

Den här texten är endast avsedd som ett dokumentationshjälpmedel och har ingen rättslig verkan. EU-institutionerna tar inget ansvar för innehållet. De autentiska versionerna av motsvarande rättsakter, inklusive ingresserna, publiceras i Europeiska unionens officiella tidning och finns i EUR-Lex. De officiella texterna är direkt tillgängliga via länkarna i det här dokumentet

► **B** **EUROPA PARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 96/71/EG**
 av den 16 december 1996
om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
(EGT L 18, 21.1.1997, s. 1)

Ändrad genom:

		Officiella tidningen		
		nr	sida	datum
► <u>M1</u>	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018	L 173	16	9.7.2018

Rättad genom:

► **C1** Rättelse, EUT L 91, 29.3.2019, s. 77 (2018/957)

▼B**EUROPA PARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 96/71/EG****av den 16 december 1996****om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster***Artikel 1***▼M1****Rubriken ska ersättas med "Syfte och tillämpningsområde"**

–1. Detta direktiv ska säkerställa skyddet för utstationerade arbetstagare under deras utstationering i förhållande till friheten att tillhandahålla tjänster genom att fastställa tvingande bestämmelser som måste respekteras med avseende på arbets- och anställningsvillkor och skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

–1a. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av specifika arbetsmarknadsmodeller i medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

▼B

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.

3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

- a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

▼M1

- c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett kundföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.

▼M1

När en arbetstagare som hyrts ut av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande till ett kundföretag som avses i led c ska utföra arbete inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster, i den mening som avses i led a, b eller c, av kundföretaget inom en annan medlemsstats territorium än det där arbetstagaren vanligen arbetar för företaget för uthyrning av arbetskraft eller företaget som ställer arbetskraft till förfogande eller kundföretaget, ska arbetstagaren anses vara utstationerad till den medlemsstatens territorium av det företag för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande som arbetstagaren har ett anställningsförhållande till. Företaget för uthyrning av arbetskraft eller företaget som ställer arbetskraft till förfogande ska anses vara ett företag som avses i punkt 1 och ska fullt ut följa relevanta bestämmelser i detta direktiv och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU ⁽¹⁾.

Kundföretaget ska informera det företag för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande som arbetstagaren har hyrts ut från i god tid innan det arbete som avses i andra stycket påbörjas.

▼B

4. Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

*Artikel 2***Definition**

1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

*Artikel 3***Arbets- och anställningsvillkor****▼M1**

1. Medlemsstaterna ska, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor i fråga om följande områden som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller

— i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8:

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

▼ **M1**

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- b) Minsta betalda ledighet per år.
- c) Lön, inklusive övertidsersättning. Detta led gäller dock inte kompletterande tjänstepensionssystem.
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- g) Likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.
- h) Arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats.
- i) Ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.

Led i är enbart tillämpligt på utgifter för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare ådragit sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium de är utstationerade, eller när de tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från den ordinarie arbetsplatsen till en annan arbetsplats.

Med avseende på tillämpningen av detta direktiv ska begreppet lön fastställas enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som i den medlemsstaten förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8.

Utan att det påverkar artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ska medlemsstaterna offentliggöra information om arbets- och anställningsvillkor, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, utan onödigt dröjsmål och på ett öppet sätt, på den enda officiella nationella webbplats som avses i den artikeln, inbegripet de lönekomponenter som avses i tredje stycket i detta led och samtliga arbets- och anställningsvillkor i enlighet med punkt 1a i den här artikeln.

Medlemsstaterna ska säkerställa att informationen på den enda officiella nationella webbplatsen är korrekt och aktuell. Kommissionen ska på sin webbplats offentliggöra adresserna till de enda officiella nationella webbplatserna.

▼ **M1**

Om det, i strid mot artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, i informationen på den enda officiella nationella webbplatsen inte anges vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas, ska denna omständighet beaktas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis när sanktioner fastställs för överträdelser av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att de är proportionella.

1a. Om en utstationerings faktiska varaktighet överstiger 12 månader ska medlemsstaterna, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, utöver de arbets- och anställningsvillkor som avses i punkt 1 i den här artikeln, på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat där arbetet utförs fastställts

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller

— i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8.

Första stycket i denna punkt ska inte gälla följande:

a) Förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler.

b) Kompletterande tjänstepensionssystem.

När tjänsteleverantören lämnar en motiverad anmälan ska den medlemsstat i vilken tjänsten tillhandahålls, förlänga den period som avses i första stycket till 18 månader.

Om det företag som avses i artikel 1.1 ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, ska utstationeringens varaktighet vid tillämpningen av denna punkt utgöras av den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiden för de enskilda berörda utstationerade arbetstagarna.

Begreppet *samma arbete på samma plats* som avses i fjärde stycket i denna punkt ska fastställas med hänsyn till bland annat vilken slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress(er).

1b. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c ska garantera utstationerade arbetstagare samma arbets- och anställningsvillkor som, enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG ⁽¹⁾, ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som hyrs ut av sådana bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

▼ M1

Kundföretaget ska informera de företag som avses i artikel 1.3 c om de arbets- och anställningsvillkor som det tillämpar gällande arbetsvillkor och lön i den utsträckning som omfattas av det första stycket i denna punkt.

▼ B

2. För sådant arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan byggnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av ”ringa omfattning”.

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

Vid beräkningen av denna period skall de perioder medräknas, som någon annan arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerad för samma arbete.

▼ M1

7. Punkterna 1–6 ska inte hindra tillämpningen av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av lönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi. ► **C1** Arbetsgivaren ska, utan att det påverkar första stycket punkt 1 i, ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet. ◀

▼ M1

Om det i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte fastställs om, och i så fall vilka komponenter av, den ersättning som hör ihop med utstationeringen som utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen eller vilka som utgör en del av lönen, ska hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter.

▼ B

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

▼ M1

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, eller som tillägg till ett sådant, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

- kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom det aktuella geografiska området och inom den aktuella sektorn eller den aktuella branschen, och/eller
- kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

Om, vid tillämpningen av dessa på de företag som avses i artikel 1.1, garanteras att de behandlas på samma sätt vad gäller de områden som anges i punkt 1 första stycket i den här artikeln, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare i enlighet med punkt 1a i den här artikeln, som dessa företag och de övriga företag som avses i detta stycke som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när nationella företag som befinner sig i en likartad situation

- på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som anges i punkt 1 första stycket i den här artikeln som de företag som avses i artikel 1.1, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare i enlighet med punkt 1a i den här artikeln, och
- ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

9. Medlemsstaterna får kräva att de företag som avses i artikel 1.1 garanterar de arbetstagare som avses i artikel 1.3 c andra villkor, utöver de arbets- och anställningsvillkor som avses i punkt 1b i den här artikeln, vilka är tillämpliga på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

10. Detta direktiv ska inte hindra att medlemsstaterna, i enlighet med fördragen, i fråga om bestämmelser som avser *ordre public*, på samma villkor, tillämpar arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som avses i punkt 1 första stycket på nationella företag och företag från andra medlemsstater.

▼B*Artikel 4***Samarbete i fråga om information**

1. I syfte att genomföra detta direktiv skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser.

▼M1

2. Medlemsstaterna ska möjliggöra samarbete mellan behöriga myndigheter eller organ, inbegripet offentliga myndigheter, vilka i enlighet med nationell lagstiftning ansvarar för att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3, inbegripet på unionsnivå. Detta samarbete består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga myndigheter eller organ om information angående gränsöverskridande uthyrning av arbetstagare till andra medlemsstater och bekämpa uppenbart missbruk eller gränsöverskridande fall av odeclarerat arbete och falskt egenföretagande som rör utstationering av arbetstagare. Om den behöriga myndigheten eller det behöriga organet i den medlemsstat från vilken arbetstagaren sänds ut inte har den information som efterfrågats av den behöriga myndigheten eller det behöriga organet i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad ska myndigheten eller organet begära in denna information från andra myndigheter eller organ i den medlemsstaten. Vid ständiga förseningar i fråga om att tillhandahållande denna information till den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad ska kommissionen underrättas och vidta lämpliga åtgärder.

▼B

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.

▼M1*Artikel 5***Övervakning, kontroll och efterlevnad**

Den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationeras är ansvariga för att övervaka, kontrollera och verkställa de skyldigheter som fastställs i det här direktivet och direktiv 2014/67/EU, och ska vidta lämpliga åtgärder om det här direktivet inte följs.

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Medlemsstaterna ska i synnerhet säkerställa att arbetstagarna och/eller arbetstagarnas företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som anges i detta direktiv.

▼M1

Om det till följd av en övergripande bedömning som en medlemsstat utfört i enlighet med artikel 4 i direktiv 2014/67/EU fastställs att ett företag felaktigt eller på ett bedrägligt sätt ger sken av att en arbetstagares situation omfattas av det här direktivet, ska den medlemsstaten säkerställa att arbetstagaren omfattas av relevant lagstiftning och praxis.

Medlemsstaterna ska säkerställa att denna artikel inte medför att den berörda arbetstagaren omfattas av mindre förmånliga villkor än de som är tillämpliga för utstationerade arbetstagare.

▼B*Artikel 6***Rättslig behörighet**

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

*Artikel 7***Genomförande**

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 16 december 1999. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 8***Förnyad prövning företagen av kommissionen**

Senast den 16 december 2001 skall kommissionen företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv för att vid behov föreslå rådet nödvändiga ändringar.

Artikel 9

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

▼ B*BILAGA***▼ M1**

De verksamheter som avses i artikel 3.2 omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:

▼ B

1. Schaktning
2. Markarbeten
3. Byggnadsarbete
4. Montering och nedmontering av prefabricerade delar
5. Ombyggnad eller inredning
6. Ändringar
7. Renovering
8. Reparationer
9. Nedmontering
10. Rivning
11. Löpande underhåll
12. Underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten
13. Sanering