

RICHTLIJN 2014/54/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**van 16 april 2014****betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken****(Voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 46,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure ⁽²⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Het vrije verkeer van werknemers is een in artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) verankerde fundamentele vrijheid van de burgers van de Unie en een van de pijlers van de interne markt in de Unie. De toepassing ervan wordt in het kader van het Unierecht verder ontwikkeld om ervoor te zorgen dat burgers van de Unie en hun familieleden hun rechten ten volle kunnen uitoefenen. Het begrip „hun familieleden” dient te worden opgevat in dezelfde betekenis als de in artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽³⁾ gedefinieerde term, en is dus ook van toepassing op familieleden van grensarbeiders.
- (2) Het vrije verkeer van werknemers is ook belangrijk in de ontwikkeling van een echte arbeidsmarkt in de Unie: het stelt werknemers in staat naar gebieden met een arbeidskrachten tekort of met hogere werkgelegenheidskansen te gaan, meer mensen vinden een baan die beter bij hun vaardigheden past, en knelpunten op de arbeidsmarkt kunnen uit de weg worden geruimd.
- (3) Dankzij het vrije verkeer van werknemers hebben alle burgers van de Unie, waar ze ook wonen, het recht om naar een andere lidstaat te verhuizen om er te werken en/of er voor het werk te verblijven. Het beschermt hen tegen discriminatie op grond van nationaliteit wat betreft de toegang tot arbeid, de voorwaarden van arbeid en werk, in het bijzonder met betrekking tot de beloning, ontslag, en fiscale en sociale voordelen, door te waarborgen dat zij, overeenkomstig het nationaal recht, de nationale praktijk en collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijk behandeld worden met burgers van de betrokken lidstaat. Deze rechten moeten zonder onderscheid worden toegekend aan alle burgers van de Unie die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, met inbegrip van „permanente” werknemers, seizoenarbeiders, en grensarbeiders. Het vrije verkeer van werknemers moet worden onderscheiden van de vrijheid van dienstverrichting, die ondernemingen onder meer het recht geeft om in een andere lidstaat diensten te verrichten en daartoe eigen werknemers naar een andere lidstaat te detacheren om tijdelijk de werkzaamheden uit te voeren die nodig zijn om in die lidstaat diensten te verrichten.
- (4) Artikel 45 VWEU verleent aan werknemers in de Unie en hun familieleden die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, aanzienlijke — in Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad ⁽⁴⁾ nader bepaalde — rechten voor de uitoefening van deze fundamentele vrijheid.

⁽¹⁾ PB C 341 van 21.11.2013, blz. 54.

⁽²⁾ Standpunt van het Europees Parlement van 12 maart 2014 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 14 april 2014.

⁽³⁾ Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG en 93/96/EEG (PB L 158 van 30.4.2004, blz. 77).

⁽⁴⁾ Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie (PB L 141 van 27.5.2011, blz. 1).

- (5) De daadwerkelijke uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers vormt echter nog steeds een belangrijke uitdaging en veel werknemers in de Unie zijn zich erg vaak niet bewust van hun rechten op vrij verkeer. Onder meer omwille van hun potentieel kwetsbaardere positie kunnen werknemers in de Unie nog steeds het slachtoffer zijn van ongerechtvaardigde beperkingen van of belemmeringen voor de uitoefening van hun recht op vrij verkeer, zoals het niet erkennen van hun kwalificaties, van discriminatie op grond van nationaliteit, en van uitbuiting wanneer zij naar een andere lidstaat verhuizen. Er bestaat bijgevolg een kloof tussen het recht enerzijds en de praktische toepassing ervan anderzijds en het is zaak deze kloof te dichten.
- (6) De Commissie kondigde in haar mededeling van juli 2010 met als titel „Het vrije verkeer van werknemers opnieuw garanderen rechten en belangrijkste ontwikkelingen”, aan te zullen nagaan hoe kan worden tegemoetgekomen aan de nieuwe behoeften en uitdagingen, vooral in het licht van nieuwe mobiliteitspatronen waarmee werknemers in de Unie en hun familieleden worden geconfronteerd. Zij verklaarde tevens dat zij in het kader van de nieuwe strategie voor de interne markt zou nagaan hoe de mechanismen voor de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling van werknemers in de Unie en hun familieleden die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, kunnen worden bevorderd en versterkt. De Commissie gaf ook een overzicht van de ontwikkelingen in de wetgeving en rechtspraak, in het bijzonder met betrekking tot de personele werkingssfeer van het Unierecht inzake vrij verkeer van werknemers, en over de inhoud van de rechten die werknemers in de Unie en hun familieleden genieten.
- (7) In het verslag over het EU-burgerschap 2010 met als titel „Het wegnemen van de belemmeringen voor de rechten van EU-burgers” van 27 oktober 2010 stelde de Commissie dat de verschillende en niet-correcte toepassing van de wetgeving van de Unie inzake het vrije verkeer een van de belangrijkste obstakels is waarmee burgers van de Unie worden geconfronteerd bij de uitoefening van hun rechten uit hoofde van de wetgeving van de Unie. De Commissie heeft daarom aangekondigd maatregelen te willen nemen om het vrije verkeer van EU-burgers en hun familieleden uit derde landen te vergemakkelijken door de EU-regels strikt te handhaven, bijvoorbeeld op het gebied van non-discriminatie; dit door goede praktijken en een betere kennis van de EU-regelgeving bij het maatschappelijk middenveld te stimuleren en door onder EU-burgers meer informatie te verspreiden over hun recht op vrij verkeer (maatregel 15 van het verslag over het EU-burgerschap 2010). Bovendien is de Commissie in het verslag over het EU-burgerschap 2013 met als titel „EU-burgers: uw rechten, uw toekomst” nader ingegaan op de noodzaak administratieve belemmeringen weg te nemen en de procedures voor burgers van de Unie die in andere lidstaten wonen, werken en reizen te vereenvoudigen.
- (8) In de mededeling van de Commissie met als titel „Naar een banenrijk herstel” van 18 april 2012 (het werkgelegenheidspakket), heeft de Commissie haar voornemen aangekondigd een wetgevingsvoorstel in te dienen om mobiele werknemers te ondersteunen (informatie en advies) bij de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit het VWEU en Verordening (EU) nr. 492/2011 en heeft zij er bij de lidstaten op aangedrongen de aandacht te vestigen op de door het recht van de Unie inzake antidiscriminatie, gendergelijkheid en het vrij verkeer van werknemers verleende rechten en burgers van de Unie toegang tot betrekkingen in hun overheidsdienst te verlenen en deze toegang te vergemakkelijken, overeenkomstig het recht van de Unie als uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het Hof van Justitie heeft in dit verband consequent geoordeeld dat het voorbehouden van bepaalde banen in de openbare dienst aan de eigen onderdanen van een lidstaat restrictief moet worden uitgelegd, en dat die beperking enkel betrekking heeft op betrekkingen die een rechtstreekse of indirecte deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhouden en die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat of van andere publieke lichamen.
- (9) Een adequate en doeltreffende toepassing en handhaving van artikel 45 VWEU en van Verordening (EU) nr. 492/2011, alsmede het besef van rechten, zijn belangrijk voor de bescherming van de rechten en de gelijke behandeling van werknemers in de Unie en hun familieleden, terwijl een zwakke handhaving daarvan de doeltreffendheid van de op dit gebied geldende regels van de Unie ondermijnt, en de rechten en de bescherming van werknemers in de Unie en hun familieleden bedreigt.
- (10) De interne markt kan ook alleen naar behoren functioneren als de regels van de Unie inzake het vrije verkeer van werknemers doeltreffender en uniformer worden toegepast.
- (11) De toepassing en monitoring van de regels van de Unie inzake vrij verkeer van werknemers moeten worden verbeterd om werknemers in de Unie en hun familieleden, en tevens werkgevers, openbare instanties en andere betrokkenen beter over hun rechten en verantwoordelijkheden inzake vrij verkeer te informeren, om werknemers in de Unie en hun familieleden bij de uitoefening van die rechten te helpen en te beschermen, en om te voorkomen dat overheden en publieke of particuliere werkgevers de regels omzeilen. De lidstaten kunnen in dit verband ook rekening houden met de effecten van verhoogde mobiliteit, zoals „braindrain” of „youth drain”.
- (12) Om de correcte toepassing van de belangrijke regels van de Unie inzake het vrije verkeer van werknemers te waarborgen en op de naleving ervan toe te zien moeten de lidstaten adequate maatregelen nemen om de werknemers in de Unie en hun familieleden die hun recht op vrij verkeer uitoefenen te beschermen tegen discriminatie op grond van nationaliteit en tegen ongerechtvaardigde beperkingen van of belemmeringen voor de uitoefening van dat recht.

- (13) Daarom moeten specifieke regels worden vastgesteld om de belangrijke regels inzake het vrije verkeer van werknemers in het kader van artikel 45 VWEU en Verordening (EU) nr. 492/2011 doeltreffend te handhaven en een betere en meer uniforme toepassing ervan te bevorderen. Bij de handhaving van deze fundamentele vrijheid dient rekening te worden gehouden met het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen en het verbod op discriminatie van werknemers in de Unie en hun familieleden op enige grond die wordt vermeld in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie („het Handvest”).
- (14) Werknemers in de Unie en hun familieleden die het slachtoffer zijn geworden van discriminatie op grond van nationaliteit of van wie de uitoefening van hun recht op vrij verkeer op ongerechtvaardigde wijze is beperkt of verhinderd, moeten in dit verband de zekerheid hebben over daadwerkelijke en doeltreffende gerechtelijke bescherming te kunnen beschikken. Wanneer de lidstaten in administratieve procedures voorzien als een middel om juridisch verhaal te verkrijgen, dienen zij ervoor te zorgen dat elke administratieve beslissing voor een gerecht kan worden aangevochten in de zin van artikel 47 van het Handvest. Gezien het recht op doeltreffende juridische bescherming, dienen werknemers in de Unie te worden beschermd tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen die voortvloeien uit een klacht of uit een procedure die tot doel heeft de handhaving van de uit hoofde van deze richtlijn gevrijwaarde rechten.
- (15) Teneinde een doeltreffender niveau van bescherming te bieden moeten ook verenigingen en rechtspersonen, met inbegrip van de sociale partners, gerechtelijke stappen namens of ten behoeve van vermeende slachtoffers kunnen ondernemen, met de toestemming van de betrokkene, overeenkomstig door de lidstaten vastgestelde modaliteiten. Zulks mag geen afbreuk doen aan de nationale procedurevoorschriften inzake vertegenwoordiging en verdediging in rechte, noch aan andere bevoegdheden en collectieve rechten van sociale partners, vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers, die onder meer te maken hebben met het handhaven van eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van acties namens een collectief belang, uit hoofde van het nationale recht of de nationale praktijk. Teneinde doeltreffende juridische bescherming te waarborgen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande, voor de sociale partners beschikbare collectieve verdedigingsmechanismen, noch aan de nationale wetgeving of praktijk, worden de lidstaten verzocht de tenuitvoerlegging van gemeenschappelijke beginselen voor mechanismen voor collectieve vorderingen tot staking en tot schadevergoeding te onderzoeken.
- (16) Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie moeten nationale voorschriften met betrekking tot de termijnen voor de handhaving van rechten uit hoofde van deze richtlijn zodanig zijn dat zij de uitoefening van die rechten nagenoeg onmogelijk of buitensporig moeilijk maken.
- (17) De burgers zouden beter tegen discriminatie op grond van nationaliteit worden beschermd als in alle lidstaten doeltreffende organen met de juiste deskundigheid bestonden die bevoegd zijn om het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen, de problemen van werknemers in de Unie en hun familieleden te analyseren, mogelijke oplossingen te onderzoeken en hen specifieke bijstand te verlenen. Deze organen moeten onder andere bevoegd zijn voor het verstrekken aan de werknemers in de Unie en hun familieleden van onafhankelijk juridische en/of andere bijstand, zoals het verstrekken van juridisch advies over de toepassing op hen van de relevante regels van de Unie en nationale regels inzake het vrij verkeer van werknemers, van informatie over de klachtenprocedures, en van hulp bij het beschermen van de rechten van werknemers en hun familieleden. Zij kunnen tevens bevoegd zijn voor bijstand in gerechtelijke procedures.
- (18) Het is aan de lidstaten om te beslissen of de uit hoofde van deze richtlijn uit te voeren taken moeten worden toegewezen aan de bovenvermelde organen of aan bestaande nationale organen met gelijkaardige doelstellingen, bijvoorbeeld het bevorderen van het vrij verkeer van personen, het toepassen van het beginsel van gelijke behandeling, of het vrijwaren van individuele rechten. Indien een lidstaat besluit het mandaat van een bestaand orgaan te verruimen, dan moet hij ervoor zorgen dat dit orgaan voldoende middelen krijgt om zijn bestaande en nieuwe taken op doeltreffende en passende wijze uit te voeren. Indien de taken aan meer dan één orgaan worden toegewezen, moeten de lidstaten de goede coördinatie van die taken waarborgen.
- (19) Lidstaten moeten er zorg voor dragen dat een of meer van deze organen dienst doen als contactpunt en dat zij samenwerken en informatie delen, zoals de contactgegevens van de organen, de rechtsmiddelen en de contactgegevens van de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die informatie en diensten verstrekken aan werknemers in de Unie en hun familieleden, met gelijkwaardige contactpunten in andere lidstaten. De lijst van contactpunten dient ter beschikking van het publiek te worden gesteld.
- (20) De lidstaten moeten de samenwerking bevorderen tussen de door hen in het kader van deze richtlijn aangewezen organen en de bestaande informatie- en ondersteuningsdiensten van sociale partners, verenigingen, organisaties of andere relevante rechtspersonen, bijvoorbeeld organisaties die verantwoordelijk zijn voor coördinatiegelingen uit hoofde van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad ⁽¹⁾ en, indien van toepassing, arbeidsinspectiediensten.

⁽¹⁾ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

- (21) De lidstaten moeten synergiën bevorderen met bestaande informatie- en ondersteuningsmiddelen op het niveau van de Unie. Zij moeten er in dit verband voor zorgen dat bestaande of nieuwe organen nauw samenwerken met de bestaande informatie- en ondersteuningsdiensten, zoals Uw Europa, Solvit, Enterprise Europe Network, de Points of Single Contact, en Eures, met inbegrip van grensoverschrijdende Eures-partnerschappen, indien relevant.
- (22) De lidstaten moeten de dialoog met de sociale partners en met relevante niet-gouvernementele organisaties bevorderen om ongerechtvaardigde beperkingen van en belemmeringen voor het recht op vrij verkeer, of verschillende vormen van discriminatie op grond van nationaliteit, aan de orde te stellen en te bestrijden.
- (23) De lidstaten moeten vastleggen hoe burgers van de Unie, zoals werknemers, studenten en recent afgestudeerden, en tevens werkgevers, de sociale partners en andere betrokken partijen gemakkelijk toegankelijke en relevante informatie kunnen verkrijgen over de bepalingen van deze richtlijn en van Verordening (EU) nr. 492/2011, met inbegrip van informatie over de uit hoofde van deze richtlijn aangewezen organen en over de beschikbare rechts- en beschermingsmiddelen. De lidstaten moeten maatregelen treffen om deze informatie beschikbaar te stellen in meer dan één officiële taal van de Unie, rekening houdend met de eisen op de arbeidsmarkt. Dit moet de wetgeving van lidstaten inzake het gebruik van talen onverlet laten. Deze informatie kan via individuele advisering worden verstrekt, en moet tevens gemakkelijk toegankelijk zijn via Uw Europa en Eures.
- (24) Om de handhaving van de rechten uit hoofde van de Uniewetgeving te vergemakkelijken, moet Richtlijn 91/533/EEG van de Raad ⁽¹⁾ op consequente wijze ten uitvoer worden gelegd en worden gemonitord.
- (25) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven. De lidstaten kunnen ook de bevoegdheden van de organisaties die tot taak hebben werknemers in de Unie te beschermen tegen discriminatie op grond van nationaliteit, verruimen tot het recht van alle burgers van de Unie die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, en hun familieleden op gelijke behandeling zonder discriminatie op grond van nationaliteit, dat is neergelegd in artikel 21 VWEU en Richtlijn 2004/38/EG. De uitvoering van deze richtlijn mag niet dienen als rechtvaardiging voor enigerlei achteruitgang ten opzichte van de in de lidstaten reeds bestaande situatie.
- (26) Met het oog op de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van deze richtlijn dienen de lidstaten bij het vaststellen van passende maatregelen om aan hun verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn te voldoen, ofwel bij de officiële bekendmaking van de uitvoeringsmaatregelen, naar deze richtlijn te verwijzen.
- (27) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken van 28 september 2011 hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettinginstrumenten wordt toegelicht. De wetgever vindt de overdracht van dergelijke stukken in het kader van deze richtlijn gerechtvaardigd.
- (28) Nadat voldoende tijd voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn is verstreken, dient de Commissie een verslag over de uitvoering van de richtlijn op te stellen, waarin met name wordt geëvalueerd of het opportuun is een voorstel in te dienen om een betere handhaving van de Uniewetgeving inzake het vrij verkeer te waarborgen. In dit verslag moet de Commissie aandacht besteden aan eventuele moeilijkheden van jong afgestudeerden bij het zoeken naar een baan in de Unie, en van uit derde landen afkomstige echtgenoten van werknemers in de Unie.
- (29) Deze richtlijn respecteert de grondrechten en strookt met de beginselen van het Handvest, in het bijzonder de vrijheid van beroepskeuze en het recht om te werken, het recht op non-discriminatie, in het bijzonder op grond van nationaliteit, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie, rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, het recht op vrijheid van verkeer en van verblijf en het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een eerlijk proces. Ze moet in overeenstemming met die rechten en beginselen ten uitvoer worden gelegd.
- (30) Deze richtlijn eerbiedigt de verschillende arbeidsmarktmodellen van de lidstaten, ook de arbeidsmarktmodellen die door collectieve arbeidsovereenkomsten worden gereguleerd.
- (31) Daar de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de vaststelling van een algemeen gemeenschappelijk kader van passende bepalingen, maatregelen en mechanismen voor een betere en uniformere toepassing en handhaving in de praktijk van de door het VWEU en door Verordening (EU) nr. 492/2011 verleende rechten in verband met het vrij verkeer van werknemers, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt maar, gezien de

⁽¹⁾ Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

draagwijdte en de gevolgen van de richtlijn, beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp

Bij deze richtlijn worden bepalingen vastgesteld die de uniforme toepassing en handhaving in de praktijk vergemakkelijken van de rechten die worden verleend bij artikel 45 VWEU en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011. Deze richtlijn is van toepassing op burgers van de Unie die deze rechten uitoefenen, en op hun familieleden („werknemers in de Unie en hun familieleden”).

Artikel 2

Toepassingsgebied

1. Deze richtlijn is van toepassing op de volgende aangelegenheden, als bedoeld in de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011, op het gebied van het vrije verkeer van werknemers:

- a) toegang tot arbeid;
- b) voorwaarden voor tewerkstelling en arbeid, met name op het gebied van beloning, ontslag, gezondheid en veiligheid op het werk en, indien werknemers in de Unie werkloos zijn geworden, herplaatsing of nieuwe indiensttreding;
- c) toegang tot sociale en fiscale voordelen;
- d) lidmaatschap van vakbonden en verkiesbaarheid in de vertegenwoordigende organen van de werknemers;
- e) toegang tot opleidingen;
- f) toegang tot huisvesting;
- g) toegang tot onderwijs, leerlingstelsels en beroepsopleiding voor kinderen van werknemers in de Unie;
- h) bijstand door de arbeidsbureaus.

2. Het toepassingsgebied van deze richtlijn is identiek aan dat van Verordening (EU) nr. 492/2011.

Artikel 3

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, nadat eventueel een beroep is gedaan op andere bevoegde autoriteiten — met inbegrip van conciliatieprocedures, wanneer zij dat raadzaam achten — juridische procedures ter handhaving van de verplichtingen uit hoofde van artikel 45 VWEU en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011 ter beschikking staan van alle werknemers in de Unie en hun familieleden die menen het slachtoffer geweest te zijn of te zijn van ongerechtvaardigde beperkingen van of belemmeringen van hun recht op vrij verkeer of die zich onrechtvaardig behandeld achten omdat het beginsel van gelijke behandeling niet op hen is toegepast, zelfs als de verhouding waarin de vermeende beperking, belemmering of discriminatie zou hebben plaatsgehad, beëindigd is.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties, met inbegrip van de sociale partners, of andere rechtspersonen die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving, praktijk of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden, met hun toestemming met het oog op de handhaving van de in artikel 1 bedoelde rechten, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

3. Lid 2 is van toepassing onverminderd eventuele andere bevoegdheden en collectieve rechten van de sociale partners, vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers, indien van toepassing, met inbegrip van het recht om over te gaan tot acties namens een collectief belang, overeenkomstig het nationaal recht of de nationale praktijk.

4. Lid 2 is van toepassing onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging in rechte en de rechten van verdediging.

5. Leden 1 en 2 van dit artikel zijn van toepassing onverminderd de nationale regels met betrekking tot de termijnen voor het handhaven van de in artikel 1 genoemde rechten. Deze nationale termijnen mogen de uitoefening van die rechten echter niet nagenoeg onmogelijk of buitensporig moeilijk maken.

6. De lidstaten nemen in hun nationale rechtssystemen de nodige maatregelen op om werknemers in de Unie te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of een procedure gericht op de handhaving van de in artikel 1 genoemde rechten.

*Artikel 4***Organen ter bevordering van gelijke behandeling en ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden**

1. Elke lidstaat wijst een of meer structuren of organen („organen”) aan om de gelijke behandeling van alle werknemers in de Unie en hun familieleden, zonder discriminatie op grond van nationaliteit of ongerechtvaardigde beperkingen van of belemmeringen voor hun recht op vrij verkeer, te bevorderen, te analyseren, te monitoren en te ondersteunen en treft de nodige regelingen voor het goede functioneren van die organen. Deze organen kunnen deel uitmaken van bestaande organen op nationaal niveau die soortgelijke doelstellingen nastreven.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat deze organen onder meer bevoegd zijn om:
 - a) onafhankelijke juridische en/of andere bijstand te verlenen of te waarborgen aan werknemers in de Unie en hun familieleden, onverminderd hun rechten en de rechten van de in artikel 3 bedoelde verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen;
 - b) op te treden als contactpunt ten aanzien van gelijksoortige contactpunten in andere lidstaten teneinde samen te werken en relevante informatie te delen;
 - c) onafhankelijke onderzoeken en analyses te verrichten of te laten verrichten naar ongerechtvaardigde beperkingen van en belemmeringen voor het recht op vrij verkeer, of naar discriminatie op grond van nationaliteit van werknemers in de Unie en hun familieleden;
 - d) te zorgen voor de publicatie van onafhankelijke verslagen en aanbevelingen te doen over alle mogelijke kwesties in verband met dergelijke beperkingen en belemmeringen of discriminatie;
 - e) relevante informatie te publiceren over de toepassing op nationaal niveau van voorschriften van de Unie inzake het vrije verkeer van werknemers.

Indien, in verband met de eerste alinea, onder a), organen juridische bijstand verlenen in juridische procedures, doen zij dat gratis voor wie niet over voldoende middelen beschikt, overeenkomstig het nationale recht en praktijk.

3. De lidstaten geven de naam en de adresgegevens van de contactpunten, alsook aangevulde of gewijzigde informatie dienaangaande, aan de Commissie door. De Commissie houdt een lijst van contactpunten bij en stelt deze ter beschikking van de lidstaten.
4. De lidstaten zorgen ervoor dat bestaande of nieuwe organen op de hoogte zijn van, en in staat zijn gebruik te maken van en samen te werken met de bestaande informatie- en ondersteuningsdiensten op het niveau van de Unie, zoals Uw Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network en de Points of Single Contact.
5. Indien de in lid 2 bedoelde taken aan meer dan één orgaan worden toegewezen, waarborgen de lidstaten de goede coördinatie van die taken.

*Artikel 5***Dialogoog**

De lidstaten bevorderen de dialoog met de sociale partners en relevante non-gouvernementele organisaties die er — overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk — rechtmatig belang bij hebben bij te dragen aan de bestrijding van ongerechtvaardigde beperkingen van en belemmeringen voor het recht op vrij verkeer, en van discriminatie op grond van nationaliteit, van werknemers in de Unie en hun familieleden, met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

*Artikel 6***Toegang tot en verspreiding van informatie**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat alle betrokkenen, in het bijzonder werknemers en werkgevers in de Unie, op hun grondgebied via alle passende middelen informatie krijgen over de uit hoofde van deze richtlijn en krachtens artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011 vastgestelde bepalingen.
2. De lidstaten verstrekken duidelijke, kosteloze, gemakkelijk toegankelijke, volledige en actuele informatie, in meer dan één officiële taal van de instellingen van de Unie, over de uit hoofde van de Uniewetgeving geldende rechten inzake vrij verkeer van werknemers. Deze informatie moet tevens gemakkelijk toegankelijk zijn via Uw Europa en Eures.

*Artikel 7***Minimumvereisten**

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De lidstaten kunnen bepalen dat de bevoegdheden van de in artikel 4 van deze richtlijn bedoelde organen voor de bevordering, de analyse, de monitoring en de ondersteuning van de gelijke behandeling van alle werknemers in de Unie en hun familieleden zonder discriminatie op grond van nationaliteit ook zien op het recht op gelijke behandeling zonder discriminatie op grond van nationaliteit ten behoeve van alle burgers van de Unie die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, en hun familieleden, in overeenstemming artikel 21 VWEU en Richtlijn 2004/38/EG.
3. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een gegronde reden voor een verlaging van het beschermingsniveau van werknemers in de Unie en hun familieleden op de door deze richtlijn bestreken gebieden, onverminderd het recht van de lidstaten om als reactie op veranderde omstandigheden wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op 20 mei 2014 de datum van de inwerkingtreding van deze richtlijn bestaan, mits aan deze richtlijn wordt voldaan.

*Artikel 8***Omzetting**

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 21 mei 2016 aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.
Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

*Artikel 9***Verslag**

Uiterlijk op 21 november 2018 brengt de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn met het oog op het indienen — indien nodig — van de nodige wijzigingen.

*Artikel 10***Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

*Artikel 11***Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 16 april 2014.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

M. SCHULZ

Voor de Raad

De voorzitter

D. KOURKOULAS