EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 21.3.2012
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

(EØS-relevant tekst)

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

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Generel baggrund

Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper i Den Europæiske Union.

Arbejdskraftens frie bevægelighed skal holdes adskilt fra den frie udveksling af tjenesteydelser i henhold til artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).

Arbejdskraftens frie bevægelighed giver enhver EU-borger ret til frit at flytte til andre medlemsstater for at arbejde og bo der til dette formål og beskytter dem mod forskelsbehandling for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere. I modsætning hertil giver *den frie udveksling af tjenesteydelser* virksomhederne ret til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Til dette formål kan de midlertidigt sende ("udstationere") deres egne arbejdstagere til den anden medlemsstat for at udføre det arbejde, som er nødvendigt for at kunne levere tjenesterne. Udstationerede arbejdstagere er i denne henseende omfattet af direktiv 96/71/EF[1].

Dette direktiv har til formål at forene friheden til at levere tjenesteydelser på tværs af grænserne i henhold til artikel 56 i TEUF med en passende beskyttelse af rettighederne for arbejdstagere, der til det formål er midlertidigt udstationeret i udlandet. Med henblik herpå indeholder direktivet ufravigelige bestemmelser på EU-plan, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere i værtslandet[2]. Hermed etableres en kerne af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal overholdes af tjenesteyderen i værtslandet for at sikre alle arbejdstagere en minimumsbeskyttelse. Direktivet sikrer således en høj grad af beskyttelse for arbejdstagere, der kan være sårbare i den givne situation (midlertidig beskæftigelse i et fremmed land, vanskeligheder med at blive ordentligt repræsenteret og manglende kendskab til lokale love, institutioner og sprog). Direktivet har også stor betydning med hensyn til at fremme fair konkurrence mellem alle tjenesteyderne (bl.a. fra andre medlemsstater) ved både at sikre ensartede spilleregler og retssikkerhed for tjenesteydere, tjenestemodtagere og arbejdstagere, der er udstationeret med henblik på levering af tjenesteydelser.

Det centrale indhold af direktiv 96/71/EF

Direktivet finder anvendelse på virksomheder, som midlertidigt udstationerer medarbejdere midlertidigt i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning ansættelsesforholdet er underlagt. Direktivet dækker tre grænseoverskridende situationer:

---

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

2 Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: "Udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser - Maksimering af fordele og potentiale og sikring af arbejdstageres beskyttelse" (KOM(2007) 304 endelig).

– udstationering i henhold til en aftale mellem virksomheden, der udstationerer medarbejderen, og modtageren af tjenesteydelsen (entreprise/underentreprise)

– udstationering på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, og som er beliggende i en anden medlemsstat (virksomhedsinterne udstationeringer)

– udstationering gennem et vikarbureau eller et arbejdsformidlingskontor til en brugervirksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat

forudsat der i alle tre situationer består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren i udstationeringsperioden[3].

Kernen af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes, er defineret i direktivets artikel 3, stk. 1, og omfatter:

– maksimal arbejdstid og minimumshvileperioder

– mindste antal betalte feriedage pr. år

– mindsteløn, herunder overtidsbetaling (dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger)

– betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer

– sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

– beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

– ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

I det omfang disse arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, skal medlemsstaterne anvende dem på arbejdstagere, der er udstationeret på deres område. Medlemsstaterne skal ligeledes anvende dem på udstationerede arbejdstagere, hvis ansættelsesvilkår er reguleret ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. artikel 3, stk. 8, for så vidt de vedrører de aktiviteter, der er nævnt i bilaget til direktivet (byggeri). Med hensyn til andre aktiviteter kan medlemsstaterne vælge at påbyde anvendelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i kollektive aftaler eller voldgiftskendelser (artikel 3, stk. 10, andet led). De kan ligeledes, i overensstemmelse med traktaten, pålægge arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i direktivet, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public) (artikel 3, stk. 10, første led).

Direktivet indeholder ikke en forpligtelse for medlemsstaterne til at fastsætte en mindsteløn. Da direktivet blev vedtaget, udtalte Rådet og Kommissionen, at artikel 3, stk. 1, første og andet led, ikke pålægger medlemsstater, der ikke har fastsat en mindsteløn ved lov, nogen pligt til at gøre det[4].

---

[3] Artikel 1, stk. 1, og artikel 1, stk. 3, litra a) til c).

[4] Rådets dok. 10048/96, add. 1, af 20. september 1996.

Selv om direktivet ikke finder direkte anvendelse på virksomheder, der er etableret i tredjelande, må disse ifølge artikel 1, stk. 4, ikke behandles mere gunstigt end virksomheder med hjemsted i en medlemsstat. Dette betyder, at medlemsstaterne ikke må give virksomheder, der er etableret i et tredjeland, en mere fordelagtig konkurrencestilling end virksomheder, der er etableret i en medlemsstat, især hvad angår arbejdsvilkår og lønomkostninger. Følgelig fastsætter direktivet indirekte et minimumsniveau for beskyttelse af deres arbejdstagere.

Endvidere indeholder direktivet i artikel 4, 5 og 6 bestemmelser om adgang til information, administrativt samarbejde, gennemførelse og retlig kompetence.

Politisk sammenhæng — udvikling siden vedtagelsen af direktivet i 1996

EU-Domstolens praksis viser, at spørgsmålet om, hvorvidt og i hvilket omfang national arbejdsmarkedslovgivning kunne anvendes på udenlandske tjenesteyderes medarbejdere, gav anledning til betydelige uoverensstemmelser allerede før vedtagelsen af direktivet om udstationering af arbejdstagere.

Kommissionen evaluerede gennemførelsen og anvendelsen af direktivet og vedtog en rapport i 2003[5]. I rapporten identificerede Kommissionen flere mangler og problemer med ukorrekt gennemførelse og/eller anvendelse af direktivet i bestemte medlemsstater.

Desuden vedtog Kommissionen i 2006[6] en række retningslinjer, så det kunne klarlægges, i hvilket omfang visse nationale kontrolforanstaltninger kunne være begrundede og forholdsmæssige set i lyset af den gældende EU-ret, som den fortolkes i Domstolens praksis. I endnu en meddelelse fra 2007[7] blev der sat fokus på flere mangler vedrørende både måden, kontrollerne blev udført på i visse medlemsstater, og den ringe kvalitet af det administrative samarbejde og adgangen til information[8].

EU-Domstolens domme i sagerne Viking-Line, Laval, Rüffert og Kommissionen mod Luxembourg[9] affødte en intens debat blandt EU's institutioner, repræsentanter for den akademiske verden og arbejdsmarkedets parter. Debatten koncentrerede sig om to hovedspørgsmål.

Det første var spørgsmålet om, hvordan man finder den rette balance mellem fagforeningernes udøvelse af retten til at tage kollektive skridt, herunder strejkeretten, og de økonomiske frihedsrettigheder, der er fastlagt i TEUF, især etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser. Det andet var spørgsmålet om, hvordan man fortolker visse centrale

---

5 Rapport fra Kommissionens tjenestegrene om gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (2003). Rapporten findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

6 Meddelelse fra Kommissionen - "Retningslinjer for udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser" (KOM(2006) 159 endelig).

7 Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: "Udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser - Maksimering af fordele og potentiale og sikring af arbejdstageres beskyttelse" (KOM(2007) 304 endelig).

8 Yderligere oplysninger: Undersøgelsen "Information provided on the posting of workers", F. Muller, Strasbourg, september 2010. Findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

9 EU-Domstolens dom af 11.12.2007, sag C-438/05, *Viking*; af 18.12.2007, sag C-341/05, *Laval*; af 3.4.2008, sag C-346/06, *Rüffert*; og af 19.6.2008, sag C-319/06, *Kommissionen mod Luxembourg*.

bestemmelser i direktiv 96/71/EF, f.eks. begrebet grundlæggende retsprincipper (ordre public), det materielle anvendelsesområde for de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er fastsat ved direktivet, og arten af de bindende bestemmelser, især om mindsteløn.

Ved fremlæggelsen af Kommissionens politiske prioriteringer for Europa-Parlamentet den 15. september 2009 erkendte Kommissionens formand José Manuel Barroso, at der var behov for at imødekomme de bekymringer og spørgsmål, som flere parter havde givet udtryk for under debatten, og bebudede et lovgivningsinitiativ, der skulle løse problemerne med gennemførelse og fortolkning af udstationeringsdirektivet.

Rapporten om relanceringen af det indre marked[10], som professor Monti fremlagde den 9. maj 2010, omhandlede også disse bekymringer. Han erkendte, at uoverensstemmelserne som følge af dommene ville kunne medføre, "at en del af offentligheden, arbejderbevægelser og fagforeninger, som i tidens løb har været vigtige tilhængere af økonomisk integration, vender sig fra det indre marked og EU". Han tilføjede, at "sagerne i Domstolen med al tydelighed har vist de brudflader, der er mellem det indre marked og den sociale dimension på nationalt plan".

Tidligere i 2008 havde Kommissionen vedtaget en henstilling[11], hvori medlemsstaterne blev opfordret til at gøre en hurtig indsats for at forbedre situationen for udstationerede arbejdstagere gennem bedre samarbejde mellem de nationale myndigheder, en mere effektiv udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne og bedre adgang til oplysninger og udveksling af bedste praksis. I samme år nedsatte den ligeledes[12] et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere (ECPW), som omfattede repræsentanter for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, med det formål at drøfte og klarlægge problemer med gennemførelsen og anvendelsen af direktivet.

Udstationering af arbejdstagere som fænomen

Det er svært at drage nogen konklusioner om udstationering af arbejdstagere som økonomisk og socialt fænomen, eftersom der, bortset fra visse uofficielle oplysninger, mangler præcise tal og et pålideligt datagrundlag. Den eneste tilgængelige datakilde på EU-plan er opbygget ud fra en systematisk indsamling af data fra E101-blanketter (2005-2009) på socialsikringsområdet udført af GD EMPL i samarbejde med de nationale myndigheder[13]. Men denne database har adskillige begrænsninger[14].

Med forbehold for disse mangler kan det beregnes, at omtrent en million arbejdstagere hvert år udstationeres af deres arbejdsgivere til en anden medlemsstat. Udstationeringen vedrører således kun en lille del af den erhvervsaktive befolkning (0,4 % af den erhvervsaktive befolkning i udstationerende EU-15-lande og 0,7 % af den erhvervsaktive befolkning i

---

10 "En ny strategi for det indre marked – til gavn for Europas økonomi og samfund" – Rapport til formanden for Europa-Kommissionen José Manuel Barroso fra Mario Monti, 9. maj 2010.

11 Kommissionens henstilling af 3. april 2008 om udbygning af det administrative samarbejde i forbindelse med udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EUT C 85 af 4.4.2008, s. 1).

12 Kommissionens afgørelse af 19. december 2008 om nedsættelse af et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere (2009/17/EF) (EUT L 8 af 13.1.2009, s. 26).

13 Europa-Kommissionen, 2011, "Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009"; Europa-Kommissionen, 2011, "Administrative data collection on E101 certificates issued in 2007".

14 Se konsekvensanalysen, s. […].

udstationerende EU-12-lande). Men med hensyn til arbejdskraftens mobilitet inden for EU udgjorde udstationeringerne 18,5 % af antallet af ikkenationale EU-27-statsborgere, der indgik i arbejdsstyrken i andre medlemsstater end deres egen i 2007. Det kan derfor konkluderes, at udstationering er et udbredt fænomen inden for arbejdskraftmobilitet, især i visse lande og sektorer, mens det fortsat er et forholdsvis beskedent fænomen på EU's arbejdsmarked[15].

Imidlertid er der et stort antal udstationerede arbejdstagere i visse medlemsstater (Tyskland, Frankrig, Luxembourg, Belgien og Polen), og fænomenet breder sig og berører nu alle medlemsstater som afsender- og/eller modtagerlande. Udstationeringens økonomiske betydning overgår også langt dens kvantitative omfang, idet den kan være økonomisk afgørende i situationer, hvor der skal fyldes midlertidige huller i arbejdskraftforsyningen i bestemte fag eller sektorer (f.eks. byggebranchen eller transportbranchen). Desuden styrker udstationeringen af arbejdstagere den internationale samhandel med tjenesteydelser, med alle de kendte fordele, som det indre marked fører med sig (skærpet konkurrence, effektivitetsforbedringer osv.).

2. RESULTATERNE AF KONSEKVENSANALYSER OG HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER

2.1. Høring af interesserede parter

Domstolens afgørelser i sagerne Viking-Line, Laval, Rüffert og Kommissionen mod Luxembourg i 2007-2008 har affødt en intens debat, navnlig om, hvilke konsekvenser den frie udveksling af tjenesteydelser og etableringsfriheden får for beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder og fagforeningernes muligheder for at beskytte arbejdstagernes rettigheder i grænseoverskridende situationer.

De europæiske fagforeninger og visse politiske grupper i Europa-Parlamentet opfatter disse domme som antisociale. Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) mener, at Domstolen dermed giver grønt lys for social dumping. De ønsker lovgivningen ændret for at få afklaret den juridiske situation og forhindre dommerne i at træffe afgørelser, der er i strid med, hvad de opfatter som arbejdstagernes fremtidige interesser. De har derfor stillet følgende hovedkrav:

– en revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere (direktiv 96/71/EF) for at få indføjet en henvisning til princippet om "lige løn for lige arbejde" og tillade "værtsmedlemsstaten" at anvende mere gunstige vilkår end de grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår i direktivets artikel 3, stk. 1

– indarbejdelse af en protokol for sociale fremskridt i traktaten for at give de grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder højere prioritet end de økonomiske frihedsrettigheder.

---

[15] Jf. Idea Consult (se fodnote 28), resumé. Procentdelen er kun en grov indikation af andelen af udstationeringer blandt EU-27-statsborgere i arbejdsstyrken i andre medlemsstater end deres egen (sandsynligvis overvurderet). En E101-blanket repræsenterer ikke en fuldtidsækvivalent, og arbejdsstyrkeundersøgelsen, der tilvejebringer data om EU-27-statsborgere i arbejdsstyrken i andre medlemsstater end deres egen, dækker ikke udstationerede arbejdstagere.

Andre aktører indtager en anden holdning. BusinessEurope (BE) bifaldt den afklaring, der fulgte af Domstolens afgørelser, og mener ikke, at direktivet trænger til at blive revideret. De fleste medlemsstater har udtrykt lignende synspunkter. De medlemsstater, der er mest berørt af afgørelserne (SE, DE, LU og DK), har ændret deres lovgivning for at efterkomme dem.

Europa-Parlamentet vedtog i oktober 2008 en beslutning, hvori alle medlemsstater opfordres til at håndhæve udstationeringsdirektivet korrekt, og Kommissionen anmodes om at overveje en delvis revision af direktivet efter at have foretaget en tilbundsgående undersøgelse af problemer og udfordringer[16]. Samtidig understregede Parlamentet, at "frihed til at udveksle tjenesteydelser er en af hjørnestenene i det europæiske projekt", og "at dette på den ene side skal vejes op mod de grundlæggende rettigheder og sociale målsætninger, der opstilles i traktaterne, og på den anden side mod offentlighedens og arbejdsmarkedets parters ret til at sikre ikkediskrimination, ligebehandling samt forbedret levestandard og arbejdsforhold"[17]. Den 2. juni 2010 arrangerede Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender en høring af tre eksperter (repræsentanter for Kommissionen, EFS og BE), hvor parlamentsmedlemmer fra S&D, Venstrefløjen og De Grønne opfordrede Kommissionen til at skride til handling i tråd med de synspunkter, som EFS havde fremført.

På forummet i oktober 2008 enedes de europæiske arbejdsmarkedsparter på en fælles opfordring fra EU-kommissær Vladimír Špidla og den franske arbejdsminister Xavier Bertrand (i egenskab af formand for Rådet) om at foretage en fælles analyse af konsekvenserne af EU-Domstolens afgørelser for mobilitet og globalisering. I marts 2010[18] afleverede de europæiske arbejdsmarkedsparter en rapport om konsekvenserne af EU-Domstolens afgørelser. Dokumentet udstillede de divergerende synspunkter. Mens BusinessEurope er imod revisionen af direktivet (men erkender behovet for tydeliggørelse af visse aspekter af gennemførelsen), ønsker EFS en tilbundsgående ændring.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog i 2010 en udtalelse om det indre markeds sociale dimension[19], hvori det krævede en mere effektiv gennemførelse af direktiv 96/71/EF og udtrykte støtte til et kommissionsinitiativ med henblik på at præcisere de nationale myndigheders, erhvervslivets og arbejdstagernes lovmæssige forpligtelser, herunder en delvis revision af direktivet. I udtalelsen tilskyndes Kommissionen desuden til at undtage strejkeretten fra det indre marked og arbejde videre med tanken om et "europæisk socialt Interpol" til støtte for arbejdstilsynene i medlemsstaterne.

I sin rapport "En ny strategi for det indre marked" erkendte professor Monti, at Domstolens afgørelser har ført til denne uoverensstemmelse, og anbefalede at:

– skabe klarhed over gennemførelsen af udstationeringsdirektivet og styrke udbredelsen af oplysninger om arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser, administrativt samarbejde og sanktioner, for så vidt angår fri bevægelighed for personer og grænseoverskridende levering af tjenesteydelser

---

16 Europa-Parlamentets beslutning af 22. oktober 2008 om udfordringerne for kollektive aftaler i EU, 2008/2085(INI), punkt 25 og 30.

17 Punkt 1; jf. også punkt 17 og 31.

18 Teksten blev forelagt under Oviedo-konferencen i marts 2010, som var organiseret af det spanske formandskab. Drøftelserne afslørede atter meningsforskelle blandt de berørte parter.

19 Udtalelse 2011/C 44/15.

– indføre en bestemmelse, som sikrer retten til at strejke efter modellen i artikel 2 i Rådets forordning (EF) nr. 2679/98 (den såkaldte *Monti-forordning*), og en mekanisme til uformelle løsninger af arbejdskonflikter vedrørende anvendelsen af direktivet.

I oktober 2010 offentliggjorde Kommissionen sin meddelelse "På vej mod en akt for det indre marked – For en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne – 50 forslag med henblik på at blive bedre til at arbejde, iværksætte og handle sammen"[20] og satte dermed gang i en offentlig høring om, hvordan der kan pustes nyt liv i det indre marked. Kommissionen stillede to forslag (nr. 29 og 30), der var beregnet til at genskabe borgernes tillid og opbakning til henholdsvis udstationering af arbejdstagere og balancen mellem de grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder og de økonomiske frihedsrettigheder.

– Forslag nr. 29: "Kommissionen vil på grundlag af sin nye strategi for Den Europæiske Unions effektive gennemførelse af chartret om grundlæggende rettigheder sikre, at der tages behørigt hensyn til de rettigheder, der er fastsat i chartret, herunder retten til kollektive skridt …."

– Forslag nr. 30: "Kommissionen vil i 2011 vedtage et lovgivningsinitiativ med det formål at forbedre gennemførelsen af direktivet om udstationering af arbejdstagere, som formentlig kommer til at omfatte eller blive suppleret med en præcisering af udøvelsen af grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder i forbindelse med det indre markeds økonomiske frihedsrettigheder."

Den offentlige høring afdækkede en enorm interesse for og støtte til disse tiltag fra fagforeninger, borgere og ngo'er.

Forslag nr. 29 om effektiv gennemførelse af chartret om grundlæggende rettigheder og en analyse af de sociale konsekvenser anses af 740 respondenter (blandt mere end 800 svar) for et af de vigtigste spørgsmål.

De europæiske arbejdsmarkedsparter besvarede høringen i tråd med deres fastlagte politikker. EFS gentog sit krav om indførelse af en protokol om sociale fremskridt i traktaten og fastholdt, at Kommissionen ikke blot burde tydeliggøre og forbedre gennemførelsen af udstationeringsdirektivet, men ligeledes foretage en grundig revision af direktivet. BusinessEurope støttede Kommissionens tilgang til bedre gennemførelse og håndhævelse af det eksisterende direktiv.

Tanken om en såkaldt Monti II-forordning blev hilst velkommen af EFS (og også udtrykkeligt nævnt i flere svar fra nationale fagforeninger) i tillæg til protokollen om sociale fremskridt. I sit bidrag udtaler BusinessEurope sig ikke klart om denne idé, men betvivler tilsyneladende merværdien af den og angiver tydeligt, at en sådan forordning ikke bør skabe tvivl om undtagelsen af strejkeretten fra EU's kompetence.

Efter den brede offentlige debat og på grundlag af bidragene i forbindelse med den offentlige høring vedtog Kommissionen den 13. april 2011 meddelelsen "Akten for det indre marked – Tolv løftestænger til at skabe vækst og øget tillid"[21]. Lovgivningstiltag vedrørende udstationering af arbejdstagere indgår blandt de 12 nøgleaktioner i kapitlet om social

[20] KOM(2010) 608 endelig/2 af 11.11.2010.
[21] KOM(2011) 206 endelig.

samhørighed: ***"Lovgivning med det formål at forbedre og styrke gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen i praksis af direktivet om udstationering af arbejdstagere****, der omfatter foranstaltninger med henblik på at forebygge og straffe misbrug eller omgåelse af reglerne, ledsaget af* ***lovgivning med det formål at præcisere udøvelsen af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser sammen med udøvelsen af de grundlæggende sociale rettigheder***".

Efter vedtagelsen af akten for det indre marked vedtog Europa-Parlamentet tre beslutninger den 6. april 2011[22]. I modsætning til de mere generelle mobilitetsspørgsmål (og overførsel af pensionsrettigheder) er udstationering af arbejdstagere imidlertid ikke at finde blandt prioriteterne.

Derimod indgår udstationering af arbejdstagere og økonomiske frihedsrettigheder i Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs prioriteter[23].

I Rådets konklusioner om prioriteterne for relancering af det indre marked hedder det:

"14. ER AF DEN OPFATTELSE, at korrekt gennemførelse og håndhævelse af direktivet om udstationering kan bidrage til bedre beskyttelse af rettighederne for udstationerede arbejdstagere og sikre mere klarhed om rettighederne og forpligtelserne for de virksomheder, der leverer tjenesteydelser, samt de nationale myndigheder og kan medvirke til at forhindre omgåelse af de gældende regler; MENER endvidere, at mere klarhed med hensyn til udøvelsen af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser sammen med udøvelsen af de grundlæggende sociale rettigheder er nødvendig;"[24].

På konferencen om grundlæggende sociale rettigheder og udstationering af arbejdstagere (27.-28. juni 2011) samledes ministre, arbejdsmarkedets parter, repræsentanter for EU's institutioner og den akademiske verden for at drøfte de lovgivningsmuligheder, der er til rådighed, og hjælpe med at påpege gennemførlige løsninger[25]. Konferencen skulle med en åben og konstruktiv debat bidrage til en mere fælles vision og danne ramme om fremlæggelsen af resultatet af de seneste undersøgelser.

Desuden blev det i Krakowerklæringen[26] gentaget, at grænseoverskridende levering af tjenesteydelser og udstationerede arbejdstageres mobilitet er væsentlige elementer i det indre marked. Fremme af midlertidig levering af tjenesteydelser over grænserne bør ledsages af garantier for et tilstrækkeligt og passende beskyttelsesniveau for arbejdstagere, der er udstationeret i en anden medlemsstat for at levere disse tjenesteydelser.

2.2. Konsekvensanalyse

---

22 Om et indre marked for virksomheder og vækst, 2010/2277(INI), om et indre marked for europæere, 2010/2278(INI), og om styring og partnerskab i det indre marked, 2010/2289(INI).

23 Udtalelse Benedicte Federspiel, Martin Siecker og Ivan Voles, INT 548, 15. marts 2011.

24 3094. samling i Rådet (konkurrenceevne), 30. maj 2011.

25 Yderligere oplysninger, hovedtaler og tilknyttede dokumenter findes på: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes.

26 Forum for det indre marked, Krakow, 3.-4. oktober 2011, især erklæringens stk. 5 og punkt 5 i de operationelle konklusioner.

I overensstemmelse med sin politik om bedre lovgivning gennemførte Kommissionen en konsekvensanalyse af mulige løsningsmodeller baseret på en ekstern undersøgelse[27]. Siden 2009 har Kommissionen ligeledes igangsat fire efterfølgende evalueringsundersøgelser:

– en undersøgelse af de økonomiske og sociale virkninger, der er forbundet med udstationering af arbejdstagere i Den Europæiske Union[28]

– en undersøgelse af de retlige aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union (for 12 medlemsstater)[29]

– en supplerende undersøgelse af de retlige aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union (for 15 medlemsstater)[30]

– en undersøgelse om beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underentrepriseforhold i Den Europæiske Union[31].

Der findes flere strategiske løsningsmuligheder, delløsninger og løsningspakker med forskellige grader af indgriben på EU-plan - både lovindgreb og andre foranstaltninger. Med hensyn til lovindgrebene giver delløsningerne og løsningspakkerne mere differentierede muligheder, lige fra minimale til maksimale indgrebsforanstaltninger.

Alle disse løsningsmodeller blev holdt op imod de generelle målsætninger, nemlig bæredygtig udvikling af det indre marked baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, fri udveksling af tjenesteydelser og fremme af ensartede spilleregler, forbedring af leve- og arbejdsvilkår og respekt for medlemsstaternes forskellige arbejdsmarkedsordninger og fremme af dialog mellem ledelse og arbejdsstyrke. De blev også holdt op imod de mere specifikke (og tilhørende operationelle) målsætninger: i) bedre beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder, ii) fremme af grænseoverskridende levering af tjenesteydelser og et mere fair konkurrenceklima og iii) forbedring af retssikkerheden, for så vidt angår balancen mellem sociale rettigheder og økonomiske frihedsrettigheder, især i forbindelse med udstationering af arbejdstagere. Med udgangspunkt i strategien for Den Europæiske Unions effektive gennemførelse af chartret om grundlæggende rettigheder blev konsekvensanalysen anvendt til at fastslå, hvilke grundlæggende rettigheder der påvirkes, på hvilken måde de påvirkes, og om dette er nødvendigt og proportionelt med de opstillede mål[32].

Den foretrukne løsningsmodel er en kombination af forskellige foranstaltninger. Med hensyn til nærværende forslag anses en pakke af lovgivningsmæssige foranstaltninger til løsning af

---

27 Multiple Framework Contract 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).

28 Idea Consult and Ecorys Nederlandene, "Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union", Bruxelles, 2011. Findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

29 Aukje van Hoek and 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. Findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

30 Findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

31 Undersøgelsen er ikke afsluttet, men de foreløbige resultater er taget i betragtning.

32 KOM(2010) 573 endelig, s. 6-7.

både problemet med gennemførelse, overvågning og håndhævelse af minimumsbestemmelserne for arbejdsvilkår ("problem nr. 1") og problemet med misbrug i forbindelse med udstationering af arbejdstagere med det formål at unddrage sig eller omgå lovgivningen ("problem nr. 2"), kombineret med ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger til løsning af problemer med den kontroversielle eller uklare fortolkning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes i henhold til direktiv 96/71/EC ("problem nr. 3"), generelt for at være den mest effektive løsning, som er bedst tilpasset de specifikke mål "bedre beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder", "fremme af et mere fair konkurrenceklima" og "fremme af grænseoverskridende levering af tjenesteydelser" og mest i overensstemmelse med de generelle mål. Denne løsningsmodel er derfor grundlag for nærværende forslag.

Der kan forventes en positiv indvirkning på SMV'er og navnlig mikrovirksomheder takket være en forbedret og mere klar lovgivning. SMV'er er især påvirket af manglen på gennemsigtige oplysninger om de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten, eftersom de har begrænset kapacitet til at undersøge reglerne selv. Virksomhederne har derfor lavere omkostninger til undersøgelse af de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten og får gavn af muligheden for at levere tjenesteydelser til nye markeder. Da SMV'er og mikrovirksomheder især rammes af administrative krav, hvorved udenlandske virksomheder pålægges ekstraordinært byrdefulde forpligtelser, kan de drage nytte af nærværende forslag, der begrænser medlemsstaternes muligheder for at indføre sådanne foranstaltninger. Det giver medlemsstaterne retningslinjer vedrørende tilsyn. SMV'er og mikrovirksomheder med gode resultater vil få gavn af tilsyn baseret på en risikovurdering. Effektive tilsyn, bedre administrativt samarbejde, grænseoverskridende fuldbyrdelse af bøder og en nøje afbalanceret erstatningsansvarsordning vil bidrage til mere fair konkurrence og mere ensartede spilleregler. SMV'er og mikrovirksomheder, som er særligt følsomme over for illoyal konkurrence, vil få fordel af disse bestemmelser[33].

I rapporten "Mindskelse af de reguleringsmæssige byrder for SMV – Tilpasning af EU's regulering til mikrovirksomheders behov" af 23. november 2011 redegjorde Europa-Kommissionen for princippet om, at mikroenheder bør udelukkes fra den foreslåede lovgivnings anvendelsesområde, medmindre det kan påvises, at det er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet at omfatte dem[34]. For så vidt angår nærværende forslag kan mikrovirksomheder ikke udelukkes fra anvendelsesområdet, da dette ville stride mod en af forslagets centrale målsætninger - kampen mod postboksfirmaer - og det ville skabe mange nye smuthuller. Det ville ligeledes føre til mindre retlig sikkerhed, eftersom det beskyttelsesniveau, der skal overholdes for deres udstationerede medarbejdere, skulle fastsættes afhængigt af de enkelte tilfælde. En bedre håndhævelse af den gældende lovgivning kan kun opnås ved at lade mikrovirksomheder være omfattet af håndhævelsesdirektivets anvendelsesområde. Mikrovirksomheder og andre SMV'er vil imidlertid generelt få gavn af større retssikkerhed, mere fair konkurrence og mere målrettede risikobaserede tilsyn.

Det konkluderes, at de forskellige typer SMV ikke vil blive berørt på samme måde, men hovedsageligt vil blive påvirket meget positivt af håndhævelsesdirektivet. Ægte SMV'er vil få gavn af mere fair og ensartede spilleregler, mens en række postboksfirmaer sandsynligvis vil forsvinde. SMV'er, der allerede har haft underkontrahenter, som overholdt bestemmelserne om mindsteløn og derfor havde højere omkostninger (sammenlignet med konkurrenter med

---

33 Se konsekvensanalyse vedrørende udstationering af arbejdstagere, bilag 11, januar 2012.

34 KOM(2011) 803 endelig.

underkontrahenter, der ikke overholdt lovgivningen), kan regne med mere lige vilkår. SMV'er, der hidtil har haft fordel af underkontrahenter, der ikke overholdt bestemmelserne om mindsteløn vil være nødt til at finde nye forretningsmodeller.

Udkastet til konsekvensanalyse blev grundigt gennemgået af udvalget for konsekvensanalyse (IAB), og forbedringsforslagene blev indarbejdet i den endelige rapport. IAB's udtalelse og den endelige konsekvensanalyse samt resuméet offentliggøres sammen med dette forslag.

3. JURIDISKE ASPEKTER AF FORSLAGET

3.1 Generel sammenhæng — resumé af forslaget

Uden at direktiv 96/71/EF tages op til fornyet overvejelse, har dette forslag til formål at forbedre, skærpe og styrke måden, hvorpå dette direktiv gennemføres, anvendes og håndhæves i praksis i hele EU, ved at etablere en overordnet fælles ramme af passende bestemmelser og foranstaltninger med henblik på en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktivet, herunder foranstaltninger til at forebygge misbrug og omgåelse af reglerne. Det sikrer samtidig garanti for beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder og fjernelse af ubegrundede hindringer for den frie udveksling af tjenesteydelser. Som fremhævet i strategien for Den Europæiske Unions effektive gennemførelse af chartret om grundlæggende rettigheder skal folk kunne nyde godt af deres rettigheder, der er nedfældet i chartret, når de er i en situation, der er omfattet af EU-retten[35].

Sammen med forslaget til forordning om præcisering af udøvelsen af retten til at tage kollektive skridt i forbindelse med de økonomiske frihedsrettigheder i det indre marked, især etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser[36], er dette forslag en målrettet intervention i tråd med en af traktatens vigtigste målsætninger, nemlig målsætningen om at etablere et indre marked og sikre en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne med det formål at skabe fuld beskæftigelse og sociale fremskridt. Navnlig ved at fremme den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser og et fair konkurrenceklima giver dette initiativ mulighed for at udnytte vækstpotentialet i udstationeringen af arbejdstagere og job til udstationerede arbejdstagere som et centralt element i udvekslingen af tjenesteydelser i det indre marked. Det vil således bidrage til en intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst i overensstemmelse med målsætningerne og prioriteterne i Europa 2020-strategien[37].

3.2 Retsgrundlag

Forslaget bygger på artikel 53, stk. 1, og artikel 62 i TEUF, som også er de artikler, direktiv 96/71/EF er baseret på, og som hjemler mulighed for at vedtage direktiver efter den almindelige lovgivningsprocedure.

3.3 Nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet

Problemerne med gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF er knyttet til målsætningerne i artikel 3, stk. 3, i TEU, hvorefter Den Europæiske Union skal oprette et

---

35 KOM(2010) 573 endelig.
36 COM(2012) 130 final.
37 KOM(2010) 2020 endelig af 3.3.2010.

indre marked baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt, og i artikel 56 og 151 i TEUF.

Tilstrækkelig gennemførelse og effektiv anvendelse og håndhævelse er afgørende med hensyn til at garantere, at de gældende EU-bestemmelser føres ud i livet. Forskelle og uoverensstemmelser i måden, hvorpå direktiv 96/71/EF gennemføres, anvendes og håndhæves i de forskellige medlemsstater, hindrer, at direktivet fungerer ordentligt i praksis. Det kan således være meget vanskeligt, hvis ikke umuligt, at skabe de fornødne ensartede spilleregler for tjenesteyderne og sikre, at direktivet yder arbejdstagere, der er udstationeret i forbindelse med levering af tjenesteydelser, den samme beskyttelse, uanset hvor de befinder sig i EU. Under disse omstændigheder kan den nødvendige juridiske klarhed og retssikkerhed kun skabes på EU-plan.

Målene med forslaget kan derfor ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kræver en indsats på EU-plan.

I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet går direktivet ikke ud over, hvad der er nødvendigt for nå disse mål. Til at forbedre anvendelsen og håndhævelsen i praksis af direktiv 96/71/EF foreslås en kombination af effektive forebyggende foranstaltninger og tilstrækkelige sanktioner, der står i et rimeligt forhold til de strafbare handlinger. De foreslåede, mere ensartede regler for administrativt samarbejde, gensidig bistand, nationale kontrolforanstaltninger og tilsyn afspejler den forskelligartethed, der præger tilsyns- og kontrolsystemerne på tværs af medlemsstaterne, og tager samtidig hensyn til, at de foreslåede foranstaltninger ikke må afføde unødvendige eller uforholdsmæssigt store administrative byrder for tjenesteyderne. Derudover garanteres samtidig respekten for medlemsstaternes forskellighed med hensyn til sociale modeller og arbejdsmarkedsordninger.

3.4 Nærmere redegørelse for forslaget

3.4.1 Genstand

I *artikel 1* beskrives målene for forslaget til direktiv. Desuden indeholder artiklen den såkaldte "Monti-klausul". Artiklens ordlyd er en kombination af teksten i artikel 2 i Rådets forordning nr. 2679/98[38] og artikel 1, stk. 7, i servicedirektivet[39]. Artiklen er ligeledes i overensstemmelse med lignende bestemmelser, der f.eks. indgår i det nylige forslag til forordning om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (omarbejdning af Bruxelles I)[40] og den nyligt vedtagne forordning om makroøkonomiske ubalancer[41].

---

38 Rådets forordning (EF) nr. 2679/98 af 7. december 1998 om det indre markeds funktion med hensyn til fri bevægelighed for varer mellem medlemsstaterne (EFT L 337 af 12.12.1998, s. 8).

39 Direktiv 2006/123/EF (EUT L 376 af 27.12.2006, s. 36), jf. betragtning 22 i direktiv 96/71/EF.

40 KOM(2010) 748 endelig af 14.12.2010, artikel 85.

41 Artikel 1, stk. 3, sidste punktum, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1176/2011 af 16. november 2011 om forebyggelse og korrektion af makroøkonomiske ubalancer (EUT L 306 af 23.11.2011, s. 25).

3.4.2 Forebyggelse af misbrug og omgåelse – foranstaltninger til en bedre gennemførelse og overvågning af anvendelsen af begrebet udstationering

Ifølge definitionen i artikel 2, stk. 1, i direktiv 96/71/EF[42] forstås med henblik på anvendelsen af dette direktiv ved en "udstationeret arbejdstager" enhver arbejdstager, der *i en bestemt periode* udfører arbejde *på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde*.

Uden at det berører artikel 2, stk. 2, i direktiv 96/71/EF[43], betragtes en arbejdstager som udstationeret ved, at der tages hensyn til den faktiske situation for arbejdstageren, og under hvilke omstændigheder han/hun forventes at udføre sine aktiviteter, herunder:

- den midlertidige karakter af de aktiviteter, der skal gennemføres
- eksistensen af et direkte ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren i hele udstationeringsperioden
- det land, hvor arbejdstageren normalt arbejder, samt
- tilstedeværelsen af en reel tilknytning mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerens oprindelsesland.

Imidlertid indeholder direktiv 96/71/EF ikke yderligere angivelser af, hvordan det skal fastslås, om arbejdsgiveren er etableret i en medlemsstat, eller mere specifikke kriterier for, hvordan man fastslår den midlertidige karakter af det arbejde, som den udstationerede arbejdstager skal udføre, eller den medlemsstat, hvori arbejdstageren "sædvanligvis udfører sit arbejde".

Dette har medført adskillige problemer med gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen af direktivet i praksis. De kompetente myndigheder i medlemsstaterne, tjenesteyderne og de udstationerede arbejdstagere selv står ofte i uklare situationer, hvor det virker vanskeligt at afgøre, hvorvidt en udstationering foregår inden for bestemmelserne i udstationeringsdirektivet eller ikke[44]. Desuden er der forekommet misbrug, hvor arbejdsgivere har udnyttet uklarheder i lovgivningen for at omgå de gældende regler[45].

For at undgå, at reglerne omgås, og bekæmpe misbrug ved anvendelsen af direktiv 96/71/EF indeholder nærværende forslag *i artikel 3, stk. 1 og 2,* en vejledende, ikke-udtømmende liste over kvalitative kriterier/elementer, der kendetegner den iboende midlertidige karakter af

---

42 Skal læses i sammenhæng med direktivets artikel 1, stk. 1 og 3.

43 Begrebet arbejdstager fortolkes som i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

44 Yderligere oplysninger findes i kapitel 2.2, 3.2 og 5.2 i den (supplerende) undersøgelse af de retlige aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. - Jf. kapitel 3.2.1 i konsekvensanalysen.

45 Yderligere oplysninger findes i kapitel 3.5 om sager i medier og domstole i undersøgelsen af de retlige aspekter og kapitel 3.4 i den supplerende undersøgelse. - Jf. kapitel 3.2.2 i konsekvensanalysen. F.eks. er en situation, hvor den udstationerede arbejdstager har en anden nationalitet end tjenesteyderen eller det bureau, som han/hun er rekrutteret igennem, og kommer fra en anden medlemsstat end den, hvori tjenesteydelserne midlertidigt leveres, et tydeligt tegn på, at den specifikke situation ikke ville blive anset for "udstationering" ifølge direktiv 96/71/EF, medmindre den udstationerede arbejdstager tidligere har været ansat i og/eller har arbejdet på den medlemsstats område, hvor tjenesteyderen eller bureauet er etableret.

begrebet udstationering i forbindelse med levering af tjenesteydelser[46] såvel som eksistensen af en reel forbindelse mellem arbejdsgiveren og den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted. Denne yderligere specificering og præcisering vil også øge retssikkerheden.

En mere klar vejledende beskrivelse, der er lettere at håndhæve, af de elementer, der indgår i begrebet udstationering i forbindelse med levering af tjenesteydelser, og af kriterierne for, at tjenesteyderen reelt er etableret i en medlemsstat, vil bidrage til at forebygge "kreativ brug" af direktiv 96/71/EF i situationer, hvor der ikke er tale om udstationering i direktivets forstand.

De udstationerende medlemsstaters rolle præciseres også i forbindelse med det administrative samarbejde (*artikel 7*).

3.4.3 Adgang til oplysninger

Adgangen til forhåndsoplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder i værtslandet, er en forudsætning for, at de berørte parter kan udføre de omhandlede tjenesteydelser i overensstemmelse med bestemmelserne i direktiv 96/71/EF og den nationale lovgivning til gennemførelse heraf. SMV'er er især påvirket af manglen på gennemsigtige oplysninger om de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten, eftersom de har begrænset kapacitet til at undersøge reglerne selv. Virksomhedernes omkostninger til undersøgelse af de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten vil derfor mindskes. Forhåndsinformation er også vigtig med hensyn til at befordre respekten for arbejdstagernes rettigheder og beskyttelsen af dem. Desuden er et egentligt og effektivt fungerende administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne væsentligt med hensyn til at kontrollere overholdelsen af reglerne. Hvis ikke disse forudsætninger er opfyldt i tilstrækkeligt omfang, vil det være vanskeligt at sikre en vellykket gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF.

Uanset de hidtidige forbedringer af adgangen til oplysninger[47] indeholder *artikel 5* derfor en række vigtige, mere specifikke foranstaltninger, som skal medvirke til at sikre let og almindeligt tilgængelige oplysninger om vilkår, der skal overholdes, herunder de vilkår, der er fastlagt i kollektive aftaler (stk. 4).

3.4.4 Administrativt samarbejde og gensidig bistand

De generelle principper, regler og procedurer, der er nødvendige med henblik på effektivt administrativt samarbejde og gensidig bistand, er fastlagt i *artikel 6*, mens den udstationerende medlemsstats rolle er beskrevet i *artikel 7*.

---

[46] Ifølge EU-Domstolens praksis skal den midlertidige karakter af det arbejde, som personen, der leverer ydelsen i værtsmedlemsstaten, udfører der, ikke alene bedømmes på grundlag af ydelsens varighed, men også dens hyppighed, periodiske karakter eller kontinuitet. Ingen steder i traktatens bestemmelser findes angivet et middel til, hvordan man på en abstrakt måde kan bestemme, hvilken varighed eller hyppighed der skal overskrides, for at leveringen af en tjenesteydelse eller en bestemt type tjenesteydelse i en anden medlemsstat ikke længere kan anses for være levering af en tjenesteydelse i henhold til traktaten (dom af 11.12.2003, sag C-215/01, Schnitzler, præmis 28 og 31, jf. dom af 30.11.1995, sag C-55/94, Gebhard). Imidlertid falder en aktivitet, som udøves permanent eller i hvert fald uden forudseelig tidsbegrænsning, ikke ind under af EU's bestemmelser om levering af tjenesteydelser (dom af 7.9.2004, sag C-456/02, Trojani, præmis 28).

[47] Jf. KOM(2007) 304, s. 9. Yderligere oplysninger: Undersøgelse "Information provided on the posting of workers", F. Muller, Strasbourg, september 2010. Findes på webstedet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

Ligeledes fastsættes i *artikel 18* retsgrundlaget for at anvende det separate og specifikke IMI-system (informationssystemet for det indre marked) som det elektroniske informationsudvekslingssystem med henblik på at fremme det administrative samarbejde i forbindelse med udstationering af arbejdstagere.

Artikel 8 indeholder bestemmelser om de ledsageforanstaltninger, der skal iværksættes for at udvikle, befordre, støtte, fremme og yderligere forbedre det administrative samarbejde og øge den gensidige tillid, bl.a. gennem finansiel støtte.

3.4.5 Overvågning af overholdelsen — nationale kontrolforanstaltninger – administrativt samarbejde

Kapitel IV "Overvågning af overholdelsen" omfatter nationale kontrolforanstaltninger, herunder dem, der kan anvendes over for tredjelandsstatsborgere, som er udstationeret af deres arbejdsgiver og opholder sig og arbejder lovligt i EU. Kapitlet er tæt knyttet til kapitel III (administrativt samarbejde) og kapitel I (generelle bestemmelser, især artikel 3, stk. 1 og 2, og bør læses i tæt sammenhæng med disse bestemmelser.

Som det anerkendes i EU-Domstolens praksis, kan hensynet til en effektiv beskyttelse af arbejdstagerrettigheder, som udgør et tvingende alment hensyn, også kræve visse nationale tilsyns- og kontrolforanstaltninger, som er nødvendige for at myndighederne kan varetage deres generelle tilsynsfunktion og samtidig kontrollere opfyldelsen af materielle forpligtelser, der er begrundet i almenvellet[48]. Medlemsstaterne skal i forbindelse med tilsyn med gennemførelsen af direktivet imidlertid overholde artikel 56 i TEUF og afholde sig fra at skabe eller opretholde ubegrundede eller uforholdsmæssige begrænsninger for tjenesteyderne inden for EU[49]. I *Finalarte-sagerne*[50] accepterede Domstolen, at virksomheder, der er etableret uden for værtsmedlemsstaten, kunne blive pålagt at give flere oplysninger end virksomheder etableret i den pågældende medlemsstat, i det omfang denne forskelsbehandling var begrundet ud fra objektive forskelle mellem virksomheder, der er etableret henholdsvis i og uden for værtsmedlemsstaten.

Der er imidlertid heller ingen tvivl om – som det også anerkendes af EU-Domstolen – at medlemsstaternes mulighed for at anvende visse kontrolforanstaltninger med henblik på at overvåge overholdelsen er forbundet med eksistensen af et organiseret system til samarbejde og informationsudveksling[51]. Et effektivt fungerende system af denne art kan da også gøre visse forpligtelser overflødige[52].

---

48 Meddelelsen "Udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser - Maksimering af fordele og potentiale og sikring af arbejdstageres beskyttelse", (KOM(2007) 304 endelig) 13.6.2007, punkt 2.2, s. 4. Meddelelsen "Retningslinjer for udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser" (KOM(2006) 159 endelig) 4.4.2006, s. 3. Jf. dom af 23.11.1999, forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade m.fl., præmis 38. Jf. dom af 19.1.2006, sag C-244/04, Kommissionen mod Tyskland, præmis 36, og dom af 21.10.2004, sag C-445/03, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 39/40 (begge domme gjaldt udstationerede tredjelandsstatsborgere).

49 Se i denne sammenhæng dom i sagen Rush Portuguesa, nævnt ovenfor, præmis 17, samt domme af 21.10.2004, Kommissionen mod Luxembourg, sag C-445/03, præmis 40, og 19.1.2006, Kommissionen mod Tyskland, sag C-224/04, præmis 36.

50 Dom af 25. oktober 2001, forenede sager C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 og 71/98, Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda v Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft m.fl., præmis 69-74.

51 Dom af 23.11.1999, forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade m.fl., præmis 61 og 79, af 18.7.2007, sag C-490/04, Kommissionen mod Tyskland, præmis 78. Jf. generaladvokat Ruiz-Jarabo

Administrativt samarbejde og nationale kontrolforanstaltninger er dermed to sider af samme sag. Når det gælder visse aspekter af begrebet udstationering, f.eks. den reelle forbindelse mellem arbejdsgiveren og afsendermedlemsstaten, spiller den udstationerende medlemsstat en afgørende rolle, mens andre forhold såsom overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår i de enkelte lande, hvor ydelserne leveres, kun kan kontrolleres i værtsmedlemsstaten. Et tæt samarbejde mellem de to lande er ligeledes nødvendigt i forbindelse med andre anliggender, f.eks. de vejledende kvalitative kriterier, der skal anvendes til at bedømme, om der er tale om udstationering. Derfor er begge lande en væsentlig del af et effektivt fungerende system for samarbejde og informationsudveksling, selv om deres opgaver i den forbindelse i praksis er afgrænset forskelligt.

Effektiviteten af det administrative samarbejde samt den kontrol og overvågning, der allerede udføres i etableringsmedlemsstaten, er således vigtige elementer i evalueringen af de nationale kontrolforanstaltningers forenelighed med EU-retten i hver enkelt sag[53]. Derfor er der indført en klausul om fornyet gennemgang, så situationen kan granskes yderligere, bl.a. med henblik på at undersøge, hvorvidt det er nødvendigt og hensigtsmæssigt at anvende nationale kontrolforanstaltninger på baggrund af erfaringerne med det administrative samarbejde, og hvor godt det fungerer, samt den teknologiske udvikling[54] (*artikel 9, stk. 3*).

Overvågningsindsatsen med afsæt i Kommissionens meddelelse fra april 2006 viste ikke alene, at der var en slående forskel på de nationale kontrolforanstaltninger, som medlemsstaterne anvendte, men også, at mange medlemsstater tilsyneladende kun bruger deres egne nationale foranstaltninger og instrumenter til kontrollen med tjenesteyderne[55]. Desuden brugte de dem på en måde, som ikke altid var begrundet eller stod i rimeligt forhold til målene med dem, hvorfor de ikke var i overensstemmelse med artikel 56 i TEUF, som EU-Domstolen fortolker den.

Domstolen har i sin praksis yderligere præciseret visse nationale kontrolforanstaltningers forenelighed med EU-retten. Den har fastslået, at et krav om forudgående erklæring er en velegnet foranstaltning med henblik på efterfølgende at foretage de nødvendige kontroller og forebygge svig[56]. Desuden godtog Domstolen[57] i henseende til pligten til at opbevare visse specifikke arbejdsretlige dokumenter på medlemsstatens område, at udenlandske virksomheders pligt til at opbevare ansættelseskontrakten (eller et tilsvarende dokument i henhold til direktiv 91/533), lønsedler, timesedler og bevis for lønudbetalinger på byggepladsen samt en pligt til at oversætte de relevante dokumenter til den pågældende

---

Colomers konklusioner, sag C-490/04, præmis 81-88, generaladvokat Trstenjaks konklusioner, sag C-319/06, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 86, og generaladvokat Cruz Villalóns konklusioner, sag C-515/08, Santos Palhota m.fl., præmis 92.

52 F.eks. opbevaring af dokumenter i værtsmedlemsstaten, efter at arbejdsgiveren er ophørt med at beskæftige arbejdstagere, jf. dom af 23.11.1999, forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade m.fl., præmis 79.

53 Jf. KOM(2007) 304, s. 7, første afsnit, sidste punktum.

54 Desuden vil ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere (ECPW) få præciseret sit mandat, så det er tydeligt, hvilken rolle det spiller i undersøgelsen af, om det er muligt at udvikle mere ensartede, standardiserede skabeloner for disse arbejdsretlige dokumenter, som kan accepteres af Domstolen som forenelige med EU-retten (f.eks. timesedler og lønsedler).

55 Jf. KOM(2007) 304, s. 6-8 og 11.

56 Dom af 7.10.2011, sag C-515/08, dos Santos Palhota, præmis 54 sammenholdt med præmis 52, og dom af 1.10.2009, sag C-219/08, Kommissionen mod Belgien, præmis 16 og den retspraksis, der henvises til.

57 Dom af 18.7.2007, sag C-490/04, Kommissionen mod Tyskland, præmis 56-80.

medlemsstats sprog[58] ikke udgjorde ubegrundede og uforholdsmæssige begrænsninger i den frie udveksling af tjenesteydelser[59]. En lignende pligt til på arbejdspladsen[60] eller hos arbejdsgiverens befuldmægtigede eller repræsentant på den berørte medlemsstats område at opbevare kopier af de individuelle regnskaber og lønsedler blev ligeledes anset for ikke at være i strid med traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser[61].

Men til trods for kravene i foregående afsnit besluttede Domstolen, at medlemsstaterne ikke må pålægge en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, og som midlertidigt udstationerer arbejdstagere til en anden medlemsstat i forbindelse med leveringen af sine tjenesteydelser, nogen pligt til:
– at have et forretningssted på deres område
– at indhente en tilladelse hos deres kompetente myndigheder eller lade sig optage i deres registre eller i en faglig organisation eller sammenslutning på deres område eller at opfylde andre tilsvarende forpligtelser undtagen i de tilfælde, der er omhandlet i andre EU-retlige instrumenter
– at udpege en repræsentant eller ad hoc-fuldmægtig, der har hjemsted, er bosiddende eller opholder sig i værtsmedlemsstaten
– at undlade at indrette visse former for eller typer af faciliteter på deres område, herunder et kontor eller en praksis, som er nødvendige for at kunne udføre de pågældende tjenesteydelser
– at opbevare visse arbejdsretlige dokumenter på deres område uden undtagelse og/eller tidsbegrænsning, når oplysningerne kan indhentes via arbejdsgiveren eller myndighederne i etableringsmedlemsstaten inden for en rimelig tidsfrist
– at udarbejde arbejdsretlige dokumenter i overensstemmelse med reglerne i værtslandet.

Det anses for hensigtsmæssigt at præcisere gældende retspraksis ved i forslaget at kodificere denne praksis og tydeligt angive, hvilke forpligtelser der er forenelige med gældende EU-retlige forpligtelser, og hvilke der ikke er. Ved at opfylde deres forpligtelser ville medlemsstaterne i overensstemmelse med Det Europæiske Råds målsætninger bidrage væsentligt til indskrænkningen af de administrative byrder. SMV'erne vil nyde godt af bedre håndhævelse af det eksisterende direktiv, mere ensartede spilleregler og mere fair konkurrence. Et forbedret administrativt samarbejde og effektive og tilstrækkelige tilsyn baseret på risikovurdering ville gøre tilsynet mere effektivt og reducere omkostningerne for virksomheder i risikofrie sektorer/situationer og dermed bidrage til mindre besværlige kontroller[62].

---

58 Dette i erkendelse af, at tilsyn på stedet ville være yderst vanskelig, endda umulig i praksis, hvis det var tilladt at fremlægge disse dokumenter på sproget i den medlemsstat, hvor virksomheden har hjemsted (præmis 71). Imidlertid anførte Domstolen ligeledes, at den i så henseende havde lagt særlig vægt på, at kravet om oversættelse kun gjaldt fire dokumenter, som ikke var overdrevent lange, og som man normalt brugte standardformularer til (præmis 76).

59 Et vigtigt element i Domstolens vurdering var, at den nødvendige eller ønskede information (uden hvilken de nationale myndigheder ikke kan udføre deres tilsyn effektivt) ikke med lethed kan indhentes via arbejdsgiveren eller myndighederne i etableringsmedlemsstaten inden for en rimelig tidsfrist, og/eller at mindre restriktive foranstaltninger ikke ville sikre, at man kan nå målene for de nationale kontrolforanstaltninger, der findes nødvendige.

60 Med hensyn til et lignende krav om at opbevare visse dokumenter på stedet eller på et tilgængeligt og tydeligt identificeret sted, jf. dom af 23.11.1999, forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade m.fl., præmis 64-66, dom af 25.10.2001, forenede sager C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 og 71/98 (Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda mod Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft m.fl.), præmis 74.

61 Dom af 7.10.2010, sag C-515/08, dos Santos Palhota, præmis 55-58 sammenholdt med præmis 42.

62 Se yderligere detaljer i konsekvensanalysen, s. 55-56.

Endvidere bør der i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 81[63] udføres et effektivt og tilstrækkeligt tilsyn for at kontrollere og overvåge overholdelsen af de gældende regler, som primært er baseret på en risikovurdering, der skal udarbejdes regelmæssigt af de kompetente myndigheder (*artikel 10*). Med henblik på at respektere de forskellige arbejdsmarkedsordninger og kontrolsystemer i medlemsstaterne kan andre aktører og/eller organer ligeledes overvåge visse arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere såsom mindstelønssatser og arbejdstid.

3.4.6. Håndhævelse — forsvar af rettigheder, underkontrahentkæder, hæftelse og sanktioner

Kapitel V (*artikel 11 og 12*) vedrører håndhævelse og forsvar af rettigheder, som vedrører en grundlæggende rettighed, idet Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder bekræfter, at enhver, som oplever, at de rettigheder og friheder, som er garanteret i henhold til Den Europæiske Unions lovgivning, bliver overtrådt eller ikke respekteret, har ret til et effektivt retsmiddel.

Klageprocedurer

For at fremme en bedre håndhævelse og sikre en mere korrekt anvendelse i praksis af artikel 6 i direktiv 96/71/EF skal der indføres procedurer til brug for udstationerede arbejdstagere, der vil klage direkte eller gennem udpegede tredjeparter, f.eks. fagforeninger, med forbehold af deres samtykke (*artikel 11*). Dette berører ikke retternes kompetence i medlemsstaterne som fastlagt i de relevante EU-retlige bestemmelser og/eller internationale konventioner og heller ikke anvendelsen af nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten. De fælles arbejdsmarkedsinstitutioner kan, for så vidt de er omfattet af artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF, ligeledes have en legitim interesse i at sikre, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes.

Solidarisk hæftelse

Beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder får stadig større opmærksomhed i underkontrahentkæder, som især er udbredt i byggebranchen i EU. Der findes flere eksempler på, at udstationerede arbejdstagere udnyttes og ikke får udbetalt den løn eller dele af den løn, de er berettiget til i henhold til direktiv 96/71/EF. Det sker også, at udstationerede arbejdstagere ikke kan kræve betaling af deres løntilgodehavender over for arbejdsgiveren, fordi virksomheden er forsvundet eller aldrig reelt har eksisteret. Der er behov for tilstrækkelige, effektive og afskrækkende foranstaltninger for at sikre, at underkontrahenterne overholder deres retlige og kontraktlige forpligtelser, især hvad angår arbejdstagerrettigheder. Desuden vil en øget gennemsigtighed i underentrepriseforhold forbedre beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder i det hele taget.

Europa-Parlamentet har i et antal forespørgsler nævnt, at der er behov for at fremsætte forslag herom[64], og det har vedtaget flere beslutninger om emnet med en opfordring til

---

63 Konvention om arbejdstilsyn af 1947, som er ratificeret af de 27 medlemsstater.

64 Jf. f.eks. E-6753/2011 og E-5137/09.

Kommissionen om at indføre et EU-instrument vedrørende solidarisk hæftelse, især i tilfælde med lange underkontrahentkæder[65].

Imidlertid er det nødvendigt at gå forsigtigt til værks for at tage skyldigt hensyn til de gældende retssystemers mangfoldighed i medlemsstaterne og den indvirkning et sådant system kan have på den grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser i det indre marked. Det er derfor forståeligt, at der findes forskellige synspunkter blandt interessenterne med hensyn til, om et lovgivningsinstrument på EU-plan er gennemførligt og/eller ønskeligt[66].

I øjeblikket findes der kun et begrænset antal medlemsstater (8) samt Norge, hvor bestemmelserne om solidarisk hæftelse med hensyn til socialsikringsbidrag, skatter og/eller (mindste-)løn ikke kun gælder for den direkte arbejdsgiver, men ligeledes for andre parter. De forskellige nationale bestemmelser om solidarisk hæftelse varierer betydeligt[67]. De berørte landes forskellige lovgivningsmæssige traditioner og arbejdsmarkedsrelationer og arbejdsmarkedskultur viser, at det gældende system i det enkelte land er meget specifikt for hver national situation, og at der kun er få elementer, om nogen, der kan overføres til en EU-løsning.

Yderligere forskning bekræfter, at selv de systemer for solidarisk hæftelse, der udviser ligheder, stadig er væsentligt forskellige med hensyn til anvendelsesområde, reel gennemførelse og effektivitet, herunder i grænseoverskridende sammenhæng[68].

I henhold til EU-Domstolens faste praksis kan beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder berettige en begrænsning af den frie udveksling af tjenesteydelser. I *Finalarte*-sagen[69] anførte Domstolen endvidere, at en forskel i behandlingen af udenlandske og nationale virksomheder kan være berettiget af objektive forskelle og ikke nødvendigvis udgør en forskelsbehandling, som strider mod den frie udveksling af tjenesteydelser.

EU-Domstolens praksis er til en vis grad retningsgivende med hensyn til eventuel uforenelighed mellem eksisterende systemer for solidarisk hæftelse og EU-retlige forpligtelser. I sin dom i *Woff-Müller*-sagen[70] erklærede Domstolen, at den tyske (kæde)ansvarsordning for mindsteløn på visse vilkår kunne anses for en begrundet foranstaltning, mens en belgisk ordning for solidarisk hæftelse for skattegæld (indkomstskat) blev vurderet til at være en uforholdsmæssig og dermed uforenelig med traktatens bestemmelser om den frie udveksling af tjenesteydelser[71].

---

65 Jf. f.eks. beslutning A6-0065/2009 af 26.3.2009 truffet på grundlag af Lasse Lehtinens initiativbetænkning samt punkt 9 i den nyligt vedtagne betænkning om midtvejsevalueringen af den europæiske strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2007-2012, 2011/2147(INI).

66 Jf.: Meddelelse om resultatet af den offentlige høring om Kommissionens grønbog "Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer" (KOM(2007) 627 endelig), 24.10.2007, side 8.

67 Se undersøgelsen "Liability in subcontracting processes in the European construction sector", som blev udført af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene i 2008. http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm.

68 Undersøgelse af beskyttelsen af arbejdstagerrettigheder i underleverancеforhold i Den Europæiske Union, Gent Universitet, 2012. De foreløbige resultater er taget i betragtning.

69 Dom af 25.10.2001, sag C-49/98.

70 Dom af 12.10.2004, sag C-60/03.

71 Dom af 9.11.2006, sag C-433/04, Kommissionen mod Belgien.

Det aktuelle forslag indeholder specifikke bestemmelser om kontrahenters forpligtelser og (solidariske) hæftelse med hensyn til underkontrahenters overholdelse af udstationerede arbejdstageres arbejds- og ansættelsesvilkår (*artikel 12*). Der fokuseres på forebyggende foranstaltninger kombineret med muligheden for, at medlemsstater, der ønsker det, kan opretholde eller indføre mere vidtrækkende systemer for solidarisk hæftelse eller kædeansvar.

Bestemmelserne er begrænset til bygge- og anlægssektoren som defineret ved listen over aktiviteter i bilaget til direktiv 96/71/EF. De omfatter også udstationering, der foretages af vikarbureauer, hvis den vedrører aktiviteter i bygge- og anlægssektoren. Hvis medlemsstaterne ønsker det, kan de dog udvide disse bestemmelser til også at omfatte andre sektorer.

Denne afbalancerede pakke af foranstaltninger bør i tilstrækkelig grad afspejle variationen og forskelligheden i de eksisterende nationale systemer og samtidig hindre, at der lægges nye unødvendige eller ubegrundede opgaver oven i virksomhedernes administrative byrde. Desuden bør virksomheder ikke påtage sig offentlige myndigheders ansvar for at kontrollere andre virksomheders anvendelse af arbejdsrettens bestemmelser. I overensstemmelse med OECD's retningslinjer for multinationale selskaber bør god forretningsskik og selskabsledelse dog som minimum indebære, at virksomhederne skal udvælge underkontrahenter med risikobaseret omhu. Noget tyder også på, at forholdsmæssigt afpasset risikostyring kan give god mening rent forretningsmæssigt[72].

Dette forslag til direktiv er kendetegnet ved en global tilgang til håndhævelse, som bl.a. omfatter oplysningsforanstaltninger (bedre information), statslige håndhævelsesmekanismer (tilsyn og sanktioner) og privatretlige håndhævelsesmekanismer (solidarisk hæftelse). Alle aspekter er vigtige for en afbalanceret tilgang. Svækker man et af aspekterne, er det ensbetydende med, at andre aspekter må styrkes for at opnå det samme resultat. Derfor er der i forslaget taget hensyn til samtlige aspekter på en afbalanceret måde. Det foreslåede system for solidarisk hæftelse er begrænset til situationer med en direkte underkontrahent i bygge- og anlægssektoren, hvor der er rapporteret om de fleste tilfælde af manglende lønudbetaling. Kontrahenter, der har opfyldt kravene om nødvendig omhu, kan ikke holdes ansvarlige i henhold til artikel 12, stk. 1. Solidarisk hæftelse er en selvreguleringsmekanisme mellem private aktører og udgør en langt mindre restriktiv og mere forholdsmæssigt afpasset ordning end alternative systemer som f.eks. rent statslige indgreb i form af tilsyn og sanktioner.

3.4.7. Grænseoverskridende fuldbyrdelse af administrative bøder og sanktioner

På grund af udstationeringens grænseoverskridende karakter er det afgørende, at der er gensidig anerkendelse og fuldbyrdelse af bøder og sanktioner, især i det land, hvor den virksomhed, der midlertidigt udstationerer arbejdstagere i en anden medlemsstat, er etableret. At der ikke findes et fælles instrument til gensidig anerkendelse og fuldbyrdelse, har vist sig at være skyld i store praktiske problemer med fuldbyrdelsen[73].

---

72 "Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation", Professor Ragnar E Löfstedt, nov. 2011, forord.

73 Meddelelse om "Gennemførelse af direktiv 96/71/EF i medlemsstaterne", KOM(2003) 458 endelig af 25.7.2003, s. 20, og Kommissionens rapport om gennemførelsen af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, SEK(2006) 439, s. 28-29.

En del af problemet skyldes det forhold, at manglende overholdelse af forpligtelser i medfør af direktiv 96/71/EF sanktioneres forskelligt i de enkelte medlemsstater[74]. I en række medlemsstater har de iværksatte sanktioner strafferetlig karakter, mens de i andre er underlagt administrative bestemmelser, og i atter andre kombinerer man de to typer. Imidlertid har de underliggende krav, der vedrører de regler om arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes, primært (om ikke alle) civilretlig karakter.

De eksisterende EU-instrumenter regulerer i et vist omfang nogle af de bøder og sanktioner, der idømmes, herunder via gensidig bistand, og gensidig anerkendelse heraf. F.eks. skal der ifølge Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA af 24. februar 2005 om anvendelse af princippet om gensidig anerkendelse på bødestraffe[75] foreligge gensidig anerkendelse af bødestraffe[76], og via et enkelt og effektivt system lettes dermed også den grænseoverskridende fuldbyrdelse. Rammeafgørelsen omfatter også anerkendelse og fuldbyrdelse af afgørelser om strafbare handlinger med det formål at gennemføre forpligtelser, der pålægges ved instrumenter, som er indført i henhold til traktaterne. Anerkendelse og fuldbyrdelse af domme i tilfælde af underliggende krav af civilretlig art reguleres af Bruxelles I-forordningen[77].

For så vidt angår bøder og sanktioner af administrativ karakter, som kan ankes til andre domstole end straffedomstole, findes der ikke lignende instrumenter. Derfor indeholder kapitel VI (*artikel 13-19*) bestemmelser om et system for grænseoverskridende fuldbyrdelse af sådanne administrative bøder og sanktioner. Inspirationen hertil kommer fra de systemer, der i medfør af forordning 987/2009[78] hjemler inddrivelse af fordringer vedrørende socialsikring, og fra direktiv 2010/24/EU[79] om skattefordringer. IMI-systemet vil blive brugt til det samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder, der er nødvendig.

Dette kapitel har ikke til formål at fastsætte harmoniserede regler for retsligt samarbejde, retternes kompetence eller anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område eller at behandle spørgsmålet om, hvilken lov der skal finde anvendelse. Ligeledes vil andre EU-instrumenter, der regulerer sådanne anliggender generelt, fortsat være gældende.

3.4.8. Afsluttende bestemmelser - sanktioner

Artikel 17 indeholder standardbestemmelsen om sanktioner for manglende overholdelse, som skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til den strafbare handling og have afskrækkende

---

74 Se yderligere oplysninger i CIBELES-projektet på: http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

75 EUT L 76 af 22.3.2005, s. 16.

76 herunder administrative bøder, forudsat at de pågældende afgørelser kan indklages for en strafferetlig instans.

77 Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område, EFT L 12 af 16.1.2001, s. 1. Jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 805/2004 af 21. april 2004 om indførelse af et europæisk tvangsfuldbyrdelsesdokument for ubestridte krav, EUT L 143 af 30.4.2004.

78 Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, EUT L 284 af 30.10.2009, især artikel 75-85.

79 Direktiv 2010/24/EU af 16. marts 2010 om gensidig bistand ved inddrivelse af fordringer i forbindelse med skatter, afgifter og andre foranstaltninger.

virkning (*artikel 17*). Effektiv betyder, at sanktionen er hensigtsmæssig i forhold til at nå det ønskede mål, dvs. overholdelse af reglerne. Stå i et rimeligt forhold til den strafbare handling betyder, at sanktionen skal stå i forhold til adfærdens alvor og dens virkninger, og at den ikke må overgå det, der er nødvendigt for at nå målet. Afskrækkende virkning kræver, at sanktionerne har en passende afskrækkende virkning på potentielle fremtidige lovbrydere.

I *artikel 18* fastsættes retsgrundlaget for at anvende informationssystemet for det indre marked ("IMI") som det elektroniske informationsudvekslingssystem med henblik på at lette det administrative samarbejde, mens *artikel 19* indeholder de nødvendige tekniske ændringer af IMI-forordningen.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Dette forslag forventes ikke at få virkninger for EU-budgettet. Udgifter til tilskud (projekter, seminarer, udveksling af god praksis mv.) på 2 mio. EUR samt udgifter til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere på 0,264 mio. EUR om året vil blive dækket af PROGRESS (2013) og af programmet for social udvikling og innovation (2014-2020). Udgifter på 0,5 mio. EUR til en efterfølgende evaluering i 2016 vil blive dækket af programmet for social udvikling og innovation. Udgifter til menneskelige ressourcer på 0,232 mio. EUR og andre administrationsudgifter (rejseomkostninger på 0,01 mio. EUR og konferencer for interesserede parter hvert andet år beløbende sig til 0,36 mio. EUR) vil blive dækket under udgiftsområde 5 i den flerårige finansielle ramme. Nærmere oplysninger findes i finansieringsoversigten i bilaget til forslaget.

2012/0061 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 53, stk. 1, og artikel 62,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[80],

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget[81],

efter høring af Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende, traktatfæstede principper for Unionens indre marked. Unionen har videreudviklet disse principper med henblik på at sikre ensartede spilleregler for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.

(2) Arbejdskraftens frie bevægelighed giver enhver EU-borger ret til frit at flytte til andre medlemsstater for at arbejde og bo der til dette formål og beskytter dem mod forskelsbehandling for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og andre arbejdsvilkår i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere. Den skal holdes adskilt fra den frie udveksling af tjenesteydelser, hvorefter virksomheder har ret til at udføre tjenesteydelser i en anden medlemsstat, hvortil de midlertidigt kan sende ("udstationere") deres egne arbejdstagere for at udføre det arbejde, der skal til for dér at udføre de pågældende tjenesteydelser.

---

80 EUT C […] af]…], s. […].
81 EUT C […] af]…], s. […].

(3) Med hensyn til arbejdstagere, der er midlertidigt udstationeret for at udføre tjenesteydelser i en anden medlemsstat end den, hvor de sædvanligvis udfører deres arbejde, er der i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelsers[82] fastsat en kerne af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal overholdes af tjenesteyderen i den medlemsstat, hvortil udstationeringen finder sted, for at sikre en minimumsbeskyttelse af de pågældende udstationerede arbejdstagere.

(4) For at hindre, undgå og bekæmpe omgåelse og/eller misbrug af de gældende regler blandt virksomheder, der uretmæssigt eller svigagtigt drager fordel af den frie udveksling af tjenesteydelser, som er fastsat i traktaten, og/eller af anvendelsen af direktiv 96/71/EF bør gennemførelsen og overvågningen af begrebet udstationering forbedres.

(5) Derfor skal de faktuelle elementer, der karakteriserer udstationeringens midlertidige karakter, og som indebærer, at arbejdsgiveren reelt skal være etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, samt forbindelsen mellem direktiv 96/71/EF og forordning (EF) nr. 593/2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (i det følgende benævnt "Rom I-forordningen)[83] præciseres yderligere.

(6) Ligesom direktiv 96/71/EF bør nærværende direktiv ikke være til hinder for anvendelsen af de retsforskrifter, der i henhold til artikel 8 i Rom I-forordningen gælder for individuelle arbejdsaftaler, eller anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger[84] og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger[85].

(7) Hensynet til de forskelligartede arbejdsmarkedsrelationer på nationalt plan og arbejdsmarkedets parters uafhængighed er udtrykkeligt anerkendt i traktaten[86].

(8) Fagforeninger spiller en vigtig rolle i forbindelse med udstationering af arbejdstagere som led i udvekslingen af tjenesteydelser, eftersom arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis kan fastlægge de forskellige niveauer (parallelt hermed eller som en alternativ løsning) for den gældende mindsteløn[87].

(9) For at sikre, at en udstationeret arbejdstager får en korrekt løn, og forudsat at ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, kan betragtes som en del af mindstelønnen, bør disse ydelser kun fradrages lønningerne, hvis der er fastsat bestemmelser herom i henhold til national ret, kollektive aftaler og/eller gældende praksis i værtslandet.

(10) Relevant og effektiv gennemførelse og håndhævelse er nøgleelementer i beskyttelsen af udstationerede arbejdstageres rettigheder, hvorimod dårlig håndhævelse

---

82 EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.
83 EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6.
84 EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1.
85 EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1.
86 Artikel 152 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.
87 Jf. dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, særlig præmis 123 og 129.

underminerer effektiviteten af EU-bestemmelserne på dette område. Et nært samarbejde mellem Kommissionen og medlemsstaterne er derfor afgørende, selv om man ikke må glemme den vigtige rolle, som arbejdstilsynene og arbejdsmarkedsparterne spiller i den forbindelse.

(11) Gensidig tillid, samarbejdsånd, en løbende dialog og gensidig forståelse er afgørende i denne sammenhæng.

(12) For at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF er det hensigtsmæssigt at have et elektronisk informationsudvekslingssystem for at lette det administrative samarbejde, og de kompetente myndigheder bør anvende informationssystemet for det indre marked (IMI) så meget som muligt. Dette bør dog ikke være til hinder for anvendelsen af bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde.

(13) Administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem medlemsstaterne bør overholde reglerne om beskyttelse af personoplysninger i direktiv 95/46/EF og, for så vidt angår det administrative samarbejde gennem informationssystemet for det indre marked (IMI), også Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger[88] samt forordning (EU) xxx (IMI-forordningen) om administrativt samarbejde i informationssystemet for det indre marked (IMI).

(14) Medlemsstaternes forpligtelser til at gøre oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår alment tilgængelige og give effektiv adgang til dem, ikke kun for tjenesteydere fra andre medlemsstater, men også for de berørte udstationerede arbejdstagere, bør konkretiseres yderligere.

(15) Medlemsstaterne bør fastsætte, hvordan tjenesteydere og tjenestemodtagere nemt kan få adgang til relevante oplysninger, fortrinsvis ved at gøre disse oplysninger tilgængelige via et websted i overensstemmelse med standarderne for webtilgængelighed. Der bør bl.a. være tale om websteder, som er oprettet i henhold til EU-lovgivning for at fremme iværksættervirksomhed og/eller udvikling af tjenesteydelser på tværs af grænserne.

(16) For at sikre, at de materielle regler om arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes med hensyn til udstationerede arbejdstagere, anvendes korrekt og er underlagt tilsyn, bør medlemsstaterne kun anvende visse kontrolforanstaltninger eller administrative formaliteter over for virksomheder, der udstationerer arbejdstagere med henblik på udførelse af tjenesteydelser. Disse foranstaltninger og krav må kun indføres, hvis de kompetente myndigheder ikke kan udføre deres tilsyn effektivt uden de ønskede oplysninger, og de nødvendige oplysninger ikke med lethed kan indhentes hos de udstationerede arbejdstageres arbejdsgiver eller myndighederne i tjenesteyderens etableringsmedlemsstat inden for en rimelig tidsfrist, og/eller hvis mindre restriktive foranstaltninger ikke ville sikre, at målene for de nationale kontrolforanstaltninger, der anses for nødvendige, kan nås.

---

[88] EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1.

(17) Et omfattende system af forebyggende og kontrolbaserede foranstaltninger, tillige med afskrækkende sanktioner for at identificere og modvirke konkrete tilfælde af proformaselvstændige, bør bidrage til at bekæmpe sort arbejde effektivt.

(18) For at sikre en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF og dets håndhævelse i praksis og, i videst muligt omfang, mindske forskelle i anvendelse og håndhævelse i Unionen bør medlemsstaterne sørge for, at der gennemføres effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område.

(19) Nationale arbejdstilsyn, arbejdsmarkedsparter og andre kontrolorganer er af afgørende betydning i denne forbindelse, og de bør fortsat spille en stor rolle.

(20) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde kan andre aktører og/eller organer undtagelsesvis overvåge visse arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at de giver de berørte personer en tilsvarende grad af beskyttelse og udøver overvågningen på en ikkediskriminerende og objektiv måde.

(21) Medlemsstaternes tilsynsmyndigheder og andre relevante overvågnings- og håndhævelsesorganer bør benytte sig af samarbejdet og udvekslingen af oplysninger som fastsat i den pågældende lovgivning med henblik på at kontrollere, om de regler, der gælder for udstationerede arbejdstagere, overholdes.

(22) Medlemsstaterne opfordres navnlig til at indføre en mere integreret tilgang til arbejdstilsyn. Behovet for at udvikle fælles standarder med henblik på at fastsætte sammenlignelige metoder, praksisser og minimumsstandarder på EU-plan bør ligeledes undersøges.

(23) For at lette håndhævelsen af direktiv 96/71/EF og sikre en mere effektiv anvendelse af det bør der indføres effektive klageordninger, hvorigennem udstationerede arbejdstagere kan indgive klager eller anlægge søgsmål, enten direkte eller gennem udpegede tredjemænd såsom fagforeninger eller andre sammenslutninger samt fælles arbejdsmarkedsinstitutioner. Dette bør ikke begrænse anvendelsen af nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

(24) På baggrund af den udbredte anvendelse af underleverancer i bygge- og anlægssektoren og for at beskytte udstationerede arbejdstageres rettigheder er det i denne sektor nødvendigt som minimum at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent til, hæfter for betaling af mindstenettoløn til udstationerede arbejdstagere, efterbetaling af løntilgodehavender og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, der er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive aftaler, hvis disse er omfattet af artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren. Kontrahenten bør ikke holdes ansvarlig, hvis han/hun har opfyldt kravene om nødvendig omhu. Dette kan indebære forebyggende foranstaltninger vedrørende forelæggelse af beviser fra underkontrahenten, også når det er relevant på grundlag af oplysninger fra de nationale myndigheder.

(25) I specifikke tilfælde kan andre kontrahenter i overensstemmelse med national lovgivning og praksis også holdes ansvarlige for manglende overholdelse af de forpligtelser, der følger af dette direktiv, eller deres ansvar kan begrænses, efter høring af arbejdsmarkedets parter på sektorplan eller nationalt plan.

(26) Forpligtelsen til at holde kontrahenten ansvarlig, når den direkte underkontrahent er en tjenesteyder, som er etableret i en anden medlemsstat, og som udstationerer arbejdstagere, er begrundet i den overordnede offentlige interesse, som den sociale beskyttelse af arbejdstagere udgør. Sådanne udstationerede arbejdstagere har måske ikke samme mulighed som arbejdstagere, der er ansat hos en direkte underkontrahent, som er etableret i kontrahentens etableringsmedlemsstat, for at kræve udbetaling af løntilgodehavender eller tilbagebetaling af uretmæssigt tilbageholdt skat eller socialsikringsbidrag.

(27) Forskellene mellem medlemsstaternes systemer for fuldbyrdelse af administrative bøder og/eller sanktioner i grænseoverskridende situationer er til skade for det indre markeds funktion og risikerer at gøre det meget vanskeligt, om ikke umuligt, at sikre, at udstationerede arbejdstagere nyder ensartet beskyttelse i hele Unionen.

(28) Effektiv håndhævelse af de materielle regler for udstationering af arbejdstagere som led i udvekslingen af tjenesteydelser bør sikres ved en specifik indsats med fokus på grænseoverskridende fuldbyrdelse af administrative bøder og sanktioner. En tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger på dette område er således en væsentlig forudsætning for at sikre et højere, mere ensartet og sammenligneligt beskyttelsesniveau, der er nødvendigt for et velfungerende indre marked.

(29) Vedtagelse af fælles regler for gensidig bistand og støtte til fuldbyrdelsesforanstaltninger og omkostninger i forbindelse hermed samt vedtagelse af ensartede krav til meddelelse af afgørelser vedrørende pålagte administrative sanktioner og bøder bør løse en række praktiske håndhævelsesproblemer på tværs af grænserne og sikre bedre meddelelse og håndhævelse af sådanne afgørelser truffet i andre medlemsstater.

(30) Uanset indførelsen af mere ensartede regler med hensyn til grænseoverskridende fuldbyrdelse af sanktioner og bøder og behovet for flere fælles kriterier for opfølgningsprocedurer i tilfælde af manglende betaling af disse bør sådanne regler ikke berøre medlemsstaternes kompetence til at fastsætte, hvilke sanktioner, bøder eller inddrivelsesforanstaltninger der anvendes i national lovgivning.

(31) Dette direktiv har ikke til formål at fastsætte harmoniserede regler for retsligt samarbejde, retternes kompetence eller anerkendelse og fuldbyrdelse af afgørelser på det civil- og handelsretlige område, eller at behandle spørgsmålet om, hvilken lov der skal finde anvendelse.

(32) Medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, herunder administrative og retslige procedurer, og bør indføre effektive, afskrækkende og forholdsmæssige sanktioner for overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.

(33) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig beskyttelse af personoplysninger (artikel 8), erhvervsfrihed og ret til at arbejde (artikel 15), frihed til at oprette og drive egen virksomhed (artikel 16), forhandlingsret og ret til kollektive skridt (artikel 28), retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31) og adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol (artikel 47), og skal gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.

(34) Målet for dette direktiv, nemlig at etablere en overordnet fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, som er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af handlingens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I
ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1
Genstand

1. I dette direktiv etableres en overordnet fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler.

   Dette direktiv har til formål at sikre et passende minimumsniveau for beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder som led i udvekslingen af tjenesteydelser på tværs af grænserne og samtidig lette den frie udveksling af tjenesteydelser for tjenesteydere og fremme en fair konkurrence tjenesteydere imellem.

2. Dette direktiv påvirker på ingen måde udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og i EU-retten, herunder retten eller friheden til at strejke eller retten til frit at tage andre skridt, der er omfattet af specifikke arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne, i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler og retten til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret og praksis.

Artikel 2
Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

a) "kompetent myndighed": en myndighed, som en medlemsstat har udpeget til at udføre opgaver i henhold til dette direktiv

b) "bistandssøgende myndighed": en medlemsstats kompetente myndighed, der fremsætter en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse af en bøde eller sanktion som omhandlet i kapitel V

c) "bistandssøgt myndighed": en medlemsstats kompetente myndighed, hvortil en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse rettes.

Artikel 3
Forhindring af misbrug og omgåelse

1. Med henblik på at gennemføre, anvende og håndhæve direktiv 96/71/EF tager de kompetente myndigheder hensyn til faktuelle elementer, der karakteriserer de aktiviteter, der udøves af en virksomhed i etableringsmedlemsstaten, for at afgøre, om den reelt udøver væsentlige aktiviteter, der ikke blot er intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter. Disse elementer kan bl.a. omfatte:

   a) det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dennes administration er placeret, hvor den benytter kontorer, betaler skat, har tilladelse til at udøve et erhverv eller er optaget i handelskamre eller faglige organisationer

   b) det sted, hvor de udsendte arbejdstagere hverves

   c) den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, som virksomheden indgår dels med sine arbejdstagere, dels med sine kunder

   d) det sted, hvor virksomheden udøver sine vigtigste aktiviteter, og hvor det har administrativt personale

   e) det unormalt lave antal udførte kontrakter og/eller størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten.

   Vurderingen af disse elementer tilpasses efter hvert enkelt tilfælde og arten af de aktiviteter, som virksomheden udøver i den medlemsstat, hvor den er etableret.

2. For at kunne vurdere, om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, undersøges alle faktuelle elementer, der karakteriserer et sådant arbejde og arbejdstagerens situation.

   Disse elementer kan bl.a. omfatte:

   a) arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat

   b) udstationeringen finder sted til en anden medlemsstat end den, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i henhold til forordning (EF) nr. 593/2008 og/eller Romkonventionen

   c) den udstationerede arbejdstager vender tilbage til eller forventes at genoptage sit arbejde i den medlemsstat, fra hvilken han/hun er udstationeret, efter udførelsen af arbejdet eller tjenesteydelserne, for hvilke han eller hun var udstationeret

   d) udgifter til rejse, kost og logi er betalt eller godtgøres af arbejdsgiveren, der udstationerer arbejdstageren, og i bekræftende fald, hvordan det sker

e) eventuelle tidligere gentagne perioder, hvor stillingen har været besat af den samme eller en anden (udstationeret) arbejdstager.

Alle ovennævnte faktuelle elementer indgår som retningsgivende elementer i den samlede bedømmelse, der skal foretages, og må derfor ikke vurderes isoleret. Kriterierne skal tilpasses efter hvert enkelt tilfælde og tage hensyn til de særlige forhold, der kendetegner situationen.

KAPITEL II
ADGANG TIL OPLYSNINGER

Artikel 4
Forbindelseskontorernes rolle

Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis udpege en eller flere kompetente myndigheder, som kan omfatte et eller flere forbindelseskontorer, jf. artikel 4 i direktiv 96/71/EF.

De kompetente myndigheders kontaktoplysninger meddeles til Kommissionen og de øvrige medlemsstater. Kommissionen offentliggør og ajourfører regelmæssigt listen over kompetente myndigheder og forbindelseskontorer.

Artikel 5
Bedre adgang til oplysninger

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om de i artikel 3 i direktiv 96/71/EF omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal anvendes og overholdes af tjenesteyderne, gøres almindeligt tilgængelige på en klar, fuldstændig og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, i formater og efter webstandarder, der sikrer adgang for handicappede, og at forbindelseskontorerne eller de øvrige kompetente nationale myndigheder, jf. artikel 4 i direktiv 96/71/EF, er i stand til at udføre deres opgaver effektivt.

2. For yderligere at forbedre adgangen til oplysninger skal medlemsstaterne:

   a) tydeligt, detaljeret, brugervenligt og i tilgængeligt format anføre på nationale websteder, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår og/eller hvilke dele af deres (nationale og/eller regionale) lovgivning der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere på deres område

   b) iværksætte de fornødne foranstaltninger for at gøre oplysninger alment tilgængelige på internettet om, hvilke kollektive aftaler der finder anvendelse (og på hvem), og hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der skal anvendes af tjenesteydere fra andre medlemsstater, jf. direktiv 96/71/EF, idet der om muligt gives links til eksisterende websteder og andre kontaktpunkter, navnlig de relevante arbejdsmarkedsparter

c) stille oplysningerne til rådighed for arbejdstagere og tjenesteydere på andre sprog end det/de nationale sprog i det land, hvor tjenesteydelserne leveres, om muligt i form af en kortfattet brochure, hvoraf de vigtigste arbejdsvilkår fremgår, og efter anmodning i formater, som er tilgængelige for handicappede

d) gøre oplysningerne på de nationale websteder mere lettilgængelige og klarere

e) om muligt anvise en kontaktperson i forbindelseskontoret, der er ansvarlig for at behandle anmodninger om oplysninger

f) holde landeoplysningerne ajour.

3. Kommissionen vil fortsat støtte medlemsstaterne på dette område.

4. Er de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF, i overensstemmelse med national lovgivning, traditioner og praksis fastsat i kollektive aftaler, jf. artikel 3, stk. 1 og 8, i nævnte direktiv, påser medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter identificerer disse og stiller relevante oplysninger, navnlig om de forskellige mindstelønssatser og disses bestanddele, den metode, der anvendes til at beregne vederlag, og kriterier for klassificering i de forskellige lønkategorier til rådighed for tjenesteydere fra andre medlemsstater og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig og gennemsigtig måde.

KAPITEL III
ADMINISTRATIVT SAMARBEJDE

Artikel 6
Gensidig bistand - almindelige principper

1. Medlemsstaterne arbejder tæt sammen og yder hinanden gensidig bistand for at lette gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen i praksis af dette direktiv.

2. Medlemsstaternes samarbejde består bl.a. i at besvare begrundede anmodninger om oplysninger og anmodninger fra kompetente myndigheder om at udføre kontroller, tilsyn og undersøgelser med hensyn til de udstationeringssituationer, der er omhandlet i artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, herunder undersøgelser vedrørende eventuelle tilfælde af misbrug af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere eller ulovlige grænseoverskridende aktiviteter.

3. En medlemsstat, der besvarer en anmodning om bistand fra de kompetente myndigheder i en anden medlemsstat, sørger for, at tjenesteydere etableret på dens område meddeler dens kompetente myndigheder alle de oplysninger, der er nødvendige for tilsynet med deres virksomhed i overensstemmelse med national lovgivning.

4. Hvis en medlemsstat har problemer med at imødekomme en anmodning om oplysninger eller med at udføre kontroller, tilsyn eller undersøgelser, underretter den hurtigt den bistandssøgende medlemsstat, så der kan findes en løsning.

5. Medlemsstaterne forelægger de oplysninger, som andre medlemsstater eller Kommissionen har anmodet om, i elektronisk form og så hurtigt som muligt og senest inden for to uger efter modtagelsen af anmodningen.

   Et specifik hastemekanisme anvendes i særlige situationer, hvor en medlemsstat bliver bekendt med særlige forhold, der kræver hurtig indgriben. Under sådanne omstændigheder forelægges oplysningerne inden for 24 timer.

6. Medlemsstaterne påser, at de registre over tjenesteydere, som de kompetente myndigheder har adgang til på deres område, er tilgængelige på samme vilkår for de tilsvarende kompetente myndigheder i de øvrige medlemsstater.

7. Medlemsstaterne sørger for, at de oplysninger, de udveksler, behandles fortroligt. De udvekslede oplysninger må kun anvendes i forbindelse med de(n) sag(er), der ligger til grund for anmodningen.

8. Gensidigt administrativt samarbejde og gensidig bistand ydes gratis.

9. Kommissionen og de kompetente myndigheder samarbejder tæt med henblik på at undersøge de vanskeligheder, der måtte opstå i forbindelse med anvendelsen af artikel 3, stk. 10, i direktiv 96/71/EF.

Artikel 7
Etableringsmedlemsstatens rolle

1. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat skal fortsat kontrollere, overvåge og træffe de nødvendige tilsyns- eller håndhævelsesforanstaltninger i overensstemmelse med dennes nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer i forhold til arbejdstagere, der er udstationeret i en anden medlemsstat.

2. I de tilfælde, der er nævnt i artikel 3, stk. 1 og 2, og artikel 9, stk. 1, bistår tjenesteyderens etableringsmedlemsstat den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, for at sikre overholdelse af de betingelser, der er fastsat i direktiv 96/71/EF og i dette direktiv. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat meddeler på eget initiativ den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, alle relevante oplysninger, jf. artikel 3, stk. 1 og 2, og artikel 9, stk. 1, hvis tjenesteyderens etableringsmedlemsstat får kendskab til konkrete forhold, der tyder på, at der er begået uregelmæssigheder.

3. De kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten kan ligeledes, for hver levering af tjenesteydelser eller for hver tjenesteyder, anmode de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten om at fremlægge oplysninger, der kan påvise, at tjenesteyderen er lovligt etableret, at tjenesteyderens adfærd er redelig, og at tjenesteyderen ikke har overtrådt de gældende regler. De kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten meddeler disse oplysninger i overensstemmelse med artikel 6.

4. Kravet i stk. 1 og 2 indebærer ikke, at etableringsmedlemsstaten er forpligtet til at kontrollere faktiske forhold på den værtsmedlemsstats område, hvor tjenesteydelsen udføres. En sådan kontrol foretages om nødvendigt af myndighederne i værtsmedlemsstaten på anmodning af de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten, jf. artikel 10, og i overensstemmelse med de

tilsynsbeføjelser, der i overensstemmelse med EU-retten er fastsat i værtsmedlemsstatens nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer.

Artikel 8
Ledsageforanstaltninger

1. Medlemsstaterne træffer, med bistand fra Kommissionen, ledsageforanstaltninger for at udvikle, formidle og fremme udvekslingen mellem embedsmænd med ansvar for gennemførelsen af administrativt samarbejde og gensidig bistand samt overvågningen af overholdelsen og håndhævelsen af de gældende regler.

2. Kommissionen vurderer behovet for finansiel støtte med henblik på at forbedre det administrative samarbejde og øge den gensidige tillid via projekter, herunder fremme af udvekslingen af tjenestemænd og relevant uddannelse samt udvikling og fremme af initiativer vedrørende bedste praksis, også bedste praksis udviklet af arbejdsmarkedets parter på EU-plan, f.eks. udvikling og ajourføring af databaser eller fælles websteder med generelle eller sektorspecifikke oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal overholdes.

KAPITEL IV
OVERVÅGNING AF OVERHOLDELSEN

Artikel 9
Nationale kontrolforanstaltninger

1. Medlemsstaterne må kun indføre følgende administrative krav og kontrolforanstaltninger:

   a) en forpligtelse for en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, til at afgive en simpel erklæring til de ansvarlige nationale myndigheder senest ved starten af tjenesteydelsen, idet erklæringen kun må vedrøre tjenesteyderens identitet, tilstedeværelse af en eller flere tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere, deres forventede antal, forventet varighed af deres udstationering og deres placering samt de tjenesteydelser, udstationeringen vedrører

   b) en forpligtelse til at have eller tilgængeliggøre og/eller opbevare kopier i papirform eller elektronisk form af ansættelseskontrakten (eller et tilsvarende dokument som omhandlet i direktiv 91/533, herunder, hvor det er passende eller relevant, de supplerende oplysninger, der er omhandlet i artikel 4 i nævnte direktiv), lønsedler, arbejdssedler og bevis for betaling af lønninger eller kopier af tilsvarende dokumenter under udstationeringen på et tilgængeligt og klart defineret sted på dens område, såsom arbejdspladsen eller byggepladsen eller for mobile arbejdstagere i transportsektoren udgangsbasen eller det køretøj, med hvilket tjenesteydelsen leveres

   c) en oversættelse af de i litra b) nævnte dokumenter kan være berettiget, forudsat at dokumenterne ikke er usædvanligt lange og at de foreligger i form af standardiserede formularer

d) en forpligtelse til at udpege en kontaktperson, der om nødvendigt kan forhandle på arbejdsgiverens vegne med de berørte arbejdsmarkedsparter i den medlemsstat, hvortil udstationering finder sted, i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, i den periode, hvor tjenesteydelserne leveres.

2. Medlemsstaterne sikrer, at procedurer og formaliteter vedrørende udstationering af arbejdstagere let kan gennemføres af virksomhederne på afstand og ad elektronisk vej så vidt muligt.

3. Senest tre år efter den i artikel 20 nævnte dato tages nødvendigheden og hensigtsmæssigheden af de nationale kontrolforanstaltninger op til revision på baggrund af erfaringerne med og effektiviteten af systemet med samarbejde og udveksling af oplysninger, udviklingen af mere ensartede, standardiserede dokumenter, fastlæggelsen af fælles principper og standarder for tilsyn på området udstationering af arbejdstagere såvel som den teknologiske udvikling med henblik på at foreslå eventuelt nødvendige ændringer.

Artikel 10
Tilsyn

1. Medlemsstaterne sørger for passende kontrol- og overvågningsmekanismer, og at der foretages effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område for at kontrollere og overvåge, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes, og sikre, at det anvendes og håndhæves korrekt. Tilsynet baseres først og fremmest på en risikovurdering, som udarbejdes regelmæssigt af de kompetente myndigheder. Risikovurderingen skal identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede arbejdstagere med henblik på udførelse af tjenesteydelser på deres område. I forbindelse med en sådan risikovurdering skal der tages hensyn til gennemførelsen af store infrastrukturprojekter, særlige problemer og behov i bestemte sektorer, tidligere overtrædelser samt sårbarheden hos bestemte grupper af arbejdstagere.

2. Medlemsstaterne sikrer, at tilsyn og kontrol af overholdelsen af direktiv 96/71/EF ikke er diskriminerende og/eller uforholdsmæssige.

3. Hvis der under tilsyn og på baggrund af kriterierne i artikel 3 er behov for oplysninger, handler den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen udføres, og etableringsmedlemsstaten i overensstemmelse med reglerne om administrativt samarbejde, dvs. at de kompetente myndigheder samarbejder i henhold til de regler og principper, der er fastsat i artikel 6 og 7.

4. I medlemsstater, hvor fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, særlig mindsteløn og arbejdstid, i overensstemmelse med national lovgivning og praksis foretages af arbejdsmarkedets parter, kan disse parter på et passende niveau og på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne, også overvåge anvendelsen af de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at en tilstrækkelig grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv, er garanteret.

5. Medlemsstater, hvor arbejdstilsynene ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol og overvågning af arbejds- og/eller ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, kan undtagelsesvis efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan etablere eller opretholde ordninger, der garanterer overholdelse af disse arbejds- og ansættelsesvilkår, forudsat at ordningerne giver de berørte personer en passende grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv.

KAPITEL V
HÅNDHÆVELSE

Artikel 11
Forsvar af rettigheder - lettere klageadgang – efterbetalinger

1. Med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i medfør af artikel 6 i direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv sikrer medlemsstaterne, at der findes effektive ordninger, som udstationerede arbejdstagere kan anvende til at indgive direkte klager over deres arbejdsgivere, og at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer, også i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er eller var udstationeret, hvis arbejdstagerne mener, at de har lidt tab eller skade som følge af en manglende overholdelse af gældende regler, også efter at det forhold, under hvilke den manglende overholdelse angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Stk. 1 berører ikke retternes kompetence i medlemsstaterne som fastlagt i bl.a. de relevante EU-retlige instrumenter og/eller internationale konventioner.

3. Medlemsstaterne sikrer, at fagforeninger og andre tredjeparter, f.eks. foreninger, organisationer og andre juridiske enheder, der i overensstemmelse med kriterierne i deres nationale lovgivning har en legitim interesse i at sikre, at bestemmelserne i dette direktiv overholdes, er berettigede til - på vegne af eller til støtte for den udstationerede arbejdstager eller dennes arbejdsgiver og med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige eller administrative instanser med henblik på gennemførelse af dette direktiv og/eller håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke nationale bestemmelser vedrørende forældelses- eller tidsfrister for lignende sagsanlæg og ej heller anvendelsen af nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

5. Medlemsstaterne sørger for, at de nødvendige ordninger indføres for at sikre, at udstationerede arbejdstagere kan modtage

   a) løntilgodehavender i henhold til de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF

   b) godtgørelse for uforholdsmæssigt store omkostninger i forhold til nettovederlaget eller til kvaliteten af den bolig, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og hvortil der er tilbageholdt eller fradraget et beløb i vederlaget.

Dette stykke finder også anvendelse i tilfælde, hvor de udstationerede arbejdstagere er vendt tilbage fra den medlemsstat, hvor de var udstationeret.

Artikel 12
Underentreprise - solidarisk hæftelse

1. Med hensyn til de bygge- og anlægsaktiviteter, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF, sikrer medlemsstaterne for alle de udstationeringssituationer, der er omfattet af artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, på en ikkediskriminerende måde i forhold til beskyttelsen af de tilsvarende rettigheder for ansatte hos direkte underkontrahenter, som er etableret på deres område, at den kontrahent, som arbejdsgiveren (tjenesteyder, vikarbureau eller arbejdsformidlingskontor) er direkte underkontrahent til, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren, kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager og/eller fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner for manglende betaling af følgende:

   a) nettoløntilgodehavender svarende til mindsteløn og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, hvis de er omfattet af artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF

   b) efterbetaling eller tilbagebetaling af uretmæssigt tilbageholdt skat eller socialsikringsbidrag.

   Det ansvar, der er omhandlet i dette stykke, er begrænset til de rettigheder, arbejdstagerne har erhvervet som led i det kontraktlige forhold mellem kontrahenten og dennes underkontrahent.

2. Medlemsstaterne fastsætter, at en kontrahent, der har opfyldt kravene om nødvendig omhu, ikke holdes ansvarlig efter stk. 1. Sådanne ordninger skal anvendes på en gennemsigtig, ikkediskriminerende og forholdsmæssigt afpasset måde. De kan indebære forebyggende foranstaltninger truffet af kontrahenten vedrørende forelæggelse af beviser fra underkontrahenten for de udstationerede arbejdstageres overordnede arbejdsvilkår, jf. artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF, herunder lønsedler og udbetaling af løn, overholdelse af forpligtelserne vedrørende social sikring og/eller skat i etableringsmedlemsstaten samt overholdelse af de regler, der gælder for udstationering af arbejdstagere.

3. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med EU-retten indføre strengere ansvarsregler i deres nationale ret, hvilket skal ske på en ikkediskriminerende og forholdsmæssigt afpasset måde med hensyn til anvendelsesområdet for og omfanget af underkontrahenters ansvar. Medlemsstaterne kan også i overensstemmelse med EU-retten indføre et sådant ansvar i andre sektorer end dem, der er omfattet af bilaget til direktiv 96/71/EF. Medlemsstaterne kan i disse tilfælde fastsætte, at en kontrahent, der har opfyldt kravene om nødvendig omhu i henhold til national ret, ikke holdes ansvarlig.

4. Senest tre år efter den i artikel 20 nævnte dato foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan en vurdering af anvendelsen af denne artikel med henblik på at foreslå eventuelt nødvendige ændringer.

KAPITEL VI
FULDBYRDELSE AF ADMINISTRATIVE SANKTIONER OG BØDER PÅ TVÆRS AF GRÆNSERNE

Artikel 13
Generelle principper - gensidig bistand og anerkendelse

1. Uden at de midler, der er indført eller kan indføres i EU-lovgivningen, derved tilsidesættes, finder principperne om gensidig bistand og anerkendelse samt de foranstaltninger og procedurer, der er fastsat i denne artikel, anvendelse ved fuldbyrdelse på tværs af grænserne af administrative sanktioner og bøder for manglende overholdelse af de gældende regler i en medlemsstat, som er pålagt en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat.

2. Den bistandssøgende myndighed kan i overensstemmelse med gældende love, bestemmelser og administrativ praksis i sin egen medlemsstat anmode den kompetente myndighed i en anden medlemsstat om at inddrive en bøde eller sanktion eller meddele en afgørelse vedrørende en bøde eller en sanktion, for så vidt de relevante love, bestemmelser og den administrative praksis, der gælder i den bistandssøgte myndigheds medlemsstat, tillader det for lignende fordringer eller afgørelser.

   Den kompetente myndighed i den bistandssøgende medlemsstat sikrer, at anmodningen om inddrivelse af en bøde eller sanktion eller meddelelse af en afgørelse vedrørende en bøde eller en sanktion finder sted i overensstemmelse med de gældende regler i den pågældende medlemsstat, mens den kompetente bistandssøgte myndighed påser, at inddrivelse eller meddelelse i den bistandssøgte medlemsstat foretages i overensstemmelse med gældende nationale love, bestemmelser og administrative praksisser i sidstnævnte.

   Den bistandssøgende myndighed må ikke fremsætte en anmodning om inddrivelse af en bøde eller sanktion eller meddelelse af en afgørelse om en bøde eller en sanktion, hvis og så længe den pågældende bøde eller sanktion og den underliggende fordring og/eller den akt, der hjemler ret til fuldbyrdelse i den bistandssøgende medlemsstat, anfægtes i denne medlemsstat.

Artikel 14
Anmodning om inddrivelse, oplysning eller meddelelse

1. På den bistandssøgende myndigheds anmodning om inddrivelse af en bøde eller en sanktion eller meddelelse af en afgørelse om en bøde eller en sanktion, formidler den bistandssøgte myndighed oplysninger og gensidig bistand, som kan være nyttige for den bistandssøgende myndighed ved inddrivelse af en bøde og/eller sanktion samt, så vidt muligt, for den underliggende fordring.

   I anmodningen om oplysninger vedrørende inddrivelse af sanktioner eller bøder samt meddelelse af en afgørelse om sådanne spørgsmål angives som minimum

a) navn og kendt adresse på adressaten samt alle andre relevante data eller oplysninger til identifikation af vedkommende

b) formål med meddelelsen eller anmodningen om inddrivelse, periode for gennemførelse heraf og datoer af relevans for fuldbyrdelsesprocessen

c) en beskrivelse af arten og størrelsen af bøden eller sanktionen samt den underliggende fordring, for hvilken anmodningen fremsættes, og dens forskellige dele

d) alle andre relevante oplysninger eller dokumenter, herunder retslige, vedrørende fordringen, bøden eller sanktionen og

e) navn, adresse og andre kontaktoplysninger vedrørende den kompetente myndighed, der er ansvarlig for vurdering af bøden og/eller sanktionen, og, hvis der ikke er tale om den samme, den kompetente instans, hvor der kan indhentes yderligere oplysninger om bøden eller sanktionen eller mulighederne for at anfægte betalingspligten eller beslutningen om at pålægge den.

2. Med henblik på inddrivelse af en bøde eller sanktion eller meddelelse af en afgørelse om en bøde eller en sanktion i den bistandssøgte medlemsstat behandles en bøde eller sanktion, for hvilken der er fremsat anmodning om inddrivelse eller meddelelse, som en bøde eller sanktion i den bistandssøgte medlemsstat.

3. Den bistandssøgte myndighed giver straks den bistandssøgende myndighed underretning om, hvorvidt anmodningen om meddelelse eller inddrivelse er blevet efterkommet, og især om, på hvilken dato akten eller afgørelsen er blevet fremsendt til eller meddelt adressaten.

Den bistandssøgte myndighed underretter ligeledes den bistandssøgende myndighed om grundene til, at en anmodning om oplysninger, inddrivelse eller meddelelse ikke kan efterkommes.

Artikel 15
Suspension af proceduren

1. Hvis bøden, sanktionen og/eller den underliggende fordring anfægtes under inddrivelses- eller meddelelsesproceduren af den pågældende tjenesteyder eller en interesseret part, suspenderes den grænseoverskridende fuldbyrdelsesprocedure for bøden eller sanktionen, indtil der foreligger en afgørelse fra den kompetente nationale myndighed om spørgsmålet.

Den bistandssøgende myndighed underretter straks den bistandssøgte myndighed om indsigelsen.

2. Tvister vedrørende de fuldbyrdelsesforanstaltninger, der træffes i den bistandssøgte medlemsstat, eller vedrørende gyldigheden af en meddelelse foretaget af en kompetent myndighed i den bistandssøgte medlemsstat indbringes for den kompetente instans eller retslige myndighed i denne medlemsstat i overensstemmelse med den gældende love og bestemmelser.

Artikel 16
Omkostninger

1. Den bistandssøgte myndighed fremsender de beløb til den bistandssøgende myndighed, som er inddrevet i forbindelse med de bøder eller sanktioner, der er omhandlet i dette kapital.

   Den bistandssøgte myndighed kan hos den pågældende fysiske eller juridiske person inddrive beløb og tilbageholde alle omkostninger, som den afholder i forbindelse med inddrivelse af fordringen, i overensstemmelse med de love og administrative bestemmelser eller praksisser, der gælder for tilsvarende fordringer i den bistandssøgte medlemsstat.

2. Medlemsstaterne må ikke afkræve hinanden godtgørelse af omkostninger i forbindelse med den gensidige bistand, som de yder hinanden i medfør af dette direktiv eller som følge af dets anvendelse.

   Ved inddrivelser, der frembyder særlige vanskeligheder eller vedrører et meget stort beløb, kan den bistandssøgende og den bistandssøgte myndighed aftale særlige godtgørelsesregler for det eller de pågældende tilfælde.

3. Uanset stk. 2 forbliver den kompetente myndighed i den bistandssøgende medlemsstat ansvarlig over for den bistandssøgte medlemsstat for godtgørelse af eventuelle omkostninger og tab som følge af foranstaltninger, som erklæres ubegrundede, for så vidt angår bødens eller sanktionens indhold, gyldigheden af den af den bistandssøgende myndighed udstedte akt, der hjemler ret til fuldbyrdelse, og/eller eventuelle retsbevarende foranstaltninger truffet af den bistandssøgende myndighed.

KAPITEL VII
AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 17
Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres og overholdes. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler disse bestemmelser til Kommissionen senest den [….. gennemførelsesdato]. De meddeler straks eventuelle senere ændringer af disse.

Artikel 18
Informationssystemet for det indre marked

1. Det administrative samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder i medlemsstaterne, jf. artikel 6 og 7, artikel 10, stk. 3, og artikel 13, 14

og 15, skal foregå gennem det informationssystem for det indre marked (IMI), der oprettes ved [henvisning til IMI-forordningen][89].

2. Medlemsstaterne kan fortsat anvende bilaterale ordninger for administrativt samarbejde mellem deres kompetente myndigheder, for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, hvis ordningerne ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser.

3. I forbindelse med bilaterale aftaler, jf. stk. 2, skal medlemsstaternes kompetente myndigheder anvende IMI så meget som muligt. Har en kompetente myndighed i en af de berørte medlemsstater anvendt IMI, skal en eventuel påkrævet opfølgning under alle omstændigheder ske via IMI frem for den eller de mekanismer, der er omhandlet i en sådan bilateral aftale, for så vidt angår administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Artikel 19
Ændring af [IMI-forordningen]

I bilag I til *[IMI-forordningen]* indsættes følgende:

1. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser[90]: artikel 4

2. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv xxxx/xx/EF om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser[91]: artikel 6, og 7, artikel 10, stk. 3, og artikel 13, 14 og 15.

Artikel 20
Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest 2 år efter ikrafttrædelsen. De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv.

   Lovene og bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

---

89 IMI er en sikker onlineapplikation, ved hjælp af hvilken nationale, regionale og lokale myndigheder hurtigt og nemt kan kommunikere med de tilsvarende myndigheder i udlandet. Det er finansieret over Idabc-programmet (interoperabel levering af paneuropæiske e-forvaltningstjenester til offentlige myndigheder, virksomheder og borgere). Se forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om administrativt samarbejde i informationssystemet for det indre marked ("IMI"-forordningen) (KOM(2011) 522 endelig af 29.8.2011).

90 EFT L 18 af 21.1.1997.

91 EUT-henvisning.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 21
Rapport

Senest 5 år efter udløbet af gennemførelsesfristen aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af dette direktiv, eventuelt ledsaget af passende forslag.

Artikel 22
Ikrafttræden

Denne forordning træder i kraft dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 23
Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 21.3.2012.

På Europa-Parlamentets vegne	*På Rådets vegne*
Formand	*Formand*

FINANSIERINGSOVERSIGT

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

1.2. Berørt(e) politikområde(r) inden for ABM/ABB-strukturen

1.3. Forslagets/initiativets art

1.4. Mål

1.5. Forslagets/initiativets begrundelse

1.6. Varighed og finansielle virkninger

1.7. Påtænkt(e) forvaltningsmetode(r)

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om kontrol og rapportering

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

3.1. Berørt(e) udgiftspost(er) i budgettet og udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme

3.2. Anslåede virkninger for udgifterne

3.2.1. Sammenfatning af de anslåede virkninger for udgifterne

3.2.2. Anslåede virkninger for aktionsbevillingerne

3.2.3. Anslåede virkninger for administrationsbevillingerne

3.2.4. Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

3.2.5. Tredjeparts bidrag til finansieringen

3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

FINANSIERINGSOVERSIGT

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

1.2. Berørt(e) politikområde(r) inden for ABM/ABB-strukturen[92]

Beskæftigelse, social solidaritet

Indre markedspolitik

Det indre marked for tjenesteydelser

1.3. Forslagets/initiativets art

☐ Forslaget/initiativet drejer sig om **en ny foranstaltning**

☐ Forslaget/initiativet drejer sig om **en ny foranstaltning som opfølgning på et pilotprojekt/en forberedende foranstaltning**[93]

☒ Forslaget/initiativet vedrører en **forlængelse af en eksisterende foranstaltning**

☐ Forslaget/initiativet drejer sig om **omlægning af en foranstaltning til en ny foranstaltning**

1.4. Mål

1.4.1. Det eller de af Kommissionens flerårige strategiske mål, som forslaget/initiativet vedrører

Bidrage til Europa 2020-målene:
- fremme øget deltagelse på arbejdsmarkedet
- udvikle et sikkert, fleksibelt og mobilt europæisk arbejdsmarked
- fremme den sociale og økonomiske samhørighed

Skabe effektive retlige rammer for det indre marked for tjenesteydelser på grundlag af solid dokumentation til gavn for forbrugerne og erhvervslivet

1.4.2. Specifikke mål og berørte ABM/ABB-aktiviteter

Specifikt mål nr. 1 (EMPL):

---

92 ABM: Activity-Based Management (aktivitetsbaseret ledelse) – ABB: Activity-Based Budgeting (aktivitetsbaseret budgetlægning).

93 Jf. finansforordningens artikel 49, stk. 6, litra a) og b).

Sikre en effektiv anvendelse af EU-retten for så vidt angår spørgsmål vedrørende sundhed og sikkerhed og arbejdsret i alle medlemsstater

Specifikt mål nr. 3 (EMPL):

Styrke effektive partnerskaber med nationale og paneuropæiske aktører med henblik på resultater inden for politikområderne beskæftigelse og social solidaritet

Specifikt mål nr. 1 (MARKT):

Realisere målene i akten for det indre marked og fremme udviklingen af socialt iværksætteri

Specifikt mål nr. 12 (MARKT):

Udvikle det fulde potentiale af informationssystemet for det indre marked (IMI) for at fremme en bedre gennemførelse af lovgivningen om det indre marked.

Berørte ABM/ABB-aktiviteter:

Beskæftigelse, social solidaritet (EMPL)

Indre markedspolitik (MARKT)

Det indre marked for tjenesteydelser (MARKT)

1.4.3. Forventede resultater og virkninger

Angiv, hvilke virkninger forslaget/initiativet forventes at få for modtagerne/målgrupperne.

1. Bedre beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder
– Bedre oplysninger om gældende arbejdsvilkår for udstationerede arbejdstagere
– Give udstationerede arbejdstagere bedre mulighed for at forsvare deres rettigheder, også i underleverandørkæder
– Præcisere arbejdsmarkedsparternes rolle i håndhævelsesforanstaltninger
– Forbedre kontrollen med og håndhævelsen af arbejdsvilkår
2. Fremme udbuddet af grænseoverskridende tjenester og sikre et klima med fair konkurrence
– Gøre definitionen af udstationering mere præcis
– Forbedre oplysningerne om de forpligtelser, der påhviler virksomheder i forbindelse med de gældende arbejdsvilkår for udstationerede arbejdstagere
– Sikre klarhed vedrørende administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger
– Forbedre det administrative samarbejde mellem de ansvarlige nationale myndigheder

1.4.4. Virknings- og resultatindikatorer

Angiv indikatorerne til kontrol af forslagets/initiativets gennemførelse.

Når indholdet af de fremtidige foranstaltninger er præciseret, udvikler Kommissionen sammen med ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere (ECPW) et begrænset sæt indikatorer, der dækker relevante aspekter af direktivets gennemførelse. Det oprindelige forslag til en liste

over indikatorer, som skal følges, er følgende (efter hver indikator angives informationskilden): (i) antallet af søgninger i nationale websteder om udstationering (medlemsstaterne); (ii) antallet af grænseoverskridende samarbejdsprojekter om udstationering, der støttes af nationale myndigheder eller arbejdsmarkedsparter (medlemsstaterne); (iii) antallet af anmodninger via den særlige IMI-applikation for udstationering (Kommissionen); (iv) antallet af tvister, der indbringes for de nationale domstole (medlemsstaterne); (v) procentdelen af tilsyn, der resulterer i sanktioner (medlemsstaterne). Kommissionen vil også fortsat indsamle administrative data om udstationering baseret på socialsikringsdata. For så vidt angår anvendelseshyppighed vil disse indikatorer blive forelagt og drøftet regelmæssigt i ECPW og er ligeledes en del af det sæt af indikatorer, der skal anvendes ved evalueringen som nævnt nedenfor.

1.5. Forslagets/initiativets begrundelse

1.5.1. Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt

Forslaget tager sigte på at forbedre og styrke gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen i praksis af direktivet om udstationering af arbejdstagere, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler.

Med forslaget vil der blive taget fat på manglerne for så vidt angår oplysning af arbejdsgivere og udstationerede arbejdstagere om kontrol-, overvågnings- og håndhævelsesforanstaltninger og med hensyn til administrativt samarbejde. Det vil vedrøre unødvendige administrative krav og kontrolforanstaltninger, der pålægges tjenesteydere, beskyttelse af udstationerede arbejdstagere i tvister vedrørende deres individuelle beskæftigelsesvilkår, situationer, hvor udstationering ikke længere er af midlertidig karakter eller har en roterende karakter, eller hvor arbejdsgiveren ikke har nogen reel forbindelse med afsendermedlemsstaten.

Med henblik herpå indføres der ved dette initiativ mere præcise bestemmelser om gennemførelse, overvågning og håndhævelse af direktivet, herunder beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder samt yderligere kriterier for at præcisere de elementer, der indgår i begrebet udstationering, for bedre at bekæmpe omgåelse og misbrug af reglerne.

1.5.2. Merværdien ved en indsats fra EU's side

De identificerede problemer er knyttet til de formål, der er fastsat i artikel 3, stk. 3, i TEU og artikel 56 og 151 i TEUF. Manglende klarhed i de gældende retlige rammer på EU-plan ligger til grund for de identificerede problemer. Det eksisterende direktiv, der giver medlemsstaterne stor handlefrihed, hvad angår gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen i praksis, såvel som tidligere forsøg på at tackle eksisterende problemer ved hjælp af ikke-bindende foranstaltninger har ikke været tilstrækkelige til at løse de konstaterede problemer. Det er derfor nødvendigt at rette op på de eksisterende problemer på EU-plan for bedre at nå traktatens mål.

1.5.3. Erfaringer fra lignende foranstaltninger

Tidligere forsøg på at løse problemerne med den praktiske gennemførelse og håndhævelse af direktivet om udstationering af arbejdstagere ved ikke-lovgivningsmæssige midler har ikke ført til opnåelse af målsætningerne. Spørgsmålene blev behandlet i fortolkningsretningslinjer i 2006. En kontrolovervågning i 2007 viste, at der var en række mangler. Den pågældende meddelelse indeholdt yderligere præciseringer til medlemsstaterne. I 2008 vedtog Kommissionen en henstilling[94], hvori medlemsstaterne blev opfordret til at gøre en hurtig indsats for at forbedre situationen for udstationerede arbejdstagere gennem bedre samarbejde mellem de nationale myndigheder, så der kunne opnås en mere effektiv udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne og bedre adgang til oplysninger og udveksling af bedste praksis.

Siden 2009 har Kommissionen iværksat flere efterfølgende evalueringer: en undersøgelse af de økonomiske og sociale virkninger, der er forbundet med fænomenet udstationering af arbejdstagere i Den Europæiske Union; en undersøgelse af de retlige aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union (for 12 medlemsstater); en supplerende undersøgelse af de retlige aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union (for 15 medlemsstater); en undersøgelse om beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med anvendelse af underleverandører i Den Europæiske Union (igangværende).

Med henblik på udarbejdelse af konsekvensanalysen er der blevet gennemført en forhåndsevaluering af en ekstern konsulent i 2011: en forberedende undersøgelse med henblik på en konsekvensanalyse af en eventuel revision af lovgivningen om udstationering af arbejdstagere i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser.

Disse nylige undersøgelser har bekræftet, at en række af de identificerede problemer stadig eksisterer.

1.5.4. Sammenhæng med andre relevante instrumenter og eventuel synergivirkning

Grundlæggende rettigheder: Forslaget er i overensstemmelse med Eu's strategi vedrørende grundlæggende rettigheder, KOM(2010) 573 endelig.

Europa 2020-strategien: Initiativet vil bidrage til jobskabelse som led i strategien for intelligent, bæredygtig og socialt inklusiv vækst (Europa 2020).

Akten for det indre marked: Dette initiativ er et af de tolv løftestænger, der er udpeget af Kommissionen med henblik på at fremme væksten og styrke borgernes tillid til det indre marked. Forslaget vil især fremme den grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser og give en mere fair konkurrence. Dette initiativ giver mulighed for at udnytte vækstpotentialet for udstationering af arbejdstagere som et centralt element for udvekslingen af tjenesteydelser på det indre marked. Desuden kan det bidrage til at afbøde de øgede sociale og politiske

[94] Kommissionens henstilling af 3. april 2008 om udbygning af det administrative samarbejde i forbindelse med udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EUT C 85 af 4.4.2008, s. 1-4).

spændinger som følge af kontroverser om domstolsafgørelser og deres formodede virkninger for arbejdsmarkedsrelationerne.

Small Business Act: For så vidt som størsteparten af de virksomheder, der udstationerer arbejdstagere, er SMV'er, og dette initiativ vil fremme udførelsen af tjenesteydelser via en harmonisering af gennemførelsen og håndhævelse af direktivet, således at der skabes gunstige muligheder for erhvervslivet på tværs af grænserne, er det i overensstemmelse med Small Business Act.

Smart regulering: Dette initiativ er også i tråd med dagsordenen for smart regulering, hvor formålet er at få en regulering af bedste kvalitet i fuld overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet. Det foreliggende forslag er baseret på en fuldstændig evaluering af eksisterende lovgivning og politikker vedrørende de juridiske, økonomiske og sociale aspekter. De tager sigte på at gøre lovgivningen klarere og lettere tilgængelig og fremme medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters indsats for at sikre en mere effektiv og konsekvent håndhævelse af lovgivningen. Det tager højde for resultatet af dialogen med de berørte parter, navnlig arbejdsmarkedets parter.

Informationssystemet for det indre marked (IMI): I initiativet foreslås det at bruge IMI på området udstationering af arbejdstagere for at forbedre det administrative samarbejde mellem medlemsstaterne. Det er i overensstemmelse med Kommissionens strategi for udvidelse og yderligere udvikling af IMI, KOM(2011) 75 endelig. Det er knyttet til Kommissionens forslag til horisontalforordning om IMI, KOM(2011) 522 endelig.

EU's program for social udvikling og innovation (opfølgning PROGRESS): ledsageforanstaltninger, især projekter fra ikke-statslige organisationer og arbejdsmarkedets parter, vil blive finansieret via indkaldelse af forslag i henhold til det nye EU-program for social udvikling og innovation, KOM(2011) 609 endelig, for at støtte gennemførelsen og anvendelsen af initiativet i praksis (2 mio. EUR pr. år).

1.6. Varighed og finansielle virkninger

☒ Forslag/initiativ af **begrænset varighed**

- ☐ Forslag/initiativ gældende fra [DD/MM]ÅÅÅÅ til [DD/MM]ÅÅÅÅ
- ☒ Finansielle virkninger fra 2013 til 2020.

Gennemførelsen af direktivet er af ubestemt varighed, og det forventes at omkostningerne i forbindelse herved efter 2020 vil blive afholdt af de(t) program(mer), der opfølger programmet for social udvikling og innovation.

☐ Forslag/initiativ af **ubegrænset varighed**

- Iværksættelse med en indkøringsperiode fra 2013 til 2014
- derefter gennemførelse i fuldt omfang.

1.7. Påtænkt(e) forvaltningsmetode(r)[95]

☒ **Direkte central forvaltning** ved Kommissionen

☐ **Indirekte central forvaltning** ved uddelegering af gennemførelsesopgaver til:

- ☐ gennemførelsesorganer
- ☐ organer oprettet af Fællesskaberne[96]
- ☐ nationale offentligretlige organer/organer med offentlige tjenesteydelsesopgaver
- ☐ personer, der er pålagt at gennemføre specifikke aktioner i henhold til afsnit V i traktaten om Den Europæiske Union, og som er identificeret i den relevante basisretsakt, jf. finansforordningens artikel 49

☐ **Delt forvaltning** sammen med medlemsstaterne

☐ **Decentral forvaltning** sammen med tredjelande

☐ **Fælles forvaltning** sammen med internationale organisationer (**angives nærmere**)

Hvis der angives flere forvaltningsmåder, gives der en nærmere forklaring i afsnittet "Bemærkninger".

Bemærkninger

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om kontrol og rapportering

Hyppighed og betingelser angives.

Fem år efter fristen for gennemførelse vil der foregå en løbende evaluering. Evalueringens primære fokus vil være en vurdering af direktivets, som ændret, i den indledende fase.. Der vil blive lagt vægt på en analyse af de forstærkede samarbejdsordninger mellem medlemsstaterne og kvaliteten af de oplysninger, der genereres i forbindelse med disse ordninger. Evalueringen gennemføres af Kommissionen med bistand fra eksterne eksperter. Kompetenceområdet fastsættes af Kommissionens tjenestegrene. De berørte parter vil blive underrettet og anmodet om at udtale sig om kommissoriet gennem ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere (ECPW), og de vil også blive regelmæssigt underrettet om de fremskridt, der gøres med evalueringen, og dens konklusioner. Resultaterne vil blive offentliggjort.

---

95 Forklaringer vedrørende forvaltningsmetoder og referencer til finansforordningen findes på webstedet BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

96 Organer omhandlet i finansforordningens artikel 185.

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem

2.2.1. Konstaterede risici

For så vidt angår ledsageforanstaltninger under EU's program for social udvikling og innovation: I forbindelse med dette program omfatter direkte central forvaltning tildeling af adskillige kontrakter og tilskud til særlige aktiviteter og betaling af adskillige tilskud til statslige og ikke-statslige organisationer. Den primære risiko vedrører kapaciteten hos (især) mindre organisationer til effektivt at kontrollere udgifterne samt sikre gennemsigtigheden i de gennemførte foranstaltninger.

2.2.2. Påtænkt(e) kontrolmetode(r)

For så vidt angår ledsageforanstaltninger under EU's program for social udvikling og innovation: Kontrolforanstaltningerne anført i KOM(2011) 609 endelig vil blive anvendt.

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

Angiv eksisterende og påtænkte forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger.

For så vidt angår ledsageforanstaltninger under EU's program for social udvikling og innovation: Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder son angivet i KOM(2011) 609 endelig vil blive anvendt.

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

3.1. Berørt(e) udgiftspost(er) i budgettet og udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme

- Eksisterende udgiftsposter i budgettet

  I samme rækkefølge som udgiftsområderne i den flerårige finansielle ramme og budgetposterne.

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	Budgetpost	Udgiftens art	Bidrag			
	Nummer [Betegnelse…...….]	OB/IOB (97)	fra EFTA-lande[98]	Fra kandidat-lande[99]	fra tredje-lande	iht. finansforordningens artikel 18, stk. 1, litra aa)
1	04.04.01.03 (kan ændre sig med det nye program)[100] PROGRESS (erstattes af programmet for social udvikling og innovation i 2014)	OB	JA	Ja	Nej	NEJ
1	04.01.04.10 (kan ændre sig med det nye program)[101] PROGRESS (erstattes af programmet for social udvikling og innovation i 2014)	IOB	JA	Nej	Nej	NEJ

- Nye budgetposter, som der er søgt om

  I samme rækkefølge som udgiftsområderne i den flerårige finansielle ramme og budgetposterne.

Udgiftsområde i den flerårige finan-sielle	Budgetpost	Udgiftens art	Bidrag			
	Nummer [Betegnelse……..]	OB/IOB	fra EFTA-lande	fra kandidat-lande	fra tredje-lande	iht. finansforordningens artikel 18, stk. 1, litra aa)

97 OB = opdelte bevillinger / OIB = ikke opdelte bevillinger.

98 EFTA: Den Europæiske Frihandelssammenslutning.

99 Kandidatlande og i givet fald potentielle kandidatlande fra Vestbalkan.

100 De finansielle virkninger angivet under denne budgetpost er omfattet af PROGRESS (2013) og EU's program for social udvikling og innovation (2014-2020, opfølgning af PROGRESS) KOM(2011) 609 endelig.

101 De finansielle virkninger angivet under denne budgetpost er omfattet af PROGRESS (2013) og EU's program for social udvikling og innovation (2014-2020, opfølgning af PROGRESS) KOM(2011) 609 endelig.

ramme						
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

3.2. Anslåede virkninger for udgifterne

3.2.1. Sammenfatning af de anslåede virkninger for udgifterne

i mio. EUR (tre decimaler)

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme:	1	**Bæredygtig vækst(fra og med 2014: intelligent og inklusiv vækst)**

GD: EMPL[102]			År 2013[103]	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	**I ALT**
• Aktionsbevillinger											
04.04.01.03 (kan ændre sig med det nye program for social udvikling og innovation)	Forpligtelser	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**16,000**
	Betalinger	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**14,800**
Administrationsbevillinger finansieret over bevillingsrammen for særprogrammer[104]											
04.01.04.10 (kan ændre sig med det nye program for social udvikling og innovation)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	**2.612**
Bevillinger I ALT	Forpligtelser	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**

102 Oplysninger om den generelle finansiering af IMI findes i KOM(2011) 522 endelig (forslag til IMI-forordning).

103 År n er det år, hvor gennemførelsen af forslaget/initiativet begynder.

104 Teknisk og/eller administrativ bistand og udgifter til støtte for gennemførelsen af EU's programmer og/eller aktioner (tidligere BA-poster), indirekte forskning, direkte forskning.

til GD EMPL	Betalinger	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

• Aktionsbevillinger I ALT	Forpligtelser	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Betalinger	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**
• Administrationsbevillinger finansieret over bevillingsrammen for særprogrammer I ALT		(6)									
Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 1 i den flerårige finansielle ramme	Forpligtelser	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Betalinger	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme:	**5**	Administration

i mio. EUR (tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	**I ALT**
GD: EMPL										
• Menneskelige ressourcer		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
• Andre administrationsudgifter		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
I ALT GD EMPL	Bevillinger	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

i mio. EUR (tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	**I ALT**
Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 1-5 i den flerårige finansielle ramme	Forpligtelser	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Betalinger	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Anslåede virkninger for aktionsbevillingerne

- ☐ Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af aktionsbevillinger.
- ☒ Forslaget/initiativet medfører anvendelse af aktionsbevillinger som anført herunder:

Forpligtelsesbevillinger i mio. EUR (3 decimaler)

Der angives mål og resultater ⇩			År 2013		År **2014**		År **2015**		År **2016**		År **2017**		År **2018**		År **2019**		År **2019**		**I ALT**	
			RESULTATER																	
	Type resultater[105]	Resultaternes gnsntl. omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater (antal)	Omkostninger	Resultater	Omkostninger	Resultater	Omkostninger
SPECIFIKT MÅL NR. 1[106]: Effektiv anvendelse af EU-retten																				
Udveksling af bedste praksis, uddannelse, gensidig læring, kapacitetsopbygning for at forbedre det administra-	Projekter, konferencer, seminarer, vejledninger om god praksis (tilskud)	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	40	16,000

105 Resultater er de produkter og tjenesteydelser, der skal leveres (f.eks. antal finansierede studenterudvekslinger, antal km bygget vej osv.).

106 Som beskrevet i del 1.4.2. "Specifikke mål ...".

tive samarbejde mellem de nationale myndig-heder																				
Ekspert-udvalg for udstatio-nering af arbejds-tagere - udveksling af bedste praksis for at forbedre det administra-tive samarbejde	Udveksling af god praksis	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
Subtotal for 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	48	18,112
OMKOSTNINGER I ALT			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. Anslåede virkninger for administrationsbevillingerne

3.2.3.1. Resumé

- ☐ Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af administrationsbevillinger
- ☒ Forslaget/initiativet medfører anvendelse af administrationsbevillinger som anført herunder:

i mio. EUR (tre decimaler)

	År 2013 [107]	År **2014**	År **2015**	År **2016**	År **2017**	År **2018**	År **2019**	År **2020**	**I ALT**
UDGIFTSOM-RÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme									
Menneskelige ressourcer	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
Andre administrations-udgifter	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
Subtotal UDGIFTSOMRÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme									
Uden for UDGIFTSOMRÅDE 5 [108] **i den flerårige finansielle ramme**									
Menneskelige ressourcer									
Andre administrations-udgifter									
Subtotal uden for UDGIFTSOMRÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme									
I ALT	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

[107] År n er det år, hvor gennemførelsen af forslaget/initiativet begynder.

[108] Teknisk og/eller administrativ bistand og udgifter til støtte for gennemførelsen af EU's programmer og/eller aktioner (tidligere BA-poster), indirekte forskning, direkte forskning.

3.2.3.2. Anslået behov for menneskelige ressourcer

- ☐ Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af menneskelige ressourcer
- ☒ Forslaget/initiativet medfører anvendelse af menneskelige ressourcer som anført herunder:

Overslag angives i hele tal (eller med højst en decimal)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020
• Stillinger i stillingsfortegnelsen (tjenestemænd og midlertidigt ansatte)									
XX 01 01 01 (i hovedsædet og i Kommissionens repræsentationskontorer) (1 AD)		127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (i delegationer)									
XX 01 05 01 (indirekte forskning)									
10 01 05 01 (direkte forskning)									
• Eksternt personale (i fuldtidsækvivalenter: FTE)[109]									
XX 01 02 01 (KA, V, UNE under den samlede bevillingsramme) (1 UNE)		73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (KA, V, UNE under den samlede bevillingsramme) (0,5 KA)		32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (KA, V, UED, LA og UNE i delegationerne)									
XX 01 04 ***yy*** [110]	- i hovedsædet[111]								
	- i delegationerne								
XX 01 05 02 (KA, V, UNE – indirekte forskning)									
10 01 05 02 (KA, V, UNE – direkte forskning)									
Andre budgetposter (skal angives)									
I ALT		232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX angiver det berørte politikområde eller budgetafsnit.

Personalebehovet vil blive dækket ved hjælp af det personale, som GD'et allerede har afsat til aktionen, og/eller interne rokader i GD'et, hvortil kommer de eventuelle yderligere bevillinger, som tildeles det ansvarlige GD i forbindelse med den årlige tildelingsprocedure under hensyntagen til de budgetmæssige begrænsninger.

Opgavebeskrivelse:

---

109 KA = kontraktansatte, V = vikarer, UED: unge eksperter ved delegationerne, LA= lokalt ansatte, UNE = udstationerede nationale eksperter.

110 Delloft for eksternt personale under aktionsbevillingerne (tidligere BA-poster).

111 Angår især strukturfonde, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL) og Den Europæiske Fiskerifond (EFF).

Tjenestemænd og midlertidigt ansatte (1 AD)	tilsyn med gennemførelsen, overtrædelsesprocedurer, koordinering af forslagsindkaldelser/udbud, koordinering af administrativt samarbejde
Eksternt personale (1 UNE)	støtte til administrativt samarbejde, støtte til forslagsindkaldelser/udbud, evaluering
Eksternt personale (0,5 KA)	forvaltning af tilskud og kontrakter, relationer med modtagere af tilskud og kontrakter

3.2.4. Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

- ☒ Forslaget/initiativet er foreneligt med indeværende flerårige finansielle ramme.
- ☐ Forslaget/initiativet kræver omlægning af det relevante udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme.

Der redegøres for omlægningen med angivelse af de berørte budgetposter og beløbenes størrelse.

- ☐ Forslaget/initiativet kræver, at fleksibilitetsinstrumentet anvendes, eller at den flerårige finansielle ramme revideres[112]..

Der redegøres for behovet med angivelse af de berørte udgiftsområder og budgetposter og beløbenes størrelse.

3.2.5. Tredjemands bidrag til finansieringen

- ☒ Forslaget/initiativet indeholder ikke bestemmelser om samfinansiering med tredjemand.
- Forslaget/initiativet indeholder bestemmelser om samfinansiering, jf. følgende overslag:

Bevillinger i mio. EUR (tre decimaler)

	År **N**	År **N+1**	År **N+2**	År **N+3**	Der indsættes flere år, hvis virkningerne varer længere (jf. punkt 1.6)			I alt
Organ, som deltager i samfinansieringen (angives)								
Samfinansierede bevillinger I ALT								

[112] Jf. punkt 19 og 24 i den interinstitutionelle aftale.

3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

- ☒ Forslaget/initiativet har ingen finansielle virkninger for indtægterne.
- ☐ Forslaget/initiativet har følgende finansielle virkninger:
  - ☐ for egne indtægter
  - ☐ for diverse indtægter

i mio. EUR (tre decimaler)

Indtægtspost på budgettet	Bevillinger til rådighed i indeværende regnskabsår	Forslagets/initiativets virkninger[113]						
		År **N**	År **N+1**	År **N+2**	År **N+3**	Indsæt så mange kolonner som nødvendigt for at vise varigheden af virkningerne (jf. punkt 1.6)		
Artikel ….								

For diverse indtægter, der er formålsbestemte, angives det, hvilke af budgettets udgiftsposter der påvirkes.

Det oplyses, hvilken metode der er benyttet til at beregne virkningerne for indtægterne.

[113] Med hensyn til EU's traditionelle egne indtægter (told, sukkerafgifter) opgives beløbene netto, dvs. bruttobeløb, hvorfra opkrævningsomkostningerne på 25 % er fratrukket.