, som är att förbättra genomförandet och efterlevnaden av det befintliga direktivet.

Enligt EFS är förslaget om en s.k. Monti II-förordning ett steg i rätt riktning (även i flera svar från nationella fackliga organisationer nämndes detta uttryckligen), utöver ett protokoll om framsteg på det sociala området. BusinessEurope var inte lika tydlig i sitt inlägg, men det verkar som om mervärdet av denna förordning ifrågasätts, och organisationen framhåller att det tydligt måste framgå att strejkrätten är undantagen från EU:s behörighet.

Efter den omfattande offentliga debatten och inläggen i den antog kommissionen meddelandet *Inre marknadsakten – Tolv åtgärder för att stimulera tillväxten och stärka förtroendet för inre marknaden* den 13 april 2011<sup>21</sup>. Lagförslag om utstationering av arbetstagare är en av tolv nyckelåtgärder i kapitlet om social sammanhållning: ”**Lagstiftning som syftar till att förbättra och stärka genomförandet, tillämpningen och den praktiska efterlevnaden av direktivet om utstationering av arbetstagare. Detta innebär åtgärder för att förhindra och bestraffa missbruk och kringgående av reglerna samt lagstiftning som klarlägger utövandet av etableringsrätten, rätten att tillhandahålla tjänster och de grundläggande sociala rättigheterna.**”

---

<sup>20</sup> KOM(2010) 608 slutlig/2, 11.11.2010.

<sup>21</sup> KOM(2011) 206 slutlig.



Sedan inremarknadsakten hade lagts fram antog Europaparlamentet den 6 april 2011 tre resolutioner<sup>22</sup>. Till skillnad från den mer allmänna frågan om rörlighet (och möjligheten att överföra pensionsrättigheter) hör utstationering av arbetstagare inte till de högst prioriterade områdena.

Utstationering av arbetstagare och de ekonomiska friheterna finns däremot bland de frågor som Europeiska ekonomiska och sociala kommittén vill prioritera<sup>23</sup>.

I rådets slutsatser om prioriteringarna för nylanseringen av den inre marknaden sägs bl.a. följande:

‘14. [Rådet] ANSER att ett korrekt genomförande och verkställande av direktivet om utstationering av arbetstagare kan bidra till bättre skydd för utstationerade arbetstagares rättigheter och garantera större tydlighet kring tjänsteföretagens och de nationella myndigheternas rättigheter och skyldigheter och hjälpa till att förebygga kringgående av gällande regler, ANSER vidare att ytterligare klargöranden är nödvändiga när det gäller utövande av etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster liksom grundläggande sociala rättigheter.’<sup>24</sup>

Vid konferensen om grundläggande sociala rättigheter och om utstationering av arbetstagare den 27–28 juni 2011 samlades ministrar, arbetsmarknadens parter, företrädare för EU-institutionerna och forskare för att diskutera tänkbara regleringsalternativ och genomförbara lösningar<sup>25</sup>. Syftet med konferensen var att skapa en gemensam vision med hjälp av öppen och konstruktiv debatt och att presentera resultaten från färsk forskning.

I Krakowdeklarationen<sup>26</sup> konstaterades att tillhandahållande av tjänster över gränserna och rörlighet för utstationerade arbetstagare är hörnstenar på den inre marknaden. Samtidigt som man underlättar tillfälligt tillhandahållande av tjänster över gränserna bör man garantera ett fullgott skydd för de arbetstagare som utstationeras i andra medlemsstater för att utföra tjänsterna.

## 2.2. Konsekvensbedömning

I linje med policyn för bättre lagstiftning har kommissionen gjort en konsekvensbedömning av handlingsalternativen med utgångspunkt i en extern undersökning<sup>27</sup>. Sedan 2009 har kommissionen låtit utföra fyra efterhandsutvärderingar:

- En undersökning om de ekonomiska och sociala effekterna av utstationering av arbetstagare inom Europeiska unionen<sup>28</sup>.

---

<sup>22</sup> Europaparlamentets resolutioner av den 6 april 2011 om en inre marknad för företag och tillväxt [2010/2277(INI)], om en inre marknad för européer [2010/2278(INI)] och om styrelseformer och partnerskap på den inre marknaden [2010/2289(INI)].

<sup>23</sup> Yttrande av den 15 mars 2011 (INT/548). Föredragande: Benedicte Federspiel, Martin Siecker och Ivan Voleš.

<sup>24</sup> 3094:e mötet i rådet (konkurrenskraft) den 30 maj 2011.

<sup>25</sup> Ytterligare information, plenarföredrag och handlingar: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes>.

<sup>26</sup> Forum för den inre marknaden, Krakow den 3–4 oktober 2011. Se särskilt femte stycket i deklARATIONEN och punkt 5 i slutsatserna.

<sup>27</sup> Multipelt ramavtal VT 2008/87, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of services*, (VT/2010/126).

- En undersökning om de rättsliga aspekterna på utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster inom Europeiska unionen (gäller 12 medlemsstater)<sup>29</sup>.
- En kompletterande undersökning om de rättsliga aspekterna på utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster inom Europeiska unionen (gäller 15 medlemsstater)<sup>30</sup>.
- En undersökning om skyddet av arbetstagares rättigheter vid underentreprenader inom Europeiska unionen<sup>31</sup>.

Inom de olika handlingsalternativen finns många möjliga alternativ, delalternativ och kombinationer av alternativ, som innebär en varierande grad av åtgärder – både lagstiftning och andra åtgärder – på EU-nivå. När det gäller lagstiftningsåtgärderna ger delalternativen och kombinationerna av alternativ mer differentierade möjligheter, allt från ett minimum till ett maximum av åtgärder.

Samtliga alternativ har bedömts mot bakgrund av de allmänna målen, nämligen en hållbar utveckling av den inre marknaden byggd på en konkurrenskraftig social marknadsekonomi, frihet att tillhandahålla tjänster och främjande av lika villkor, bättre levnads- och arbetsvillkor samt hänsyn till att arbetsmarknadsrelationerna fungerar på olika sätt i olika medlemsstater och främjande av en dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. De mer specifika målen (med operativa mål) har också beaktats: i) ökat skydd av utstationerade arbetstagares rättigheter, ii) underlättande av gränsöverskridande tjänster och ett klimat som gynnar lojal konkurrens samt iii) ökad rättssäkerhet i fråga om balansen mellan sociala rättigheter och ekonomiska friheter, särskilt när det gäller utstationerade arbetstagare. Vid konsekvensbedömningen utgick man från strategin för Europeiska unionens konkreta tillämpning av stadgan om de grundläggande rättigheterna och fastställde vilka grundläggande rättigheter som sannolikt skulle påverkas och i vilken omfattning, samt om detta är nödvändigt och proportionellt med tanke på de politiska handlingsalternativen och målen<sup>32</sup>.

Som handlingsalternativ förespråkas en kombination av olika åtgärder. Lagstiftningsåtgärder behövs med tanke på genomförandet, övervakningen och efterlevnaden av minimiarbetsvillkoren (problem 1) och för att hindra missbruk av utstationerade arbetstagares status i syfte att undvika eller kringgå lagstiftning (problem 2). Dessutom behövs andra åtgärder än lagstiftning för att undvika omstridd eller otydlig tolkning av de arbets- och anställningsvillkor som bör följas enligt direktiv 96/71/EG (problem 3). Ett paket som består av både lagstiftning och andra åtgärder anses vara det mest effektiva och ändamålsenliga när det gäller att bättre skydda utstationerade arbetstagares rättigheter, öka möjligheterna till lojal konkurrens och underlätta gränsöverskridande tjänster (särskilda mål) och det som stämmer

---

<sup>28</sup> Idea Consult&Ecorys, Nederländerna, *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*, Bryssel, 2011. Finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>29</sup> Aukje van Hoek och Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, 2011. Finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>30</sup> Finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>31</sup> Undersökningen är inte slutförd, men de preliminära resultaten har beaktats.

<sup>32</sup> KOM(2010) 573 slutlig, s. 6.

bäst överens med de allmänna målen. Det aktuella förslaget har alltså utformats utifrån dessa premisser.

Den förbättrade, tydligare regleringen förväntas ha en positiv verkan på små och medelstora företag – särskilt mikroföretag. Bristen på tydlig information om arbets- och anställningsvillkoren i värdmedlemsstaten är ett särskilt problem för små och medelstora företag, som inte har resurser att själva ta reda på vilka bestämmelser som gäller. Företagens kostnader för utredning av de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i värdmedlemsstaten kommer alltså att minska och de kommer att ha möjlighet att tillhandahålla tjänster på nya marknader. Eftersom det i synnerhet är små och medelstora företag samt mikroföretag som drabbas av administrativa krav som skapar onödigt betungande skyldigheter för utländska företag kommer det aktuella förslaget, som begränsar medlemsstaternas möjligheter att införa sådana krav, att gynna dem. Förslaget innehåller vägledning för medlemsstaterna om inspektioner. Små och medelstora företag samt mikroföretag som har skött sig väl kommer att dra nytta av inspektioner baserade på riskanalys. Ändamålsenliga inspektioner, ett närmare administrativt samarbete, gränsöverskridande verkställighet av böter och noggrant avvägda bestämmelser om ansvar kommer att bidra till en rättvisare konkurrens och mer jämlika konkurrensvillkor. Små och medelstora företag samt mikroföretag är särskilt känsliga för illojal konkurrens och kommer därför att gynnas av dessa bestämmelser<sup>33</sup>.

I rapporten *Att minska regelbördan för små och medelstora företag – Anpassning av EU:s regler till småföretagens behov* av den 23 november 2011 redogjorde Europeiska kommissionen för principen att mikroföretag inte bör omfattas av den föreslagna nya lagstiftningen om det inte kan påvisas att de med hänsyn till proportionaliteten bör omfattas<sup>34</sup>. När det gäller detta förslag kan mikroföretag inte undantas från dess räckvidd eftersom detta skulle undergräva ett av de viktigaste målen med förslaget – att bekämpa brevlådeföretag – och ge upphov till flera nya kryphål. Det skulle också ge en mindre rättssäkerhet eftersom man skulle bli tvungen att från fall till fall fastställa hur högt skydd deras utstationerade arbetstagare skulle ha. Efterlevnaden av den befintliga lagstiftningen kan inte förbättras om inte mikroföretag omfattas av det aktuella direktivet. Mikroföretag och andra små och medelstora företag kommer rent allmänt att gynnas av större rättssäkerhet, rättvisare konkurrens och mer målinriktade riskbaserade kontroller.

Sammanfattningsvis kommer direktivet att ha olika, men i de flesta fall mycket positiva, effekter för olika slags små och medelstora företag. Äkta små och medelstora företag kommer att få mer jämlika konkurrensvillkor, medan vissa företag som i själva verket är brevlådeföretag sannolikt kommer att försvinna. Små och medelstora företag som anlitat underentreprenörer som följer lagstiftningen om minimilön och som därför har haft högre kostnader (jämfört med underentreprenörer som inte följer lagen) kommer att gynnas av mer jämlika konkurrensvillkor, medan företag som hittills anlitat underentreprenörer som inte följer minimilagstiftningen måste hitta nya affärsmodeller.

Den preliminära konsekvensbedömningen granskades av konsekvensbedömningsnämnden, vars förbättringsförslag har beaktats i slutrapporten. Nämndens yttrande, den slutliga konsekvensbedömningen och sammanfattningen av den offentliggörs tillsammans med detta förslag.

---

<sup>33</sup> Se konsekvensbedömningen om utstationering av arbetstagare, bilaga 11, från januari 2012.

<sup>34</sup> KOM(2011) 803 slutlig.

### **3. FÖRSLAGETS RÄTTSLIGA ASPEKTER**

#### **3.1 Allmän bakgrund – Sammanfattning av den föreslagna åtgärden**

Utan att direktiv 96/71/EG tas upp till ny behandling är syftet med detta förslag är att se till att genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktivet i Europeiska unionen förbättras och blir mer enhetligt, genom att man skapar en gemensam allmän ram med ändamålsenliga bestämmelser och åtgärder, bland annat för att förhindra och straffa kringgående eller missbruk av bestämmelserna. Förslaget ska både garantera att utstationerade arbetstagares rättigheter skyddas och undanröja onödiga hinder för det fria tillhandahållandet av tjänster. I strategin för Europeiska unionens konkreta tillämpning av stadgan om de grundläggande rättigheterna framhölls det att människor måste kunna ta tillvara sina rättigheter i situationer som omfattas av unionsrätten<sup>35</sup>.

Förslaget utgör – tillsammans med förslaget till en förordning som klarlägger hur rätten att vidta kollektiva åtgärder kan utnyttjas i samband med de ekonomiska friheterna på den inre marknaden, särskilt etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster<sup>36</sup> – en målinriktad insats som är förenlig med ett av de viktigaste målen i fördraget, nämligen att upprätta en inre marknad och verka för en konkurrenskraftig social marknadsekonomi med full sysselsättning och sociala framsteg. Genom att förslaget underlättar tillhandahållandet av tjänster över gränserna och förbättrar förutsättningarna för lojal konkurrens kan det frigöra den tillväxtpotential som ligger i utstationeringen av arbetstagare och göra arbetstillfällena för utstationerade arbetstagare till en central del av tillhandahållandet av tjänster på den inre marknaden. Det kommer alltså att bidra till en smart och hållbar tillväxt för alla, helt i enlighet med Europa 2020-strategins<sup>37</sup> mål.

#### **3.2 Rättslig grund**

Förslaget grundas på artiklarna 53.1 och 62 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, dvs. desamma som för direktiv 96/71/EG, vilket betyder att direktivet kan antas genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

#### **3.3 Subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna**

De problem som har konstaterats när det gäller genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG hör samman med målen i artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen, nämligen att Europeiska unionen ska upprätta en inre marknad som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, och med målen i artiklarna 56 och 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Ett korrekt genomförande och en effektiv tillämpning och efterlevnad är grundläggande för att de gällande EU-bestämmelserna ska ha avsedd verkan. Om direktiv 96/71/EG inte genomförs, tillämpas och efterlevs på samma sätt i alla medlemsstater kommer det inte att fungera som det ska. Detta gör det mycket svårt, eller till och med omöjligt, att skapa lika konkurrensvillkor för tjänsteleverantörerna och att se till att arbetstagare som stationeras i ett

---

<sup>35</sup> KOM(2010) 573 slutlig.

<sup>36</sup> KOM(2012) 130 slutlig.

<sup>37</sup> KOM(2010) 2020 slutlig, 3.3.2010.

annat land för att tillhandahålla tjänster får det skydd som de enligt direktivet har rätt till i hela EU. Den rättssäkerhet som krävs kan därför bara uppnås på EU-nivå.

Målen med förslaget kan inte i tillräcklig utsträckning nås av medlemsstaterna, utan det krävs insatser på EU-nivå.

I enlighet med proportionalitetsprincipen går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. För att den praktiska tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG ska förbättras föreslås en kombination av effektiva förebyggande åtgärder och ändamålsenliga, proportionella påföljder. Att det man genom förslaget inför enhetligare bestämmelser om administrativt samarbete, ömsesidigt bistånd, nationella kontrollåtgärder och inspektion beror på den heterogena situationen när det gäller inspektioner och kontrollsystem i medlemsstaterna, men man har också velat undvika onödigt eller överdrivet stora administrativa bördor för tjänsteleverantörerna. Samtidigt respekteras mångfalden av sociala modeller och arbetsmarknadsrelationer i medlemsstaterna.

### 3.4 Närmare redogörelse för förslaget

#### 3.4.1 Syfte

I *artikel 1* beskrivs målen i förslaget till direktiv, men den innehåller också den så kallade Monti-klausulen. Formuleringen är en kombination av texten i artikel 2 i rådets förordning (EG) nr 2679/98<sup>38</sup> och i artikel 1.7 i tjänstedirektivet<sup>39</sup>. Ordalydelsen är förenlig med den i liknande bestämmelser, till exempel förslaget till förordning om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (omarbetning av Bryssel I-förordningen)<sup>40</sup> och den förordning om makroekonomiska obalanser<sup>41</sup> som antogs nyligen.

#### 3.4.2 Att förebygga missbruk och kringgående – faktorer som förbättrar tillämpningen och övervakningen av hur begreppet utstationering används

Enligt definitionen i artikel 2.1 i direktiv 96/71/EG<sup>42</sup> avses i detta direktiv med *utstationerad arbetstagare* en arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än den där han eller hon vanligtvis arbetar.

Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 2.2 i direktiv 96/71/EG<sup>43</sup> beror det på den faktiska situationen och de omständigheter under vilka han eller hon förväntas utföra sina uppgifter om en arbetstagare anses vara utstationerad eller inte. Bland annat beaktas följande:

- Om de uppgifter som ska utföras är tillfälliga.

---

<sup>38</sup> Rådets förordning (EG) nr 2679/98 av den 7 december 1998 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna, EGT L 337, 12.12.1998, s. 8.

<sup>39</sup> Direktiv 2006/123/EG (EUT L 376, 27.12.2006, s. 36) jämfört med skäl 22 i direktiv 96/71/EG.

<sup>40</sup> KOM (2010) 748 slutlig, 14.12.2010, artikel 85.

<sup>41</sup> Artikel 1.3 sista meningen i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1176/2011 av den 16 november 2011 om förebyggande och korrigerande av makroekonomiska obalanser, EUT L 306, 23.11.2011, s. 25.

<sup>42</sup> Jämfört med artikel 1.1 och 1.3 i direktivet.

<sup>43</sup> Begreppet arbetstagare definieras i enlighet med lagstiftningen i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad.

- Om det finns ett direkt anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under hela utstationeringsperioden.
- Det land där arbetstagaren vanligtvis arbetar.
- Om arbetsgivaren har en väsentlig anknytning till den medlemsstat som arbetstagaren kommer från.

I direktiv 96/71/EG anges inte närmare på vilket sätt man fastställer om arbetsgivaren är etablerad i en medlemsstat, och det innehåller inte heller några särskilda kriterier för hur man avgör om det arbete den utstationerade arbetstagaren ska utföra är tillfälligt eller i vilken medlemsstat arbetstagaren ”vanligtvis arbetar”.

Detta har lett till flera problem med genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden i praktiken av direktivet. De behöriga myndigheterna i medlemsstaterna, tjänsteleverantörerna och de utstationerade arbetstagarna själva upplever ofta att situationen är oklar och har svårt att avgöra om arbetstagaren är utstationerad i enlighet med definitionen i direktivet eller inte<sup>44</sup>. Det har även hänt att arbetsgivare utnyttjat otydliga formuleringar i lagstiftningen för att kringgå de gällande bestämmelserna<sup>45</sup>.

För att bestämmelserna inte ska kringgå och för att undvika felaktig tillämpning av direktiv 96/71/EG innehåller *artikel 3.1 och 3.2* i detta förslag en icke-uttömmande, vägledande förteckning över kvalitativa kriterier/beståndsdelar som måste uppfyllas för att en arbetstagare ska anses vara tillfälligt utstationerad i syfte att tillhandahålla tjänster<sup>46</sup> samt för att arbetsgivaren ska anses ha en väsentlig anknytning till den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationeras. Dessa ytterligare förtydliganden kommer att öka rättssäkerheten.

Med en tydligare, vägledande beskrivning av vad som är kännetecknande för utstationering i samband med tillhandahållande av tjänster och av kriterierna för att tjänsteleverantören faktiskt ska anses vara etablerad i en medlemsstat blir det lättare att kontrollera om bestämmelserna efterlevs och att undvika ”kreativa” tolkningar av direktiv 96/71/EG i situationer där utstationeringen de facto inte uppfyller kraven i direktivet.

<sup>44</sup> Närmare uppgifter finns i kapitlen 2.2., 3.2 och 5.2 i den (kompletterande) undersökningen om de rättsliga aspekterna på utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. – Se kapitel 3.2.1 i konsekvensbedömningen.

<sup>45</sup> Närmare uppgifter finns i kapitel 3.5 om fall i media och i domstol i undersökningen om de rättsliga aspekterna och i kapitel 3.4 i den kompletterande undersökningen. – Jfr avsnitt 3.2.2 i konsekvensanalysen. Till exempel det faktum att den utstationerade arbetstagaren inte är medborgare i den medlemsstat där tjänsteleverantören eller det företag genom vilket han eller hon har anställts finns eller i den medlemsstat där det tillfälliga arbetet utförs är en tydlig antydning om att arbetstagaren inte ska betraktas som utstationerad i den mening som avses i direktiv 96/71/EG, utom om arbetstagaren tidigare har varit anställd av tjänsteleverantören eller företaget och/eller har arbetat i den medlemsstat där tjänsteleverantören eller företaget är etablerad.

<sup>46</sup> Enligt EU-domstolens rättspraxis ska den tillfälliga karaktären hos den verksamhet som bedrivs i värdmedlemsstaten av den person som tillhandahåller tjänsten bedömas inte bara i förhållande till tjänstens varaktighet, utan även i förhållande till hur ofta den tillhandahållits och dess regelbundenhet och kontinuitet. Bestämmelserna i fördraget ger ingen ledning när det gäller att rent abstrakt bestämma efter vilken tid eller med vilken frekvens som tillhandahållandet av en tjänst eller en viss typ av tjänster i en annan medlemsstat inte längre kan anses som tillhandahållandet av en tjänst i den mening som avses i fördraget (dom av den 11 december 2003 i mål C-215/01, Schnitzer, punkterna 28 och 31, jfr dom av den 30 november 1995 i mål C-55/94, Gebhard). En verksamhet som utövas permanent eller åtminstone utan någon förutsägbar tidsbegränsning omfattas emellertid inte av EU:s bestämmelser om tillhandahållande av tjänster (dom av den 7 september 2004 i mål C-456/02, Trojani, punkt 28).

I *artikel 7* förtydligas vilka uppgifter den medlemsstat därifrån arbetstagaren utstationeras ska ha inom det administrativa samarbetet.

### 3.4.3 Tillgång till information

Tillgång till förhandsinformation om de arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdlandet är en förutsättning för att berörda parter ska kunna tillhandahålla tjänster i överensstämmelse med de bestämmelser som följer av att direktiv 94/71/EG införlivats i nationell lagstiftning. Bristen på tydlig information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdmedlemsstaten är ett särskilt problem för små och medelstora företag, som inte har resurser att själva ta reda på vilka bestämmelser som gäller. Företagens kostnader för utredning av de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i värdmedlemsstaten kommer alltså att minska. Förhandsinformationen gör det också möjligt att respektera arbetstagarnas rättigheter och att skydda dem. Ett välfungerande administrativt samarbete mellan medlemsstaterna har dessutom stor betydelse för kontrollen av efterlevnaden. Om inte dessa krav tillgodoses är det svårt att fullt ut genomföra, tillämpa och efterleva direktiv 96/71/EG.

Trots att tillgången till information har förbättrats<sup>47</sup> innehåller *artikel 5* mer ingående bestämmelser som ska garantera att det finns lättillgänglig, offentlig information om de arbets- och anställningsvillkor – även sådana som fastställs genom kollektivavtal – som måste följas (art.5.4).

### 3.4.4 Administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd

De allmänna principerna, reglerna och förfarandena för ett välfungerande administrativt samarbete och bistånd fastställs i *artikel 6*, medan uppgifterna för de medlemsstater därifrån arbetstagaren utstationeras anges i *artikel 7*.

I *artikel 18* fastställs den rättsliga grunden för användning av den separata, specifika tillämpningen av informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som är det elektroniska system för informationsutbyte som ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet vid utstationering av arbetstagare.

*Artikel 8* gäller kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta, stödja, främja och ytterligare förbättra det administrativa samarbetet och öka den ömsesidiga tilliten. Finansiellt stöd kan ingå.

### 3.4.5 Kontroll av efterlevnaden – nationella kontrollåtgärder – sambandet med administrativt samarbete

Kapitel IV om kontroll av efterlevnaden gäller dels nationella kontrollåtgärder, till exempel åtgärder som tillämpas på lagligen bosatta och anställda tredjelandsmedborgare som är utstationerade inom unionen, dels inspektioner. Kapitlet hör nära samman med kapitel III (administrativt samarbete) och kapitel I (allmänna bestämmelser, särskilt artikel 3.1 och 3.2) och bör läsas i nära samband med bestämmelserna i dem.

---

<sup>47</sup> Se KOM(2007) 304, s. 9. För ytterligare information se studien Muller, F., *Information provided on the posting of workers*, Strasbourg, september 2010. Studien finns på webbplatsen <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

I EU-domstolens rättspraxis konstateras att ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, som är ett överordnat allmänintresse, kan motivera vissa nationella inspektioner och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att myndigheterna ska kunna övervaka efterlevnaden av skyldigheter som grundar sig på tvingande hänsyn till allmänintresset<sup>48</sup>. Vid inspektioner som avser genomförande av direktivet måste medlemsstaterna dock följa artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och avhålla sig från att skapa eller upprätthålla omotiverade och oproportionella begränsningar för tjänsteleverantörer inom Europeiska unionen<sup>49</sup>. I målet *Finalarte*<sup>50</sup> ansåg dock domstolen att företag som är etablerade utanför värdmedlemsstaten kunde vara tvungna att lämna fler upplysningar än företag som är etablerade i den medlemsstaten, om det finns objektiva skillnader mellan dessa företag och företag etablerade i värdmedlemsstaten som motiverar att kraven är olika.

Domstolen har dock också konstaterat att det finns ett samband mellan ett organiserat system för samarbete och informationsutbyte<sup>51</sup> och möjligheten för medlemsstaterna att vidta vissa åtgärder för att kontrollera efterlevnaden. Ett sådant välfungerande system kan i själva verket leda till att vissa skyldigheter inte längre behövs<sup>52</sup>.

Administrativt samarbete och nationella kontrollåtgärder är två sidor av samma mynt. När det gäller vissa aspekter på begreppet utstationering, till exempel arbetsgivarens väsentliga anknytning till den utsändande medlemsstaten, har den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationeras den viktigaste rollen, medan andra frågor, till exempel de arbets- och anställningsvillkor som ska följas i den medlemsstat där tjänsterna tillhandahålls, endast kan kontrolleras i värdmedlemsstaten. Det kan också krävas ett nära samarbete med båda länderna i andra frågor, till exempel när det gäller de vägledande kvalitativa kriterier som ska användas för att bedöma om det är fråga om utstationering eller inte. Båda länderna är alltså lika viktiga för att systemet för samarbete och informationsutbyte ska fungera väl, även om de har olika uppgifter i detta sammanhang.

Hur väl det administrativa samarbetet fungerar och den kontroll och övervakning som redan utförts i etableringsmedlemsstaten är viktiga kriterier när man från fall till fall bedömer om de

---

<sup>48</sup> Meddelandet *Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – att maximera fördelar och möjligheter och samtidigt värna om skyddet för arbetstagarna* (KOM(2007) 304 slutlig, 13.6.2007, s. 4 punkt 2.2). Meddelandet *Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*. (KOM(2006) 159 slutlig, 4.4.2006, s. 3). Dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkt 38. Se även dom av den 19 januari 2006 i mål C-244/04, kommissionen mot Tyskland, punkt 36 och dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg, punkterna 39–40 (båda dessa domar gäller utstationerade arbetstagare från tredjeland).

<sup>49</sup> Jfr ovannämnda dom i *Rush Portuguesa*-målet, punkt 17, och dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg, punkt 40 samt dom av den 19 januari 2006 i mål C-224/04, kommissionen mot Tyskland, punkt 36.

<sup>50</sup> 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<sup>da</sup>* och *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft m.fl.*, punkterna 69–74.

<sup>51</sup> Dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkterna 61 och 79, samt dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, punkt 78. Se förslag till avgörande av generaladvokaten D. Rui-Jarabo Colomer i mål C-490/04, punkterna 81–88, förslag till avgörande av generaladvokaten V. Trstenjak i mål C-319/06, kommissionen mot Luxemburg, punkt 86, förslag till avgörande av generaladvokat P. Cruz Villalón i mål 515/08, Santos Palhota m.fl., punkt 92.

<sup>52</sup> Till exempel förvaring av handlingar i värdmedlemsstaten efter att arbetsgivaren har upphört att sysselsätta arbetstagare där, se domen av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkt 79.



nationella kontrollåtgärderna är förenliga med EU-lagstiftningen<sup>53</sup>. Därför har det införts en bestämmelse om översyn, så att situationen kan utvärderas ytterligare, särskilt för att bedöma om det är nödvändigt och ändamålsenligt att tillämpa nationella kontrollåtgärder mot bakgrund av erfarenheterna av det administrativa samarbetet och av hur väl det fungerar samt av tekniska framsteg<sup>54</sup> (artikel 9.3).

Den övervakning som inleddes till följd av kommissionens meddelande från april 2006 visade inte bara att medlemsstaternas kontrollåtgärder var väldigt varierande, utan också att många medlemsstater verkar förlita sig enbart på sina egna nationella åtgärder och instrument för kontroll av tjänsteleverantörerna<sup>55</sup>. Kontrollerna genomfördes dessutom i många fall på ett sätt som inte alltid var befogat eller proportionellt i förhållande till de mål som eftersträvas och var alltså inte förenliga med artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, såsom den har tolkats av EU-domstolen.

Domstolen har i sin rättspraxis ytterligare förtydligat överensstämmelsen mellan vissa nationella kontrollåtgärder och EU-lagstiftning. Domstolen slog fast att ett proportionellt krav på en föregående anmälan utgör en lämplig åtgärd för att senare möjliggöra nödvändiga kontroller och förhindra bedrägerier<sup>56</sup>. När det gäller skyldigheten att bevara vissa anställningsrelaterade handlingar inom medlemsstatens territorium ansåg domstolen<sup>57</sup> att skyldigheten för utländska företag att bevara anställningsavtalet (eller ett motsvarande dokument i den mening som avses i direktiv 91/533), lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar på byggarbetsplatsen samt skyldigheten låta översätta dessa handlingar till den berörda medlemsstatens språk<sup>58</sup> inte utgör en omotiverad och oproportionell inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster<sup>59</sup>. En liknande skyldighet att bevara kopior av handlingar över personliga konton och löneintyg på arbetsplatsen<sup>60</sup> eller hos

---

<sup>53</sup> KOM(2007) 304, s. 7 första styckets sista mening.

<sup>54</sup> Dessutom kommer uppdraget för expertkommittén för utstationering av arbetstagare att justeras så att det tydligt framgår att den ska utreda möjligheterna att ta fram enhetligare, standardiserade mallar för de anställningsrelaterade handlingar som EU-domstolen konstaterat vara förenliga med EU:s lagstiftning (t.ex. tidrapporter och lönespecifikationer).

<sup>55</sup> Se KOM(2007) 304, s. 6–8 och s. 11.

<sup>56</sup> Dom av den 7 oktober 2010 i mål C-515/08, dos Santos Palhota, punkterna 54 och 52, och dom av den 1 oktober 2009 i mål C-219/08, kommissionen mot Belgien, punkt 16, samt den rättspraxis som det hänvisas till i denna.

<sup>57</sup> Dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, punkterna 56–80.

<sup>58</sup> Enligt domstolen skulle det i praktiken vara orimligt svårt, eller till och med omöjligt, att genomföra kontroller på plats om dessa handlingar fick uppvisas på det språk som används i den medlemsstat där arbetsgivaren är etablerad (punkt 71). En viktig anledning till att domstolen drog denna slutsats var att översättningskravet bara gällde fyra handlingar som inte är orimligt långa och som i allmänhet upprättas med hjälp av standardformulär (punkt 76).

<sup>59</sup> Ett viktigt element i domstolens bedömning var att den nödvändiga eller efterfrågade informationen (utan vilken de nationella myndigheterna inte kan utföra sina kontroller) inte enkelt och inom rimlig tid kan erhållas genom arbetsgivaren eller myndigheterna i etableringsmedlemsstaten och/eller att mindre begränsande åtgärder inte skulle garantera att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

<sup>60</sup> Liknande krav på att bevara vissa handlingar på arbetsplatsen eller på en lättillgänglig och tydligt angiven plats behandlas i domen av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkterna 64–66, domen 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<sup>da</sup> v Urlaub- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft m.fl.), punkt 74.

arbetsgivarens ombud eller företrädare inom den berörda medlemsstatens territorium ansågs inte heller strida mot fördragets bestämmelser om friheten att tillhandahålla tjänster<sup>61</sup>.

Trots de krav som anges i föregående stycke beslutade EU-domstolen att medlemsstaterna inte får ställa något av följande krav på en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat och som tillfälligt sänt arbetstagare till en annan medlemsstat för att tillhandahålla tjänster:

- Skyldighet för tjänsteleverantören att vara etablerad inom landets territorium.
- Skyldighet för tjänsteleverantören att få ett tillstånd från eller vara registrerad hos de behöriga myndigheterna, inklusive inskrivning i ett register eller registrering av en yrkesorganisation eller yrkessammanslutning på landets territorium, eller att uppfylla några motsvarande krav, utom i de fall som föreskrivs i andra EU-rättsakter.
- Skyldighet att utse en företrädare eller ett särskilt ombud som är etablerad eller har sin hemvist i värdmedlemsstaten eller är bosatt där.
- Förbud för tjänsteleverantören att skaffa sig en viss form eller typ av infrastruktur inom landets territorium, inbegripet ett kontor eller en byrå, som tjänsteleverantören behöver för att kunna utföra sina tjänster.
- Skyldighet att förvara vissa anställningsrelaterade handlingar på landets territorium, utan undantag och tidsbegränsning, om uppgifterna kan erhållas inom rimlig tid genom arbetsgivaren eller myndigheterna i ursprungsmedlemsstaten.
- Skyldighet att utforma relevanta anställningsrelaterade handlingar i enlighet med bestämmelserna i värdlandet.

För att klargöra vad som gäller har man i förslaget kodifierat den gällande rättspraxisen och tydligt angett vilka krav som är förenliga med den befintliga EU-lagstiftningen och vilka som inte är det. Medlemsstaterna kan genom att uppfylla sina förpliktelser avsevärt bidra till att minska de administrativa bördorna, i linje med de mål som Europeiska rådet har ställt upp. Små och medelstora företag skulle gynnas av bättre kontroll av efterlevnaden av det befintliga direktivet, enhetligare villkor och en rättvisare konkurrens. Genom att förbättra det administrativa samarbetet och utgå från riskbedömningar kan inspektionerna effektiviseras och företagens kostnader minskas i sektorer/situationer där riskerna är små, vilket bidrar till att göra kontrollerna mindre betungande<sup>62</sup>.

I enlighet med ILO-konvention nr 81<sup>63</sup> bör efterlevnaden av de gällande bestämmelserna övervakas med hjälp av effektiva och ändamålsenliga inspektioner som grundas på regelbundna riskbedömningar av de behöriga myndigheterna (*artikel 10*). Eftersom systemen för arbetsmarknadsrelationer och tillsyn varierar kraftigt i medlemsstaterna kan också övriga parter eller organ få sköta övervakningen och tillsynen av vissa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, till exempel när det gäller minimilön och arbetstid.

#### 3.4.6. *Genomförande – försvar av rättigheter, underentreprenörskedjor, ansvar och påföljder*

Kapitel V (*artiklarna 11–12*) gäller genomförande och försvar av rättigheter, något som i sig är en grundläggande rättighet. Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har alla rätt till effektiva rättsmedel om deras rättigheter och friheter enligt EU-lagstiftningen kränks.

---

<sup>61</sup> Dom av den 7 oktober 2010 i mål C-515/08, dos Santos Palhota, punkterna 55–58 och punkt 42.

<sup>62</sup> Se närmare i den studie som gjorts för konsekvensbedömningen, s. 55–56.

<sup>63</sup> Internationella arbetsorganisationens konvention om yrkesinspektion från 1947, som har ratificerats av EU:s 27 medlemsstater.

## Klagomål

För att förbättra efterlevnaden och säkerställa att bestämmelserna i artikel 6 i direktiv 96/71/EG tillämpas korrekt i praktiken måste det finnas fungerande rutiner för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål, antingen direkt eller genom utsedda tredjeparter som till exempel fackliga organisationer, förutsatt att dessa godkänner detta (*artikel 11*). Detta påverkar inte behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna, enligt vad som föreskrivs särskilt i relevant unionslagstiftning och/eller i internationella konventioner. Inte heller tillämpningen av nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol påverkas. Gemensamma arbetsmarknadsorganisationer som omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/17/EG kan också ha ett rättmätigt intresse av att se till att bestämmelserna i direktivet följs.

## Solidariskt ansvar

Skyddet av arbetstagarens rättigheter är särskilt viktig vid underentreprenader, som är särskilt vanliga inom bygg- och anläggningssektorn i EU. Det finns flera exempel på fall där utstationerade arbetstagare blivit utnyttjade och inte fått ut den lön, eller en del av den lön som de har rätt till enligt direktiv 96/71/EG. Det händer också att utstationerade arbetstagare inte kan kräva sin arbetsgivare på lönen på grund av att företaget har försvunnit eller att det kanske aldrig existerade på riktigt. Det krävs därför ändamålsenliga, effektiva och avskräckande åtgärder som garanterar att underentreprenörerna uppfyller sina rättsliga och avtalsenliga skyldigheter, särskilt när det gäller arbetstagarnas rättigheter. Ökad insyn i underentreprenader kommer dessutom att leda till att arbetstagarnas rättigheter som helhet förbättras.

Europaparlamentets ledamöter har i sina frågor<sup>64</sup> till kommissionen efterlyst ett förslag på detta område och parlamentet har även antagit flera resolutioner där kommissionen uppmanas utarbeta en rättsakt om solidariskt ansvar på EU-nivå, särskilt när det gäller långa underentreprenörskedjor<sup>65</sup>.

En viss försiktighet måste dock iaktas i detta hänseende, och skillnaderna mellan de olika rättsliga system som finns i medlemsstaterna måste beaktas, liksom de följer ett sådant system skulle få när det gäller tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster inom den inre marknaden. Det är därför förståeligt att de berörda parterna har olika åsikter om huruvida det är möjligt eller önskvärt med en rättsakt på EU-nivå<sup>66</sup>.

I dag är det bara i åtta medlemsstater samt i Norge där bestämmelserna om solidariskt ansvar i fråga om sociala avgifter, skatter och minimilön inte bara gäller den direkta arbetsgivaren utan även för andra parter. De olika nationella bestämmelserna om solidariskt ansvar varierar avsevärt<sup>67</sup>. De olika rättsliga traditionerna och skillnaderna när det gäller arbetsmarknadsrelationerna i de berörda länderna tyder på att de befintliga bestämmelserna är

---

<sup>64</sup> Se t.ex. E-6753/2011 och E-5137/09.

<sup>65</sup> Se till exempel resolution A6-0065/2009 av den 26 mars 2009 som bygger på betänkandet av Lasse Lehtinen, samt punkt 9 i det nyligen antagna betänkandet om översynen efter halva tiden av den europeiska strategin 2007–2012 för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (2011/2147(INI)).

<sup>66</sup> Se meddelandet *Resultaten av det offentliga samrådet om kommissionens grönbok "En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar"*, KOM(2007) 627 slutlig, 24.10.2007, s. 8.

<sup>67</sup> Se studien *Liability in subcontracting processes in the European construction sector* som utfördes av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor 2008 (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm>).

anpassade till de enskilda nationella förhållandena och att få element, om några överhuvudtaget, kan överföras till en europeisk lösning.

Ytterligare forskning bekräftar att det trots att bestämmelserna om solidariskt ansvar i viss mån liknar varandra fortfarande finns stora skillnader vad gäller deras omfattning, genomförande och verkan, särskilt i gränsöverskridande fall<sup>68</sup>.

Enligt EU-domstolens fasta rättspraxis kan skyddet av arbetstagarnas rättigheter motivera en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster. I målet *Finalarte*<sup>69</sup> slog domstolen fast att olika behandling av utländska och nationella företag kan vara berättigad om det finns objektiva skillnader mellan dem och att detta inte nödvändigtvis utgör diskriminering som står i strid med friheten att tillhandahålla tjänster.

EU-domstolens rättspraxis ger viss vägledning när det gäller eventuell oförenlighet mellan befintliga bestämmelser om solidariskt ansvar och skyldigheterna i EU-lagstiftningen. I domen i målet *Wolff-Müller*<sup>70</sup> konstaterade domstolen till exempel att de tyska bestämmelserna om (kedje)ansvar för utbetalning av minimilön under vissa förhållanden kan anses vara motiverade, medan belgiska bestämmelser om solidariskt ansvar för (inkomst)skatteskulder ansågs vara oproportionella och därmed i strid mot fördragets bestämmelser om friheten att tillhandahålla tjänster<sup>71</sup>.

I det aktuella förslaget ingår specifika bestämmelser om entreprenörens skyldigheter och (solidariska) ansvar när det gäller utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor hos underentreprenörer (*artikel 12*). Det handlar främst om förebyggande åtgärder kombinerade med en möjlighet för medlemsstaterna att införa mer långtgående bestämmelser om solidariskt ansvar eller kedjeansvar om de önskar.

Bestämmelserna gäller endast bygg- och anläggningssektorn, som omfattar de verksamheter som anges i förteckningen i bilagan till direktiv 96/71. Utstationering som sker genom personaluthyrningsföretag omfattas, förutsatt att det gäller arbete inom bygg- och anläggningssektorn. Medlemsstaterna får om de vill även tillämpa bestämmelserna inom andra sektorer.

Detta välavvägda åtgärds paket bör göra det möjligt att beakta variationen och mångfalden hos de befintliga nationella bestämmelserna, samtidigt som man undviker onödiga eller omotiverade administrativa bördor för företagen. Företagen bör inte heller överta myndigheternas skyldighet att kontrollera att andra företag följer arbetslagstiftningen. I enlighet med OECD:s riktlinjer för multinationella företag hör det emellertid till ansvarsfull företagsverksamhet och företagsledning att göra omsorgsfulla riskbedömningar vid valet av underentreprenör. Det finns också belegg för att en välavvägd riskhantering kan vara lönsam ur affärssynpunkt<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> *Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union*, universitetet i Gent, 2012. De preliminära slutsatserna har beaktats.

<sup>69</sup> Dom av den 25 oktober 2001 i mål C-49/98.

<sup>70</sup> Dom av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03.

<sup>71</sup> Dom av den 9 november 2006 i mål C-433/04, kommissionen mot Belgien.

<sup>72</sup> Professor Ragnar E Löfstedt. *Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation*, november 2011, förordet.

I detta förslag till direktiv behandlas efterlevnad ur ett brett perspektiv – det handlar bland annat om informationsåtgärder (bättre information), offentliga tillsynsåtgärder (inspektioner och påföljder) samt civilrättsliga åtgärder (solidariskt ansvar). Samtliga dessa aspekter är viktiga för ett välavvägt slutresultat. Om man lägger mindre vikt vid någon av aspekterna innebär det att de övriga aspekterna måste stärkas för att man ska uppnå liknande resultat. Därför har alla aspekterna fått lika stor tyngd i förslaget. De föreslagna bestämmelserna om solidariskt ansvar gäller endast situationer där man inom bygg- och anläggningssektorn anlitar direkta underentreprenörer. De flesta fall av obetalda löner har nämligen rapporterats inom denna sektor. Entreprenörer som uppfyllt sin skyldighet att göra omsorgsfulla riskbedömningar kan enligt artikel 12.1 inte hållas ansvariga. Solidariskt ansvar är en självregleringsmekanism mellan privata aktörer, och är som system mindre begränsande och mer proportionellt än eventuella andra tillgängliga system, som till exempel statligt ingripande i form av inspektioner och påföljder.

#### 3.4.7. Gränsöverskridande verkställighet av administrativa böter och avgifter

Eftersom utstationering av arbetstagare berör flera länder är det av största vikt att eventuella böter och avgifter erkänns och verkställs, särskilt i det land där det företag som tillfälligt sänder ut arbetstagaren till en annan medlemsstat är etablerat. Det har visat sig att avsaknaden av ett gemensamt instrument för ömsesidigt erkännande och verkställighet leder till stora praktiska problem<sup>73</sup>.

Problemen beror delvis på att påföljderna om man inte efterlever skyldigheterna i direktiv 96/71/EG är olika i olika medlemsstater<sup>74</sup>. I en del medlemsstater är påföljderna straffrättsliga, medan de i andra medlemsstater omfattas av förvaltningsrätten. Kombinationer av båda förekommer också. De bakomliggande fordringar som gäller de arbets- och anställningsvillkor som ska följas är dock till övervägande del (men inte alltid) civilrättsliga.

Den befintliga EU-lagstiftningen innehåller vissa bestämmelser om böter och avgifter, till exempel genom ömsesidigt bistånd, och om ömsesidigt erkännande av dem. Till exempel rådets rambeslut 2005/214/RIF av den 24 februari 2005 om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff<sup>75</sup> innehåller bestämmelser om ömsesidigt erkännande av bötesstraff<sup>76</sup> och underlättar tack vare ett enkelt och effektivt system därmed gränsöverskridande verkställighet av bötesstraffen. Rambeslutet gäller även erkännande och verkställighet av beslut om brott, och syftar till att tillämpa skyldigheter som följer av rättsakter som antagits i enlighet med fördragen. Erkännande och verkställighet av domar som gäller civilrättsliga fordringar omfattas av Bryssel I-förordningen<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> Meddelandet *Genomförandet av direktiv 96/71/EG i medlemsstaterna*, KOM(2003) 458 slutlig, 25.7.2003, s. 20. Rapporten *Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, SEC(2006) 439, s. 28–29.

<sup>74</sup> För närmare uppgifter, se Cibeles-projektet: [http://www.mtin.es/itss/web/Sala\\_de\\_comunicaciones/Noticias/Archivo\\_Noticias/2011/11/22112011\\_n\\_ot\\_web\\_port.html](http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_n_ot_web_port.html).

<sup>75</sup> EUT L 76, 22.3.2005, s. 16.

<sup>76</sup> Gäller även administrativa böter, förutsatt att de berörda besluten kan överklagas till en brottmålsdomstol.

<sup>77</sup> Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, EGT L 12, 16.1.2001. Jfr Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 805/2004 av den 21 april 2004 om införande av en europeisk exekutionstitel för obestridda fordringar, EUT L 143, 30.4.2004.

För administrativa böter och avgifter som kan överklagas till andra domstolar än brottmålsdomstolar finns ingen liknande lagstiftning. I kapitel VI (*artiklarna 13–16*) införs därför bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av sådana administrativa böter och avgifter. Bestämmelserna om indrivning av fordringar som rör social trygghet i förordning (EG) nr 987/2009<sup>78</sup> och om skattefordringar i direktiv 2010/24/EU<sup>79</sup> har använts som utgångspunkt. Informationssystemet för den inre marknaden (IMI) kommer att användas för det nödvändiga ömsesidiga biståndet och samarbetet mellan de behöriga myndigheterna.

Avsikten med kapitlet är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag. De EU-rättsakter som reglerar sådana frågor på ett övergripande plan kommer fortfarande att vara tillämpliga.

#### 3.4.8. Slutbestämmelser – Påföljder

I *artikel 17* ingår en standardbestämmelse om effektiva, proportionella och avskräckande påföljder ifall direktivet inte följs. Påföljderna måste alltså vara sådana att de får avsedd effekt, dvs. att reglerna följs. De måste också stå i rimlig proportion till överträdelsens grad och får inte gå utöver vad som är nödvändigt för att den avsedda verkan ska uppnås. Slutligen bör påföljderna vara tillräckliga för att avskräcka från potentiella framtida överträdelser.

I *artikel 18* fastställs den rättsliga grunden för användning av informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som är det elektroniska systemet för informationsutbyte som ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet, medan *artikel 19* innehåller de tekniska ändringar som krävs i förordningen om informationssystemet.

## 4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget väntas påverka EU:s budget. Kostnaderna för bidrag till projekt, seminarier, utbyte av god praxis osv. (2 miljoner euro) och för expertkommittén för utstationering av arbetstagare (0,264 miljoner euro/år) kommer att täckas av Progress-programmet (2013) och programmet för social förändring och social innovation (2014–2020). Även kostnaderna för den efterhandsutvärdering som ska göras 2016 (0,5 miljoner euro) täcks av programmet för social förändring och social innovation. Kostnader för personalresurser (0,232 miljoner euro) och andra administrativa utgifter (reskostnader på 0,01 miljoner euro), och kostnader för seminarier som kommer att anordnas vartannat år för intressegrupperna (0,36 miljoner euro) kommer att täckas genom rubrik 5 i den fleråriga budgetramen. En närmare beskrivning av budgetkonsekvenserna finns i finansieringsöversikten som bifogas detta förslag.

---

<sup>78</sup> 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, särskilt artiklarna 75–85.

<sup>79</sup> Rådets direktiv 2010/24/EU av den 16 mars 2010 om ömsesidigt bistånd för indrivning av fordringar som avser skatter, avgifter och andra åtgärder, EUT L 84, 31.3.2010.

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**

**om genomförande 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 yttrande<sup>80</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande<sup>81</sup>,

efter samråd med Europeiska datatillsynsmannen,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget till de grundläggande principerna på den inre marknaden i EU. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Fri rörlighet för arbetstagare innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och bo där, och att de inte får diskrimineras i fråga om sysselsättning, lön eller andra arbetsvillkor jämfört med medborgare i den berörda medlemsstaten. Friheten att tillhandahålla tjänster däremot innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat och i detta syfte tillfälligt sända ut (utstationera) sina anställda för att utföra de nödvändiga uppgifterna.

---

<sup>80</sup> EUT C [...], [...], s. [...].

<sup>81</sup> EUT C [...], [...], s. [...].

- (3) När det gäller arbetstagare som tillfälligt sänds ut för att arbeta i en annan medlemsstat än den där de vanligtvis utför sitt arbete i syfte att tillhandahålla en tjänst fastställs det i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>82</sup> tydligt vilka grundläggande arbets- och anställningsvillkor tjänsteleverantören i den mottagande medlemsstaten måste följa för att de berörda utstationerade arbetstagarnas minimiskydd ska tryggas.
- (4) För att motverka och hindra att företag missbrukar eller kringgår de gällande bestämmelserna genom att på ett oegentligt eller bedrägligt sätt utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster enligt fördraget eller tillämpningen av direktiv 96/71/EG bör genomförandet och kontrollen av begreppet utstationering förbättras.
- (5) De kriterier som måste uppfyllas för att en arbetstagare ska anses vara tillfälligt utstationerad, bland annat att arbetsgivaren ska ha en väsentlig anknytning till den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationeras, samt förhållandet mellan direktiv 96/71/EG och förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (nedan kallad *Rom I-förordningen*)<sup>83</sup>, måste klargöras ytterligare.
- (6) Liksom direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av den lagstiftning som i enlighet med artikel 8 i Rom I-förordningen gäller för enskilda anställningsavtal, eller tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen<sup>84</sup> och av 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<sup>85</sup>.
- (7) I fördraget anges tydligt att mångfalden i de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer samt arbetsmarknadens parter självständighet ska respekteras<sup>86</sup>.
- (8) De fackliga organisationerna har en viktig roll när arbetstagare utstationeras för att tillhandahålla tjänster, eftersom arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna (parallellt med eller som alternativ)<sup>87</sup>.
- (9) För att se till att utstationerade arbetstagare får regelrätt lön bör eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen och som kan anses utgöra en del av minimilönen endast dras av från lönen om detta föreskrivs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal eller om det är brukligt i värdmedlemsstaten.
- (10) Ett korrekt genomförande och en effektiv efterlevnad är grundläggande för skyddet av utstationerade arbetstagares rättigheter, medan bristande efterlevnad kan innebära att de unionsbestämmelser som ska tillämpas på detta område inte får avsedd verkan. Det

---

<sup>82</sup> EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

<sup>83</sup> EUT L 177, 4.7.2008, s. 6.

<sup>84</sup> EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

<sup>85</sup> EUT L 284, 30.10.2009, s. 1.

<sup>86</sup> Artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

<sup>87</sup> Dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, se särskilt punkterna 123 och 129.



är därför mycket viktigt att kommissionen och medlemsstaterna har ett nära samarbete, samtidigt som man inte får glömma yrkesinspektionernas och arbetsmarknadens parter betydelse.

- (11) Ömsesidigt förtroende, samarbetsvilja och kontinuerlig dialog samt ömsesidig förståelse är grundläggande i detta hänseende.
- (12) För att möjliggöra en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG bör det föreskrivas att ett elektroniskt informationssystem ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet och att de behöriga myndigheterna bör använda informationssystemet för den inre marknaden (IMI) så mycket som möjligt. Detta utgör inte ett hinder för tillämpningen av bilaterala överenskommelser eller andra överenskommelser om administrativt samarbete.
- (13) Vid administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör bestämmelserna om skydd av personuppgifter i direktiv 95/46/EG följas, och när det gäller administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), även bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter<sup>88</sup> och i förordning (EU) nr xxx om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).
- (14) Det bör konkret anges att medlemsstaterna är skyldiga att se till att informationen om arbets- och anställningsvillkor är offentlig och att inte bara tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan även berörda utstationerade arbetstagare lätt kan få tillgång till den.
- (15) Medlemsstaterna bör fastställa på vilket sätt tjänsteleverantörer och tjänstemottagare ska ges lättillgänglig, relevant information, helst genom att informationen offentliggörs på en webbplats i enlighet med standarderna för webbtillgänglighet. Det kan till exempel handla om webbplatser som skapats i enlighet med EU-lagstiftning och i syfte att främja företagande och/eller utveckling av gränsöverskridande tjänster.
- (16) För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelser om anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare bör medlemsstaterna vidta vissa kontrollåtgärder eller kräva att företag som sänder ut arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster uppfyller vissa administrativa formkrav. Sådana åtgärder och krav får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna inte kan utföra sina kontroller effektivt utan de uppgifter som efterfrågas och dessa inte enkelt och inom rimlig tid kan erhållas genom den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare eller genom myndigheterna i den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad, och/eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle garantera att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

---

<sup>88</sup> EGT L 8, 12.1.2001, s. 1.

- (17) Ett heltäckande system av förebyggande kontroller och kontroller i efterhand i syfte att upptäcka och förhindra enskilda fall av skenbart egenföretagande eller obetalt arbete, kombinerat med avskräckande påföljder, bör bidra till att motverka odeclarerat arbete.
- (18) För att säkerställa en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG samt den praktiska efterlevnaden av det och för att i mån av möjlighet minska variationen vad gäller tillämpningen och efterlevnaden inom unionen, bör medlemsstaterna se till att inspektionerna på deras territorier är effektiva och ändamålsenliga.
- (19) Nationella yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra tillsynsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden.
- (20) För att på ett flexibelt sätt kunna hantera mångfalden vad gäller arbetsmarknader och system för arbetsmarknadsrelationer får övriga parter eller organ i undantagsfall sköta övervakningen och tillsynen av vissa anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, förutsatt att de kan garantera ett lika högt skydd för de berörda personerna och en icke-diskriminerande och objektiv tillsyn.
- (21) Medlemsstaternas tillsynsmyndigheter och andra relevanta övervaknings- och tillsynsorgan bör delta i det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i den berörda lagstiftningen, för att försäkra sig om att alla bestämmelser som gäller utstationerade arbetstagare har följts.
- (22) Medlemsstaterna uppmanas särskilt att införa ett mer integrerat perspektiv på yrkesinspektioner. Behovet av gemensamma standarder som leder till jämförbara metoder och rutiner eller minimistandarder på unionsnivå bör även utredas.
- (23) För att underlätta efterlevnaden av direktiv 96/71/EG och säkerställa en effektivare tillämpning av det bör det finnas särskilda mekanismer för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål eller inleda ett förfarande, antingen direkt eller genom utsedda tredjeparter som till exempel fackliga organisationer, andra föreningar eller gemensamma arbetsmarknadsorganisationer. Detta påverkar inte påverkar tillämpningen av nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.
- (24) Eftersom underentreprenader är vanligt förekommande inom bygg- och anläggningssektorn bör man för att trygga utstationerade arbetstagares rättigheter inom denna sektor se till att åtminstone den entreprenör, som arbetsgivaren är en direkt underentreprenör till, kan åläggas att utöver eller i stället för arbetsgivaren betala ut den nettominimilön som den utstationerade arbetstagaren har rätt till, eventuella inestående löner och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsorganisationer som regleras i lag eller kollektivavtal, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG. Entreprenören ska inte hållas ansvarig om han eller hon gjort omsorgsfulla riskbedömningar. Detta kan omfatta förebyggande åtgärder när det gäller bevis från underentreprenören, i tillämpliga fall på grundval av information från de nationella myndigheterna.
- (25) I särskilda fall kan andra entreprenörer i enlighet med nationell lagstiftning och praxis också hållas ansvariga vid överträdelser av skyldigheterna i detta direktiv, eller så kan deras ansvar begränsas i samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå eller inom en viss sektor.

- (26) Entreprenören bör åläggas detta ansvar när den direkta underentreprenören är en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat och som utstationerar arbetstagare, eftersom social trygghet för arbetstagare är ett överordnat allmänintresse. När det gäller möjligheten att göra anspråk på inestående löner eller skatteåterbäring eller socialskyddsavgifter som otillbörligt innehållits befinner sig utstationerade arbetstagare kanske inte i samma situation som arbetstagare som är anställda av en direkt underentreprenör som är etablerad i samma medlemsstat som entreprenören.
- (27) Medlemsstaternas möjligheter att verkställa administrativa böter och/eller avgifter i gränsöverskridande fall varierar, vilket hämmar den inre marknadens funktion och kan göra det mycket svårt, eller till och med omöjligt, att säkerställa att skyddet av utstationerade arbetstagare är lika högt i hela unionen.
- (28) Det bör säkerställas att efterlevnaden av de materiella bestämmelser som rör utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster kontrolleras effektivt, genom särskilda åtgärder som inriktas på gränsöverskridande verkställighet av administrativa böter och avgifter. En harmonisering av medlemsstaternas lagstiftning på detta område är därför en förutsättning för att skyddet ska bli bättre, mer likställt och jämförbart och för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (29) Genom att anta gemensamma bestämmelser om ömsesidigt bistånd och stöd vid tillsynsåtgärder och om de kostnader som detta föranleder, och genom att anta enhetliga krav för anmälning av beslut om administrativa böter och avgifter, bör ett antal praktiska problem med gränsöverskridande verkställighet kunna lösas, och informationen och verkställigheten av sådana beslut som fattats i andra medlemsstater förbättras.
- (30) Trots att det antas enhetligare bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av böter och avgifter och att det måste finnas enhetligare kriterier för uppföljande förfaranden som gäller obetalda böter och avgifter, bör dessa inte påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa egna system för böter, avgifter och andra påföljder eller de möjligheter att driva in fordringar som ges i den egna lagstiftningen.
- (31) Avsikten med detta direktiv är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag.
- (32) Om skyldigheterna i detta direktiv inte efterlevs bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder, till exempel genom administrativa eller rättsliga förfaranden, och de bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande påföljder för överträdelse av skyldigheterna enligt direktivet.
- (33) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31) och rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47), och måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.

- (34) Eftersom målet med detta direktiv, dvs. att inrätta en allmän gemensam ram med lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG så att det blir mer enhetligt, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, och de därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

## **KAPITEL I**

### **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

#### *Artikel 1* *Syfte*

1. Genom detta direktiv fastställs en allmän gemensam ram med lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG; där ingår åtgärder för att förhindra att regler används felaktigt eller kringgås samt påföljder för när så sker.

Syftet med det här direktivet är att säkra en lämplig lägsta nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, att göra det lättare för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer.

2. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och i unionslagstiftningen, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadslagstiftning och praxis i medlemsstaterna. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

#### *Artikel 2* *Definitioner*

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *behörig myndighet*: en myndighet som av en medlemsstat har utsetts att utföra uppgifter enligt detta direktiv.
- b) *sökande myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som inkommer med en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning i fråga om avgifter eller böter som avses i kapitel V.

- c) *anmodad myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som mottar en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning.

### Artikel 3

#### *Att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås*

1. För att genomföra, tillämpa och kontrollera efterlevnaden av direktiv 96/71/EG ska de behöriga myndigheterna beakta alla faktorer som rör den verksamhet som ett företag genomför i det land där det är etablerat, för att avgöra om företaget verkligen bedriver väsentlig verksamhet där, och inte bara intern förvaltning och administration. Exempel på faktorer:
- a) Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer.
  - b) Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras.
  - c) Den lagstiftning som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder.
  - d) Den plats där företaget har en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
  - e) Antalet avtal och omsättning i den medlemsstat där företaget är etablerat.

Bedömningen av dessa faktorer måste anpassas i varje enskilt fall och hänsyn måste tas till arten av den verksamhet som företaget bedriver i den medlemsstat där det är etablerat.

2. För att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar ska alla fakta rörande arbetet och arbetstagarens situation beaktas. Exempel på faktorer:
- a) Om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat.
  - b) Om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 och/eller Romkonventionen.
  - c) Om den utstationerade arbetstagaren återvänder eller förväntas återuppta sitt arbete i den medlemsstat varifrån han eller hon utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen.
  - d) Om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, samt på vilket sätt detta sker.
  - e) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under flera perioder innehåft tjänsten.

Dessa faktorer är bara vägledande; de ingår i den totala bedömningen och kan inte beaktas separat från varandra. Kriterierna måste anpassas i varje enskilt fall och hänsyn måste tas till varje situations särart.

## **KAPITEL II**

### **TILLGÅNG TILL INFORMATION**

#### *Artikel 4*

#### *Förbindelsekontorens uppgifter*

I enlighet med detta direktiv ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, utse en eller flera behöriga myndigheter; bland dessa kan de förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG ingå.

Kontaktuppgifter för de behöriga myndigheterna ska lämnas till kommissionen och till de övriga medlemsstaterna. Kommissionen ska offentliggöra och regelbundet uppdatera förteckningen över behöriga myndigheter och förbindelsekontor.

#### *Artikel 5*

#### *Bättre tillgång till information*

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att den information om arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG och som tillämpas och uppfylls av tjänsteleverantörerna finns tillgänglig på ett tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på internet, i format och enligt webbstandarder som gör åtkomst möjlig för personer med funktionsnedsättning samt som gör det möjligt för förbindelsekontoren eller andra behöriga nationella organ som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG att utföra sina arbetsuppgifter effektivt.
2. I syfte att ytterligare förbättra tillgången till information ska medlemsstaterna vidta följande åtgärder:
  - a) De ska på ett tydligt, detaljerat och användarvänligt sätt och i ett tillgängligt format på nationella webbplatser ange vilka arbets- och anställningsvillkor och/eller vilka delar av deras (nationella och/eller regionala) lagstiftning som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium.
  - b) De ska se till att det finns allmänt tillgänglig information på internet om vilka kollektivavtal som är tillämpliga (och för vem) samt vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa i enlighet med direktiv 96/71/EG; vid behov bör länkar till befintliga internetsidor och andra kontaktpunkter anges, särskilt för berörda parter på arbetsmarknaden.
  - c) De ska göra informationen tillgänglig för arbetstagare och tjänsteleverantörer på andra språk än det eller de nationella språken i landet där arbetet utförs, om möjligt i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga

arbetsvillkoren och på begäran även i format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

- d) De ska göra informationen mer tillgänglig och göra den information som finns på nationella webbplatser tydligare.
  - e) De ska om möjligt ange en kontaktperson vid förbindelsekontoret som är ansvarig för informationsförfrågningar.
  - f) De ska hålla informationen i faktabladerna om medlemsstaterna uppdaterad.
3. Kommissionen ska fortsätta att stödja medlemsstaterna i detta arbete.
4. När de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG i enlighet med nationell lagstiftning, tradition och praxis har införlivats i kollektivavtal i enlighet med artikel 3.1 och 3.8 i det direktivet, ska medlemsstaterna se till att arbetsmarknadens parter är medvetna om dem och att de på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahåller informationen om dem för tjänsteleverantörer från olika medlemsstater och för utstationerade arbetstagare, särskilt när det gäller de olika minimilönerna och de element som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.

## **KAPITEL III**

### **ADMINISTRATIVT SAMARBETE**

#### *Artikel 6*

#### *Ömsesidigt bistånd – allmänna principer*

- 1. Medlemsstaterna ska ha ett nära samarbete och bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av detta direktiv.
- 2. Medlemsstaternas samarbete ska särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information och att genomföra kontroller, inspektioner och undersökningar via behöriga myndigheter när det gäller sådan utstationering av arbetstagare som avses i artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG, inklusive undersökningar av missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering av arbetstagare och av gränsöverskridande verksamhet som kan antas vara olaglig.
- 3. Vid en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna säkerställa att tjänsteleverantörer som är etablerade på deras territorium förser sina behöriga myndigheter med all information som krävs för att deras verksamhet ska kunna övervakas i enlighet med deras nationella lagstiftning.
- 4. Om en medlemsstat har svårt att tillmötesgå en begäran om information eller att genomföra kontroller, inspektioner eller utredningar, ska den snabbt underrätta den medlemsstat som begärt informationen i syfte att finna en lösning.

5. Medlemsstaterna ska tillhandahålla den information som begärts av en annan medlemsstat eller av kommissionen i elektroniskt format och så snabbt som möjligt, senast två veckor efter det att begäran inkommit.

Ett särskilt skyndsamt förfarande ska användas vid speciella situationer då en medlemsstat får kännedom om särskilda omständigheter som kräver skyndsamma åtgärder. I sådana fall ska informationen tillhandahållas inom 24 timmar.

6. Medlemsstaterna ska se till att de register där tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna inom deras territorium har tillgång till, är tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter.
7. Medlemsstaterna ska säkerställa att de upplysningar som utväxlas behandlas konfidentiellt. Information som lämnats ut får endast användas i det ärende för vilket den har begärts.
8. Inga avgifter får tas ut i samband med den ömsesidiga administrativa hjälpen och samarbetet.
9. Kommissionen och de behöriga myndigheterna ska ha ett nära samarbete för att undersöka sådana svårigheter som kan uppstå vid tillämpningen av artikel 3.10 i direktiv 96/71/EG.

#### *Artikel 7*

##### *Etableringsmedlemsstatens roll*

1. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska fortsätta att kontrollera, följa upp och vidta nödvändiga tillsynsåtgärder, i enlighet med sin nationella lagstiftning, praxis och administrativa förfaranden, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat.
2. Under de förhållanden som avses i artiklarna 3.1, 3.2 och 9.1 ska den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad bistå den medlemsstat dit utstationeringen görs för att säkerställa att de villkor som är tillämpliga i enlighet med direktiv 96/71/EG och detta direktiv är uppfyllda. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska på eget initiativ informera den medlemsstat dit utstationeringen sker om eventuella relevanta faktorer enligt vad som avses i artiklarna 3.1, 3.2 och 9.1, i de fall då etableringsmedlemsstaten är medveten om omständigheter som tyder på att det förekommer oegentligheter.
3. De behöriga myndigheterna i den mottagande medlemsstaten kan också, för varje tillfälle då tjänster tillhandahålls eller för varje tjänsteleverantör, begära att de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska lämna dessa uppgifter i enlighet med artikel 6.
4. Den skyldighet som fastställs i punkterna 1 och 2 ska inte innebära någon plikt för etableringsmedlemsstaten att genomföra faktiska undersökningar och kontroller på den medlemsstats territorium där tjänsten tillhandahålls. Sådana undersökningar och



kontroller ska vid behov utföras av myndigheterna i den mottagande medlemsstaten på begäran av behöriga myndigheter i etableringsmedlemsstaten i enlighet med artikel 10 och de ska också vara förenliga med den tillsynsbehörighet som finns i den mottagande medlemsstatens nationella lagstiftning, praxis och administrativa förfarande och som överensstämmer med unionslagstiftningen.

*Artikel 8*  
*Kompletterande åtgärder*

1. Medlemsstaterna ska, med kommissionens bistånd, vidta kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta och främja utbytet mellan de tjänstemän som ansvarar för samarbetet mellan förvaltningar, för det ömsesidiga biståndet samt för kontrollen och genomförandet av tillämpliga bestämmelser.
2. Kommissionen ska bedöma behovet av ekonomiskt stöd för att ytterligare förbättra förvaltningssamarbetet och öka det ömsesidiga förtroendet genom projekt, t.ex. genom utbyte av berörda tjänstemän och utbildning, samt genom att utveckla, underlätta och främja god praxis, även hos arbetsmarknadens parter på unionsnivå, t.ex. genom att utveckla och uppdatera databaser och gemensamma webbplatser med allmän eller sektorspecifik information om gällande arbets- och anställningsvillkor.

**KAPITEL IV**  
**KONTROLL AV EFTERLEVNADEN**

*Artikel 9*  
*Nationella kontrollåtgärder*

1. Medlemsstaterna får endast införa följande administrativa krav och kontrollåtgärder:
  - a) Kravet att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat måste göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, där anmälan bara behöver innehålla tjänsteleverantörens identitet, närvaron av en eller flera tydligt angivna utstationerade arbetstagare, hur många dessa beräknas vara, utstationeringsperiod och utstationeringsort, och vilka tjänster de ska utföra.
  - b) Kravet att tillhandahålla och/eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet (eller ett motsvarande dokument enligt direktiv 91/533/EEG, inklusive eventuella ytterligare upplysningar i enlighet med artikel 4 i det direktivet); lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar eller kopior av motsvarande dokument under utstationeringsperioden på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium, t.ex. på arbetsplatsen; för mobila arbetstagare i transportsektorn kan det vara det lokala kontoret eller i det fordon med vilket tjänsten utförs.
  - c) Det kan vara berättigat att kräva en översättning av de handlingar som avses under b, om de inte är orimligt långa och eftersom de i allmänhet upprättas med hjälp av standardformulär.

- d) Kravet att utse en kontaktperson för att vid behov på arbetsgivarens vägnar förhandla med berörda arbetsmarknadsparter i den medlemsstat till vilken utstationeringen sker, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls.
2. Medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationeringen av arbetstagare lätt kan hanteras av företagen, på distans och så långt möjligt på elektronisk väg.
3. Inom tre år efter det datum som avses i artikel 20 ska en översyn göras av hur nödvändigt och lämpligt genomförandet av nationella kontrollåtgärder är, mot bakgrund av erfarenheterna från samarbetet och utbytet av information, hur effektivt detta system fungerat, utvecklingen av mer enhetliga standardiserade handlingar, införandet av gemensamma principer eller standarder för fältinspektioner av utstationeringen av arbetstagare samt av den tekniska utvecklingen, i syfte att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

#### *Artikel 10* *Inspektioner*

1. Medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga kontrollsysteem och att effektiva och lämpliga inspektioner genomförs på deras territorier, för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i direktiv 96/71/EG och för att garantera att direktivet tillämpas och efterlevs korrekt. Sådana inspektioner ska främst bygga på en riskbedömning, som behöriga myndigheter ska genomföra regelbundet. Vid riskbedömningen ska sådana sektorer identifieras som har en hög koncentration av utstationerade arbetstagare som tillhandahåller tjänster på deras territorium. I samband med riskbedömningen ska man beakta genomförandet av stora infrastrukturprojekt, olika sektors särskilda problem och behov, tidigare överträdelser samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden av direktiv 96/71/EG inte är diskriminerande och/eller oproportionell.
3. Om det behövs information medan inspektionerna pågår och mot bakgrund av kriterierna i artikel 3 ska den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls och etableringsmedlemsstaten agera i enlighet med reglerna om förvaltningssamarbete, vilket innebär att de behöriga myndigheterna ska samarbeta i enlighet med reglerna och principerna i artiklarna 6 och 7.
4. I de medlemsstater där det i enlighet med nationell lagstiftning och praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får dessa, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av relevanta arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras som är likvärdig med den nivå som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

5. De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena och/eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får undantagsvis, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter på nationell nivå, införa eller behålla bestämmelser som ger berörda personer skydd i samma utsträckning som direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

## **KAPITEL V GENOMFÖRANDE**

### *Artikel 11*

#### *Försvar av rättigheter – förenklade klagomålsförfaranden – retroaktiva utbetalningar*

1. För att se till att skyldigheterna enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet fullgörs, ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt och även rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts, även efter det att det anställningsförhållande då underlåtelsen inträffade har avslutats.
2. Punkt 1 ska gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna, enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter och/eller internationella konventioner.
3. Medlemsstaterna ska se till att fackföreningar och andra tredjeparter, t.ex. föreningar, organisationer och andra juridiska personer som enligt de kriterier som anges i den nationella lagstiftningen har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne och med hans eller hennes tillstånd, får delta i de rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra detta direktiv eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.
4. Punkterna 1 och 3 ska tillämpas utan att det påverkar nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister för att vidta sådana åtgärder eller nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.
5. Medlemsstaterna ska se till att det finns lämpliga sätt att säkerställa att utstationerade arbetstagare kan ta emot följande:
  - a) Eventuella inestående löner, som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktiv 96/71/EG.
  - b) Återbetalning av överdrivna kostnader i förhållande till nettolönen eller logins kvalitet, som innehållits eller dragits av från lönen för logi som tillhandahållits av arbetsgivaren.

Detta stycke ska också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

*Artikel 12*  
*Underentreprenörer – gemensamt och solidariskt ansvar*

1. När det gäller den byggnadsverksamhet som avses i bilagan till direktiv 96/71/EG ska medlemsstaten, för all sådan utstationering som omfattas av artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG och på ett icke-diskriminerande sätt, säkerställa motsvarande rättigheter för anställda till direkta underentreprenörer som är etablerade på dess territorium, så att en entreprenör vars arbetsgivare (tjänsteleverantör alternativt personaluthyrningsföretag eller bemanningsföretag) är en direkt underentreprenör kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren och/eller gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner för att inte ha betalat ut följande:
  - a) Eventuell utestående nettominimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsorganisationer som omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG.
  - b) Eventuella retroaktiva utbetalningar eller skatteåterbäring eller socialskyddsavgifter som otillbörligt dragits av från lönen.

Det ansvar som avses i denna punkt ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och underentreprenören.

2. Medlemsstaterna ska se till att en entreprenör som gjort en omsorgsfull riskbedömning inte ska hållas ansvarig enligt punkt 1. Sådana system ska tillämpas på ett öppet, icke-diskriminerande och proportionellt sätt. De kan omfatta förebyggande åtgärder som vidtas av entreprenören när det gäller bevis från underentreprenörer om de viktigaste arbetsvillkoren för de utstationerade arbetstagare som omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG, inklusive lönespecifikationer, löneutbetalningar, uppfyllande av krav när det gäller socialförsäkring och skatter i etableringsmedlemsstaten och uppfyllande av tillämpliga regler om utstationering av arbetstagare.
3. Medlemsstaterna får i enlighet med unionslagstiftningen föreskriva om striktare ansvarsbestämmelser inom nationell lagstiftning, om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av underentreprenörens ansvar. Medlemsstaterna får också i enlighet med unionslagstiftningen föreskriva om sådant ansvar inom andra sektorer än dem som anges i bilagan till direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna kan i sådana fall föreskriva att en entreprenör som har gjort en omsorgsfull riskbedömning i enlighet med nationell lagstiftning inte ska hållas ansvarig.
4. Inom tre år från det datum som anges i artikel 20 ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på EU-nivå se över tillämpningen av den här artikeln i syfte att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

## **KAPITEL VI**

# **GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSTÄLLIGHET AV ADMINISTRATIVA BÖTER OCH AVGIFTER**

### *Artikel 13*

#### *Allmänna principer – ömsesidigt stöd och erkännande*

1. Utan att det påverkar de verktyg och möjligheter som föreskrivs eller kan komma att föreskrivas i unionslagstiftningen ska principerna om ömsesidigt stöd och erkännande liksom de åtgärder och förfaranden som föreskrivs i denna artikel vara tillämpliga vid den gränsöverskridande verkställigheten av administrativa böter och avgifter som utfärdats på grund av att en tjänsteleverantör etablerad i en medlemsstat inte följt tillämpliga bestämmelser i en annan medlemsstat.
2. Den sökande myndigheten kan, i enlighet med gällande lagar och bestämmelser i sin egen medlemsstat, begära att den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat driver in böter eller avgifter eller anmäla beslut om böter eller avgifter, såvida relevanta lagar, bestämmelser och förvaltningspraxis i den sökande myndighetens medlemsstat tillåter sådana åtgärder.

Den behöriga myndigheten i den sökande medlemsstaten ska säkerställa att begäran om indrivning av böter eller avgifter eller anmälan av ett beslut om böter eller avgifter görs i överensstämmelse med gällande bestämmelser i den egna medlemsstaten, medan den behöriga anmodade myndigheten ska säkerställa att en sådan indrivning eller anmälan i den anmodade medlemsstaten genomförs i enlighet med nationella lagar, bestämmelser och administrativ praxis i den medlemsstaten.

Den sökande myndigheten kan inte göra någon begäran om indrivning av böter eller avgifter eller anmälan av ett beslut om böter eller avgifter i de fall då böterna eller avgifterna liksom de bakomliggande fordringarna och/eller de instrument som används för verkställighet i den sökande medlemsstaten inte erkänns av denna.

### *Artikel 14*

#### *Begäran om indrivning, information eller anmälan*

1. På begäran av den sökande myndigheten om indrivning av böter eller avgifter eller anmälan av ett beslut om böter eller avgifter ska den anmodade myndigheten tillhandahålla sådan information och ömsesidigt stöd som den sökande myndigheten kan behöva vid indrivningen av böter och/eller avgifter, liksom, så vitt möjligt, för den bakomliggande fordringen.

Begäran om information om indrivningen av böter eller avgifter samt anmälan av beslutet om böter eller avgifter ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

- a) Namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne.

- b) Syftet med anmälan eller begäran om indrivning, den period inom vilken den ska verkställas och viktiga tidsfrister i verkställandeförfarandet.
  - c) En beskrivning av vilken typ av böter eller påföljder och vilka belopp det gäller, samt den bakomliggande fordringen och vad som ingår i den.
  - d) Övriga relevanta upplysningar eller handlingar, även rättsliga dokument, som berör fordringen, böterna eller avgifterna.
  - e) Namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för bedömningen av böterna och/eller avgifterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om böterna eller avgifterna eller möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.
2. I samband med indrivning av böter eller avgifter eller anmälan av ett beslut om böter eller avgifter i den anmodade medlemsstaten ska böter och avgifter för vilka en begäran om indrivning eller en anmälan gjorts behandlas som om det rörde sig om böter eller avgifter i den anmodade medlemsstaten.
3. Den anmodade myndigheten ska omedelbart underrätta den sökande myndigheten om de åtgärder som har vidtagits med anledning av dess begäran om anmälan eller indrivning, och särskilt om vilket datum handlingen eller beslutet skickades till eller delgavs adressaten.

Den anmodade myndigheten ska också underrätta den sökande myndigheten om skälen till att den inte efterkommer en begäran om information, indrivning eller anmälan.

#### *Artikel 15*

##### *Uppskov med verkställigheten av förfarandet*

1. Om böterna, avgifterna och/eller den underliggande fordran under indrivnings- eller delgivningsförfarandets gång bestrids av berörd tjänsteleverantör eller en berörd part ska det gränsöverskridande förfarandet för verkställighet av böter och avgifter stoppas i väntan på beslut av lämplig nationell myndighet.

Den sökande myndigheten ska utan dröjsmål underrätta den anmodade myndigheten om denna åtgärd.

2. Tvister som rör verkställighetsåtgärder som vidtagits i den anmodade medlemsstaten eller giltigheten av en delgivning som utförts av en behörig myndighet i den anmodade medlemsstaten ska prövas av behörigt organ eller behörig rättslig myndighet i den medlemsstaten i enlighet med dess lagar och förordningar.

#### *Artikel 16*

##### *Kostnader*

1. Den anmodade myndigheten ska till den sökande myndigheten översända de belopp som drivits in för de böter och avgifter som avses i detta kapitel.

Den anmodade myndigheten får från den berörda fysiska eller juridiska personen driva in och behålla ersättning för de kostnader som är förknippade med indrivningen i enlighet med de lagar och administrativa förfaranden eller praxis som gäller för liknande fordringar i den anmodade medlemsstaten.

2. Medlemsstaterna ska inte kräva ersättning från varandra för de kostnader som uppstått genom det ömsesidiga bistånd de ger varandra i enlighet med detta direktiv eller som ett resultat av tillämpningen av direktivet.

Vid indrivningar som medför särskilda svårigheter eller som gäller mycket stora belopp får de sökande och de anmodade myndigheterna komma överens om särskilda former för återbetalning anpassade till det enskilda fallet.

3. Trots vad som sägs i punkt 2 ska den behöriga myndigheten i den sökande medlemsstaten förbli betalningsskyldig inför den anmodade medlemsstaten för eventuella kostnader och förluster som uppstår på grund av åtgärder som bedöms vara ogrundade, antingen vad gäller böternas eller avgifternas riktighet, eller giltigheten hos den handling som medger verkställighet och/eller säkerhetsåtgärder och som utfärdats av den sökande myndigheten.

## **KAPITEL VII SLUTBESTÄMMELSER**

### *Artikel 17 Påföljder*

Medlemsstaterna ska föreskriva påföljder för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa påföljder tillämpas. Påföljderna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den [... sista dagen för direktivets införlivande], och alla senare ändringar som gäller dem så snart som möjligt.

### *Artikel 18 Informationssystemet för den inre marknaden*

1. Det administrativa samarbete och det ömsesidiga stöd mellan behöriga myndigheter i medlemsstaterna som föreskrivs i artiklarna 6, 7, 10.3, 13, 14 och 15 ska genomföras genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som inrättats genom [hänvisning till IMI-förordningen]<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> IMI är ett säkert online-program som gör det möjligt för nationella, regionala och lokala myndigheter att kommunicera snabbt och enkla med motsvarande myndigheter i andra länder. Det grundades inom IDABC-programmet (för driftskompatibla Europatäckande e-förvaltningstjänster för offentliga förvaltningar, företag och medborgare). Se förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), KOM(2011) 522 slutlig, 29.8.2011.

2. Medlemsstaterna får fortsätta att tillämpa bilaterala avtal om administrativt samarbete mellan behöriga myndigheter i fråga om tillämpningen och tillsynen av de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, så länge dessa avtal inte negativt påverkar de berörda arbetstagarnas och företagens rättigheter och skyldigheter.
3. När det gäller de bilaterala avtal som avses i punkt 2 ska de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna använda IMI i största möjliga utsträckning. Under alla omständigheter ska en behörig myndighet i en av de berörda medlemsstaterna som använt IMI också använda systemet för all uppföljning; systemet ska också användas i första hand i stället för andra system som föreskrivs i sådana bilaterala avtal när det gäller administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd.

#### *Artikel 19*

#### *Ändring av [IMI-förordningen]*

Följande punkt ska läggas till i bilaga I till [IMI-förordningen]:

1. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>90</sup>: artikel 4.
2. Europaparlamentets och rådets direktiv xxxx/xx/EU om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>91</sup>: artiklarna 6, 7, 10.3, 13, 14 och 15.

#### *Artikel 20*

#### *Införlivande*

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom två år från dagen för dess ikraftträdande. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser tillsammans med en jämförelsetabell över dessa bestämmelser och detta direktiv.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser 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.

---

<sup>90</sup> EGT L 18, 21.1.1997.

<sup>91</sup> Hänvisning till EUT.



*Artikel 21*  
*Rapportering*

Senast fem år efter sista dagen för införlivande ska kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén rapportera om genomförandet av detta direktiv, och denna rapport ska vid behov åtföljas av lämpliga förslag.

*Artikel 22*  
*Ikraftträdande*

Detta direktiv träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 23*  
*Adressater*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 21.3.2012

*På Europaparlamentets vägnar*  
*Ordförande*

*På rådets vägnar*  
*Ordförande*

## **FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT**

### **1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET**

- 1.1. Förslagets eller initiativets beteckning
- 1.2. Berörda politikområden i den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen
- 1.3. Typ av förslag eller initiativ
- 1.4. Mål
- 1.5. Motivering till förslaget eller initiativet
- 1.6. Duration and financial impact
- 1.7. Planerad metod för genomförandet

### **2. FÖRVALTNING**

- 2.1. Bestämmelser om uppföljning och rapportering
- 2.2. Administrations- och kontrollsystem
- 2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oegentligheter/oriktigheter

### **3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET**

- 3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel
- 3.2. Beräknad inverkan på utgifterna
  - 3.2.1. *Sammanfattning av den beräknade inverkan på utgifterna*
  - 3.2.2. *Beräknad inverkan på driftanslagen*
  - 3.2.3. *Beräknad inverkan på de administrativa anslagen*
  - 3.2.4. *Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen*
  - 3.2.5. *Bidrag från tredje part*
- 3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

## FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

### 1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

#### 1.1. Förslaget eller initiativets beteckning

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

#### 1.2. Berörda politikområden i den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen<sup>92</sup>

Sysselsättning, social solidaritet  
Politiken för den inre marknaden  
Den inre marknaden för tjänster

#### 1.3. Typ av förslag eller initiativ

- Ny åtgärd
- Ny åtgärd som bygger på ett pilotprojekt eller en förberedande åtgärd<sup>93</sup>
- Befintlig åtgärd vars genomförande förlängs i tiden
- Tidigare åtgärd som omformas till eller ersätts av en ny

#### 1.4. Mål

##### 1.4.1. *Fleråriga strategiska mål för kommissionen som förslaget eller initiativet är avsett att bidra till*

Bidra till att uppnå målen i Europa 2020-strategin:  
– Främja ökat deltagande på arbetsmarknaden  
– Utforma en trygg, flexibel och rörlig europeisk arbetsmarknad  
– Främja den sociala och ekonomiska sammanhållningen  
Skapa ett effektivt regelverk för den inre marknaden för tjänster på grundval av tillförlitliga uppgifter till nytta för konsumenterna och näringslivet

<sup>92</sup> Verksamhetsbaserad förvaltning och verksamhetsbaserad budgetering benämns ibland med de interna förkortningarna ABM respektive ABB.

<sup>93</sup> I den mening som avses i artikel 49.6 a respektive 49.6 b i budgetförordningen.

1.4.2. *Specifika mål eller verksamheter inom den verksamhetsbudgeterade förvaltningen och budgeteringen som berörs*

Specifikt mål nr 1 (EMPL):

Uppnå en effektiv tillämpning av EU-lagstiftningen om arbetsmiljö och arbetsrätt i alla medlemsstater

Specifikt mål nr 3 (EMPL):

Stärka effektiva partnerskap med berörda parter på nationell och europeisk nivå som komplement till de resultat som uppnås inom politikområdena sysselsättning och social solidaritet

Specifikt mål nr 1 (MARKT):

Genomföra inre marknadsakten och främja utvecklingen av socialt entreprenörskap

Specifikt mål nr 12 (MARKT):

Utveckla alla möjligheter i informationssystemet för den inre marknaden (IMI) för att bidra till ett bättre genomförande av lagstiftningen om den inre marknaden

Berörda verksamheter enligt den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen

Sysselsättning, social solidaritet (EMPL)

Politiken för den inre marknaden (MARKT)

Den inre marknaden för tjänster (MARKT)

1.4.3. *Verkan eller resultat som förväntas*

*Beskriv den verkan som förslaget eller initiativet förväntas få på de mottagare eller den del av befolkningen som berörs.*

1. De utstationerade arbetstagarnas rättigheter tillvaratas på ett bättre sätt
  - Förbättra informationen om gällande arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare
  - Göra det möjligt för utstationerade arbetstagare att på ett bättre sätt tillvarata sina rättigheter, även i samband med underentreprenader
  - Förtydliga arbetsmarknadsparternas roll i samband med kontrollen av efterlevanden av reglerna
  - Förbättra övervakningen och kontrollen av att arbetsvillkoren är uppfyllda
2. Tillhandahållandet av tjänster över gränserna underlättas och förutsättningarna för en rättvis konkurrens förbättras
  - Föreskriva en exaktare definition av utstationering
  - Förbättra informationen om företagens skyldigheter avseende gällande arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare
  - Skapa klarhet vad gäller administrativa krav och nationella kontrollåtgärder

– Förbättra det administrativa samarbetet mellan de ansvariga nationella myndigheterna

#### 1.4.4. *Indikatorer för bedömning av resultat eller verkan*

*Ange vilka indikatorer som ska användas för att följa upp hur förslaget eller initiativet genomförs.*

När den planerade åtgärdens innehåll har förtydligats kommer kommissionen tillsammans med expertkommittén för utstationering av arbetstagare att utarbeta ett begränsat antal indikatorer som omfattar relevanta aspekter av tillämpningen av direktivet. Som utgångspunkt föreslogs följande indikatorer för uppföljning (uppgiftslämnare anges efter varje indikator): i) antal sökningar på nationella webbplatser om utstationering (medlemsstaterna), ii) antal samarbetsprojekt mellan olika länder om utstationering som främjas av nationella myndigheter eller arbetsmarknadens parter (medlemsstaterna), iii) antal ansökningar som görs via den särskilda IMI-applikationen för utstationering (kommissionen), iv) antal tvistemål i nationella domstolar (medlemsstaterna), v) procentandel inspektioner som leder till påföljder (medlemsstaterna). Kommissionen kommer också att fortsätta att samla in administrativa uppgifter om utstationering på grundval av socialförsäkringsuppgifter. Med hänsyn till användningsfrekvensen kommer dessa indikatorer att regelbundet redovisas och diskuteras i expertkommittén för utstationering av arbetstagare. De kommer också att ingå bland indikatorerna i den utvärdering som nämns nedan.

### 1.5. **Motivering till förslaget eller initiativet**

#### 1.5.1. *Behov som ska tillgodoses på kort eller lång sikt*

Förslaget syftar till att förbättra och stärka genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden i praktiken av direktivet om utstationering av arbetstagare, bl.a. genom åtgärder för att förhindra och bestraffa missbruk och kringgående av reglerna.

Förslaget syftar till att åtgärda brister som rör information till arbetsgivare och utstationerade arbetstagare, tillsynsåtgärder samt det administrativa samarbetet. Det kommer att ta itu med onödiga administrativa krav och kontrollåtgärder för tjänsteleverantörer, skydd av utstationerade arbetstagare i tvister som rör deras anställningsvillkor samt situationer då utstationeringen inte längre är tillfällig, då den är av roterande karaktär eller då arbetsgivaren inte har någon väsentlig anknytning till den utsändande medlemsstaten.

Det kommer därför att införas närmare bestämmelser om genomförande och kontroll av efterlevnad av direktivet, bl.a. om skydd av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter, samt ytterligare kriterier för att klargöra vad som ingår i begreppet utstationering för att man på ett bättre sätt ska kunna motverka att reglerna kringgås och missbrukas.

#### 1.5.2. *Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå*

De problem som konstaterats har samband med målen i artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen och i artiklarna 56 och 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Orsaken till problemen är att gällande lagstiftning på EU-nivå är otydlig. Det gällande direktivet, som ger medlemsstaterna ett stort handlingsutrymme när det gäller genomförandet, tillämpningen och kontrollen av bestämmelserna, samt de tidigare försöken

att åtgärda problemen genom icke bindande åtgärder har inte varit tillräckliga för att lösa de problem som konstaterats. De måste därför åtgärdas på EU-nivå så att man bättre ska kunna uppnå målen i fördraget.

### 1.5.3. Erfarenheter från liknande försök eller åtgärder

Tidigare försök att lösa problemen med genomförandet och efterlevnaden i praktiken av direktivet om utstationering av arbetstagare genom andra åtgärder än lagstiftning har inte varit tillräckliga. Frågorna behandlades genom tolkningsriktlinjer 2006. Den översyn som genomfördes under 2007 visade att det fanns ett antal brister. I meddelandet om översynen fanns ytterligare förtydliganden för medlemsstaterna. Kommissionen antog 2008 en rekommendation<sup>94</sup> i vilken medlemsstaterna uppmanades att genast vidta åtgärder för att förbättra situationen för utstationerade arbetstagare genom ett bättre samarbete mellan de nationella myndigheterna, i syfte att effektivisera informationsutbytet mellan medlemsstaterna samt skapa bättre tillgång till information och utbyte av bästa praxis.

Sedan 2009 har kommissionen låtit utföra flera efterhandsutvärderingar, t.ex. en undersökning om de ekonomiska och sociala effekterna av utstationering av arbetstagare inom Europeiska unionen och en undersökning om de rättsliga aspekterna på utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster inom Europeiska unionen (omfattande tolv medlemsstater), en kompletterande undersökning om de rättsliga aspekterna på utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster inom Europeiska unionen (i 15 medlemsstater) samt en undersökning om skyddet av arbetstagares rättigheter vid underentreprenader inom Europeiska unionen (undersökningen är inte slutförd).

För att förbereda konsekvensbedömningen gjordes under 2011 en förhandsutvärdering av en extern konsult, ”*Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*”.

Dessa färskas undersökningar bekräftade att det återstår många problem.

### 1.5.4. Förenlighet med andra finansieringsformer och eventuella synergieffekter

Grundläggande rättigheter: Förslaget är förenligt med EU:s strategi för de grundläggande rättigheterna (KOM(2010) 573 slutlig).

Europa 2020-strategin: Initiativet kommer att bidra till att det skapas arbetstillfällen inom ramen för strategin för smart och hållbar tillväxt för alla (Europa 2020).

Inremarknadsakten: Initiativet utgör en av de tolv åtgärder som kommissionen fastställt för att stimulera tillväxten och stärka medborgarnas förtroendet för inre marknaden. Förslaget kommer särskilt att underlätta tillhandahållandet av tjänster över gränserna och ge bättre förutsättningar för en rättvis konkurrens. Initiativet gör det möjligt att tillvarata möjligheterna

<sup>94</sup> Kommissionens rekommendation av den 31 mars 2008 om ökat administrativt samarbete vid utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EUT C 85, 4.4.2008, s. 1.

till tillväxt genom utstationering av arbetstagare som en viktig del av tillhandahållandet av tjänster på den inre marknaden. Det kan dessutom bidra till att mildra de sociala och politiska motsättningarna i form av kontroverser om flera domstolsavgöranden och de effekter de uppfattas få för relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

Småföretagsakten: Initiativet ligger i linje med småföretagsakten, eftersom de flesta företag som sänder ut arbetstagare är små och medelstora företag och initiativet syftar till att underlätta tillhandahållandet av tjänster genom en harmonisering av genomförandet och efterlevnaden av direktivet, vilket innebär att det skapas gynnsamma förutsättningar för att bedriva verksamhet över gränserna.

Smart lagstiftning: Initiativet ligger också i linje med agendan för smart lagstiftning, som syftar till att åstadkomma lagstiftning av högsta möjliga kvalitet med full respekt för subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. Förslaget grundas på en fullständig utvärdering av befintlig lagstiftning och praxis och omfattar rättsliga, ekonomiska och sociala aspekter. Målet är att lagstiftningen ska bli tydligare och lättillgängligare och styra medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete för att säkerställa en effektivare och enhetligare efterlevnad av lagstiftningen. I förslaget beaktas resultatet av samrådet med berörda parter, särskilt arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.

Informationssystemet för den inre marknaden (IMI): Initiativet innehåller förslag om att utnyttja IMI när det gäller utstationering av arbetstagare för att förbättra det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna. Det överensstämmer med kommissionens strategi för att bygga ut och vidareutveckla IMI (KOM(2011) 75 slutlig) och är kopplat till kommissionens förslag om en övergripande förordning om IMI (KOM(2011) 522 slutlig).

EU-programmet för social förändring och social innovation (uppföljning till Progressprogrammet): Kompletterande åtgärder, särskilt projekt som genomförs av icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter, kommer att finansieras genom det nya EU-programmet för social förändring och social innovation (KOM(2011) 609 slutlig) till stöd för det praktiska genomförandet och den praktiska tillämpningen av initiativet. (2 miljoner euro per år).

#### 1.6. Tid under vilken åtgärden kommer att pågå respektive påverka resursanvändningen:

Förslag eller initiativ som pågår under **begränsad tid**

- Förslaget eller initiativet ska gälla från [den DD/MM]ÅÅÅÅ till [den DD/MM]ÅÅÅÅ.
- Det påverkar resursanvändningen från 2013 till 2020.

Genomförandet av direktivet är inte begränsat i tiden, och det förväntas att det eller de program som efterträder programmet för social förändring och social innovation kommer att stå för kostnaderna efter 2020.

Förslag eller initiativ som pågår under en **obegränsad tid**

- Efter en inledande period 2013–2014,

- beräknas genomförandetakten nå en stabil nivå.

## 1.7. Planerad metod för genomförandet<sup>95</sup>

**Direkt centraliserad förvaltning** som sköts av kommissionen

**Indirekt centraliserad förvaltning** genom delegering till

- genomförandeorgan
- byråer/organ som inrättats av gemenskaperna<sup>96</sup>
- nationella offentligrättsliga organ eller organ som anförtrotts uppgifter som faller inom offentlig förvaltning
- personer som anförtrotts ansvaret för genomförandet av särskilda åtgärder som följer av avdelning V i fördraget om Europeiska unionen och som anges i den grundläggande rättsakten i den mening som avses i artikel 49 i budgetförordningen

**Delad förvaltning** med medlemsstaterna

**Decentraliserad förvaltning** med tredjeländer

**Gemensam förvaltning** med internationella organisationer (*ange vilka*)

*Vid fler än en metod, ange kompletterande uppgifter under "Anmärkningar".*

Anmärkningar

## 2. FÖRVALTNING

### 2.1. Bestämmelser om uppföljning och rapportering

*Ange intervall och andra villkor för sådana åtgärder*

Fem år efter sista dagen för införlivande kommer en fortlöpande utvärdering att göras. Denna utvärdering kommer huvudsakligen att inriktas på en bedömning av hur effektivt det ändrade direktivet har varit i det inledande skedet. Tonvikten kommer att läggas på en analys av det förstärka samarbetet mellan medlemsstaterna och på kvaliteten i den information som genereras genom detta samarbete. Utvärderingen kommer att utföras av kommissionen med bistånd av externa experter. Kommissionens avdelningar kommer att utarbeta ett uppdrag med närmare riktlinjer för utvärderingen. Berörda parter kommer via expertkommittén för utstationering av arbetstagare att informeras om och uppmanas att lämna synpunkter på

<sup>95</sup> Närmare förklaringar av de olika metoderna för genomförande med hänvisningar till respektive bestämmelser i budgetförordningen återfinns på BudgWeb: [http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag\\_en.html](http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html)

<sup>96</sup> Organ som avses i artikel 185 i budgetförordningen.



uppdraget samt regelbundet informeras om hur utvärderingen framskrider och de resultat som kommer fram. Resultaten kommer att offentliggöras.

## **2.2. Administrations- och kontrollsystem**

### *2.2.1. Risker som identifierats*

Kompletterande åtgärder inom EU-programmet för social förändring och social innovation: Inom ramen för detta program kommer den direkta centraliserade förvaltningen att medföra att flera avtal ingås och bidrag beviljas för särskild verksamhet samt att flera bidrag utbetalas till statliga och icke-statliga organisationer. Den största risken kommer (framför allt) att härröra från mindre organisationers kapacitet att effektivt kontrollera utgifter samt att säkerställa öppenhet när det gäller de insatser som genomförs.

### *2.2.2. Planerade kontrollmetoder*

Kompletterande åtgärder inom EU-programmet för social förändring och social innovation: De kontrollåtgärder som anges i KOM(2011) 609 slutlig kommer att användas.

## **2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oegentligheter/oriktigheter**

*Beskriv förebyggande åtgärder (befintliga eller planerade)*

Kompletterande åtgärder inom EU-programmet för social förändring och social innovation: De åtgärder för att förebygga bedrägeri och oegentligheter/oriktigheter som anges i KOM(2011) 609 slutlig kommer att användas.

### 3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

#### 3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel

- Befintliga budgetrubriker (även kallade ”budgetposter”)

Redovisa de berörda rubrikerna i budgetramen i nummerföljd och – inom varje sådan rubrik – de berörda budgetrubrikerna i den årliga budgeten i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetrubrik i den årliga budgeten	Typ av anslag	Bidrag			
	Nummer [Beteckning.....]	Diff./Icke-diff. <sup>(97)</sup>	från Eftaländer <sup>98</sup>	från kandidatländer <sup>99</sup>	från tredjeländer	enligt artikel 18.1 aa i budgetförordningen
1	04.04.01.03 (kan komma att ändras genom det nya programmet) <sup>100</sup> Progress (ersätts av programmet för social förändring och social innovation under 2014)	Diff.	JA	JA	NEJ	NEJ
1	04.01.04.10 (kan komma att ändras genom det nya programmet) <sup>101</sup> Progress (ersätts av programmet för social förändring och social innovation under 2014)	Icke-diff.	JA	NEJ	NEJ	NEJ

- Nya budgetrubriker som föreslås

Redovisa de berörda rubrikerna i budgetramen i nummerföljd och – inom varje sådan rubrik – de berörda budgetrubrikerna i den årliga budgeten i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetrubrik i den årliga budgeten	Typ av anslag	Bidrag			
	Nummer	Diff./Icke-	från Efta-	från kandidatländer	från tredjeländer	enligt artikel 18.1 aa i

<sup>97</sup> Differentierade respektive icke-differentierade anslag.

<sup>98</sup> Efta: Europeiska frihandelssammanslutningen.

<sup>99</sup> Kandidatländer och i förekommande fall potentiella kandidatländer i västra Balkan.

<sup>100</sup> Den budgetkonsekvens som anges under denna budgetpost täcks av Progress-programmet (2013) och av EU-programmet för social förändring och social innovation (2014–2020, efterföljare till Progress), KOM(2011) 609 slutlig.

<sup>101</sup> Den budgetkonsekvens som anges under denna budgetpost täcks av Progress-programmet (2013) och av EU-programmet för social förändring och social innovation (2014–2020, efterföljare till Progress), KOM(2011) 609 slutlig.

men	[Beteckning.....]	diff.	länder	der	er	budgetförordningen
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NE J	JA/NEJ	JA/NE J	JA/NEJ

## 3.2. Beräknad inverkan på utgifterna

### 3.2.1. Sammanfattning av den beräknade inverkan på utgifterna

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

<b>Rubrik i den fleråriga budgetramen</b>	<b>1</b>	<b>Hållbar tillväxt (fr.o.m. 2014: Smart tillväxt för alla)</b>
---	----------	---

GD: EMPL <sup>102</sup>			År 2013 <sup>103</sup>	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	<b>TOTAL LT</b>
• Driftsanslag											
04.04.01.03 (kan komma att ändras genom det nya programmet för social förändring och social innovation)	Åtaganden	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	<b>16,000</b>
	Betalningar	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	<b>14,800</b>
Administrativa anslag som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program <sup>104</sup>											
04.01.04.10 (kan komma att ändras genom det nya programmet för social förändring och social innovation)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	<b>2.612</b>
<b>TOTALA anslag</b>	Åtaganden	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>

<sup>102</sup> Närmare uppgifter om den allmänna IMI-finansieringen finns i KOM(2011) 522 slutlig (förslag till IMI-förordningen).

<sup>103</sup> Med år n avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras.

<sup>104</sup> Detta avser tekniskt eller administrativt stöd för genomförandet av vissa av Europeiska unionens program och åtgärder (tidigare s.k. BA-poster) samt indirekta och direkta forskningsåtgärder.

<b>för GD EMPL</b>	Betalningar	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>
--------------------	-------------	-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------------

• TOTALA driftsanslag	Åtaganden	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>
	Betalningar	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>
• TOTALA administrativa anslag som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program		(6)									
<b>TOTALA anslag för RUBRIK 1 i den fleråriga budgetramen</b>	Åtaganden	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>
	Betalningar	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>

<b>Rubrik i den fleråriga budgetramen</b>	<b>5</b>	”Administrativa utgifter”
---	----------	---------------------------

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	<b>TOTA LT</b>
GD: EMPL										
• Personalresurser		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	<b>1,856</b>
• Övriga administrativa utgifter		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	<b>1,48</b>
<b>GD EMPL TOTALT</b>	Anslag	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	<b>3,336</b>

<b>TOTALA anslag för RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen</b>	(summa åtaganden summa betalningar) =	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	<b>3,336</b>
---	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	<b>TOTA LT</b>
<b>TOTALA anslag för RUBRIKERNÄ 1-5 i den fleråriga budgetramen</b>	Åtaganden	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Betalningar	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

### 3.2.2. Beräknad inverkan på driftsanslagen

- Förslaget/initiativet kräver inte att driftsanslag tas i anspråk
- Förslaget/initiativet kräver att driftsanslag tas i anspråk enligt följande:

Åtagandebemyndiganden i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Mål- och resultatbeteckning	↓	Typ <sup>105</sup>	Genomsnittliga kostnader	År 2013		År 2014		År 2015		År 2016		År 2017		År 2018		År 2019		År 2019		TOTALT		
				RESULTAT																		
				Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal	Total kostnad	Antal
SÄRSKILT MÅL nr 1 <sup>106</sup> : Effektiv tillämpning av EU-lagstiftningen																						
Utbyte av bästa praxis, fortbildning, ömsesidigt lärande, kapacitetsuppbyggnad för att förbättra det administrativa samarbetet	Projekt, konferenser, seminarier, vägledning för god praxis (bidrag)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

<sup>105</sup> Resultaten som ska anges är de produkter eller tjänster som levererats (t.ex. antal studentutbyten som har finansierats eller antal kilometer väg som har byggts).  
<sup>106</sup> Mål som redovisats under punkt 1.4.2: ”Specifikt/specifika mål...”.

mellan nationella myndigheter																						
Expertkommitté för utstationering av arbetstagare – utbyte av bästa praxis för att förbättra det administrativa samarbetet	Utbyte av god praxis	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
Delsumma specifikt mål nr 1			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
<b>TOTALA KOSTNADER</b>			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112



### 3.2.3. Beräknad inverkan på de administrativa anslagen

#### 3.2.3.1. Sammanfattning

- Förslaget/initiativet kräver inte att administrativa anslag tas i anspråk
- Förslaget/initiativet kräver att administrativa anslag tas i anspråk enligt följande:

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	År 2013 <sup>107</sup>	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	TOTA LT
--	---------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

<b>RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen</b>									
Personalresurser	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	<b>1,856</b>
Övriga administrativa utgifter	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	<b>1,48</b>
<b>Delsumma RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen</b>									

<b>Belopp utanför RUBRIK 5<sup>108</sup> i den fleråriga budgetramen</b>									
Personalresurser									
Övriga administrativa utgifter									
<b>Delsumma för belopp utanför RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen</b>									

<b>TOTALT</b>	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	<b>3,336</b>
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

<sup>107</sup> Med år n avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras.

<sup>108</sup> Detta avser tekniskt eller administrativt stöd för genomförandet av vissa av Europeiska unionens program och åtgärder (tidigare s.k. BA-poster) samt indirekta och direkta forskningsåtgärder.

### 3.2.3.2. Beräknat personalbehov

- Förslaget/initiativet kräver inte att personalresurser tas i anspråk
- Förslaget/initiativet kräver att personalresurser tas i anspråk enligt följande:

Uppgifterna ska anges i heltal (eller med högst en decimal)

	År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020
<b>• Tjänster som tas upp i tjänsteförteckningen (tjänstemän och tillfälligt anställda)</b>								
XX 01 01 01 (vid huvudkontoret eller vid kommissionens kontor i medlemsstaterna) (1 AD)	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000
XX 01 01 02 (vid delegationer)								
XX 01 05 01 (indirekta forskningsåtgärder)								
10 01 05 01 (direkta forskningsåtgärder)								
<b>• Extern personal (uttryckt i heltidsekvivalenter)<sup>109</sup></b>								
XX 01 02 01 (kontraktanställda, nationella experter och vikarier – totalt) (1 nationell expert)	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000
XX 01 02 01 (kontraktanställda, nationella experter och vikarier – totalt) (0,5 kontraktanställd)	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000
XX 01 02 02 (kontraktanställda, lokalanställda, nationella experter, vikarier och unga experter vid delegationerna)								
<b>XX 01 04 yy<sup>110</sup></b>	– vid huvudkontoret <sup>111</sup>							
	– vid delegationer							
XX 01 05 02 (kontraktanställda, nationella experter och vikarier som arbetar med indirekta forskningsåtgärder)								
10 01 05 02 (kontraktanställda, nationella experter och vikarier som arbetar med direkta forskningsåtgärder)								
Annan budgetrubrik (ange vilken)								
<b>TOTALT</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>	<b>232 000</b>

**XX** motsvarar det politikområde eller den avdelning i budgeten som avses.

Personalbehoven ska täckas med personal inom generaldirektoratet som redan har avdelats för att förvalta åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av personal inom generaldirektoratet, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas det

<sup>109</sup> [Denna fotnot förklarar vissa initialförkortningar som inte används i den svenska versionen].

<sup>110</sup> Särskilt tak för finansiering av extern personal genom driftsanslag (tidigare s.k. BA-poster).

<sup>111</sup> Huvudsakligen inom förvaltningen av strukturfonderna, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (EJFLU) samt Europeiska fiskerifonden (EFF).

förvaltande generaldirektoratet som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till rådande begränsningar i fråga om budgetmedel.

Beskrivning av arbetsuppgifter:

Tjänstemän och tillfälligt anställda (1 AD)	Övervakning av genomförandet, överträdelseförfaranden, samordning av ansökningsomgångar och upphandling, samordning av det administrativa samarbetet
Extern personal (1 nationell expert)	Stöd till det administrativa samarbetet, stöd till ansökningsomgångar/upphandling, utvärdering
Extern personal (0,5 kontraktsanställd)	Handläggning av bidrag och avtal, kontakter med bidragsmottagare och uppdragstagare

### 3.2.4. Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen

- Förslaget/initiativet är förenligt med den gällande fleråriga budgetramen
- Förslaget/initiativet kräver omfördelningar under den berörda rubriken i den fleråriga budgetramen

Förklara i förekommande fall vilka ändringar i planeringen som krävs, och ange berörda budgetrubriker och belopp.

- Förslaget/initiativet förutsätter att flexibilitetsmekanismen utnyttjas eller att den fleråriga budgetramen revideras<sup>112</sup>.

Beskriv behovet av sådana åtgärder, och ange berörda rubriker i budgetramen, budgetrubriker i den årliga budgeten samt belopp.

### 3.2.5. Bidrag från tredje part

- Det ingår inga bidrag från tredje part i det aktuella förslaget eller initiativet
- Förslaget eller initiativet kommer att medfinansieras enligt följande:

Anslag i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	År <b>n</b>	År <b>n+1</b>	År <b>n+2</b>	År <b>n+3</b>	För in så många år som behövs för att redovisa inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)			Totalt
Ange vilken extern organisation som bidrar till finansieringen								
TOTALA anslag som tillförs genom medfinansiering								

<sup>112</sup> Se punkterna 19 och 24 i det interinstitutionella avtalet.



### 3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

- Förslaget/initiativet påverkar inte budgetens inkomstsida.
- Förslaget/initiativet påverkar inkomsterna på följande sätt:
  - Påverkan på egna medel
  - Påverkan på ”diverse inkomster”

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Budgetrubrik i den årliga budgetens inkomstdel:	Belopp som förts in för det innevarande budgetåret	Förslagets eller initiativets inverkan på inkomsterna <sup>113</sup>					För in så många år som behövs för att redovisa inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)		
		År n	År n+1	År n+2	År n+3				
Artikel .....									

Ange vilka budgetrubriker i utgiftsdelen som berörs i de fall där inkomster i diversekategorin kommer att avsättas för särskilda ändamål.

Ange med vilken metod inverkan på inkomsterna har beräknats.

<sup>113</sup> När det gäller traditionella egna medel (tullar och sockeravgifter) ska nettobeloppen anges, dvs. bruttobeloppen minus 25 % avdrag för uppbörds-kostnader.