

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/54/EU**av den 16 april 2014****om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare****(Text av betydelse för EES)**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för unionsmedborgare och en av hörnstenarna för den inre marknaden i unionen i enlighet med artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Tillämpningen av denna frihet utvecklas ytterligare i unionsrätten i syfte att garantera fullt utövande av de rättigheter som tilldelas unionsmedborgare och deras familjemedlemmar. *Deras familjemedlemmar* ska förstås enligt definitionen i artikel 2.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG ⁽³⁾, som även gäller gränsarbetares familjemedlemmar.
- (2) Den fria rörligheten för arbetstagare är också en viktig del i utvecklingen av en verkligt unionsövergripande arbetsmarknad som gör det möjligt för arbetstagare att flytta till områden där det råder brist på arbetskraft eller där det finns fler anställningstillfällen, hjälper fler människor att hitta tjänster som är bättre anpassade till deras kompetens och avlägsnar flaskhalsar på arbetsmarknaden.
- (3) Den fria rörligheten för arbetstagare innebär att alla unionsmedborgare, oavsett bosättningsort, har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta där och/eller bosätta sig där i syfte att arbeta. Den skyddar dem mot diskriminering på grund av nationalitet när det gäller tillträde till anställning, arbets- och anställningsvillkor, särskilt vad gäller lön, uppsägning samt skattemässiga och sociala förmåner, genom att säkerställa deras likabehandling enligt nationell rätt, praxis och kollektivavtal, i förhållande till medlemsstatens egna medborgare. Sådana rättigheter bör kunna åtnjutas utan diskriminering av alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, inbegripet fast anställda, säsonganställda och gränsarbetare. Den fria rörligheten för arbetstagare måste skiljas från friheten att tillhandahålla tjänster, som innefattar företagets rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat och i detta syfte tillfälligt utstationera sina anställda till den andra medlemsstaten så att de kan utföra nödvändiga uppgifter för att tillhandahålla tjänster i den medlemsstaten.
- (4) Med avseende på unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet tilldelar artikel 45 i EUF-fördraget betydande rättigheter vid utövandet av denna grundläggande rättighet, och dessa rättigheter fastställs närmare i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ EUT C 341, 21.11.2013, s. 54.

⁽²⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 12 mars 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 14 april 2014.

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG (EUT L 158, 30.4.2004, s. 77).

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011, s. 1).

- (5) Ett effektivt utövande av rätten till fri rörlighet för arbetstagare är dock fortfarande en stor utmaning och många unionsarbetstagare är inte medvetna om sin rätt till fri rörlighet. Bland annat på grund av sin potentiellt mer utsatta position kan unionsarbetstagare fortfarande utsättas för sådana omotiverade begränsningar av eller hinder för utövandet av sin rätt till fri rörlighet, till exempel icke-erkännande av kvalifikationer, diskriminering på grund av nationalitet samt utnyttjande när de flyttar till en annan medlemsstat. Det finns således en bristande överensstämmelse mellan lagstiftningen och dess tillämpning i praktiken som behöver åtgärdas.
- (6) I juli 2010 angav kommissionen i sitt meddelande med titeln *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar* att den skulle undersöka hur man kan tillfredsställa de nya behov och krav, inte minst till följd av nya mobilitetsmönster, som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar ställs inför. Kommissionen förklarade också att den inom ramen för den nya strategin för den inre marknaden skulle överväga hur man kan främja och förbättra mekanismerna för ett konkret genomförande av principen om likabehandling för unionsarbetstagare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet och deras familjemedlemmar. Vidare gav kommissionen en sammanfattning av utvecklingen när det gäller lagstiftning och rättspraxis, särskilt när det gäller den personkrets som ska omfattas av unionsrätten om fri rörlighet för arbetstagare och innehållet i de rättigheter som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar åtnjuter.
- (7) I 2010 års rapport om EU-medborgarskapet med titeln *Att undanröja hindren för EU-medborgarnas möjligheter att utöva sina rättigheter* av den 27 oktober 2010 noterade kommissionen att skillnader och fel vid tillämpningen av unionsrätten om rätten till fri rörlighet utgjorde ett av de största hinder som unionsmedborgarna möter för ett effektivt utövande av sina rättigheter enligt unionsrätten. Följaktligen tillkännagav kommissionen sin avsikt att "underlätta den fria rörligheten för EU-medborgare och deras familjemedlemmar från tredje land genom en strikt tillämpning av EU-lagstiftningen på området, inklusive bestämmelserna om icke-diskriminering, genom att främja god praxis och ökade kunskaper om EU-rätten bland berörda yrkesgrupper samt genom att öka informations-spridningen till EU-medborgarna om deras rätt till fri rörlighet" (åtgärd 15 i 2010 års rapport om EU-medborgarskapet). I 2013 års rapport om EU-medborgarskapet med titeln *EU-medborgare: dina rättigheter, din framtid* tog kommissionen dessutom upp behovet av att undanröja de administrativa hindren och förenkla förfarandena för unionsmedborgare som bor, arbetar och reser i andra medlemsstater.
- (8) I kommissionens meddelande med titeln *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning* av den 18 april 2012 (nedan kallat *sysselsättningspaketet*) tillkännagav kommissionen sin avsikt att "lägga fram ett lagstiftningsförslag till stöd för rörliga arbetstagare (information och rådgivning) vid utövandet av rättigheter i enlighet med EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011" och uppmanade medlemsstaterna att "öka medvetenheten om och tillgången till rättigheterna enligt unionsrätten när det gäller förbud mot diskriminering, jämställdhet och arbetstagarnas fria rörlighet samt att öppna och främja tillträdet för unionsmedborgare till anställningar i den offentliga sektorn i enlighet med unionsrätten som den tolkas av Europeiska unionens domstol". Härvid har domstolen konsekvent slagit fast att begränsningar av tillträdet till vissa anställningar i den offentliga sektorn till medlemsstatens egna medborgare ska tolkas restriktivt och att de endast får omfatta anställningar som direkt eller indirekt innefattar myndighetsutövning och fullgörande av arbetsuppgifter som har till mål att skydda statens och annan offentlig verksamhets allmänna intressen.
- (9) En korrekt tillämpning och en effektiv efterlevnad av artikel 45 i EUF-fördraget och av förordning (EU) nr 492/2011, samt medvetenhet om rättigheterna, är grundläggande för skyddet av unionsarbetstagares och deras familjemedlemmars rättigheter och rätt till likabehandling, medan bristande efterlevnad innebär att de unionsbestämmelser som gäller på detta område inte får avsedd verkan och äventyrar unionsarbetstagares och deras familjemedlemmars rättigheter och skydd.
- (10) En mer effektiv och enhetlig tillämpning av de rättigheter som följer av unionens regler om fri rörlighet för arbetstagare är också nödvändig för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (11) Tillämpningen och övervakningen av unionens regler om fri rörlighet för arbetstagare bör förbättras för att se till att unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar samt arbetsgivare, myndigheter och andra berörda får bättre information om sina rättigheter och skyldigheter i fråga om fri rörlighet, för att hjälpa och skydda unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar i utövandet av dessa rättigheter, och för att bekämpa myndigheters och offentliga eller privata arbetsgivares kringgående av dessa regler. I det sammanhanget får medlemsstaterna också beakta sådana följder av en ökad rörlighet, såsom kompetens- och ungdomsflykt.
- (12) I syfte att säkerställa en korrekt tillämpning av de materiella unionsreglerna om fri rörlighet för arbetstagare, och för att övervaka efterlevnaden av dessa regler, bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att skydda unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet mot såväl diskriminering på grund av nationalitet som omotiverade begränsningar av eller hinder mot utövandet av denna rättighet.

- (13) Det är därför lämpligt att föreskriva särskilda bestämmelser för en effektiv efterlevnad och för att underlätta en bättre och mer enhetlig tillämpning av de materiella reglerna för fri rörlighet för arbetstagare i artikel 45 i EUF-fördraget och av förordning (EU) nr 492/2011. Efterlevnaden av denna grundläggande frihet bör ta hänsyn till principen om jämställdhet mellan kvinnor och män och förbudet mot diskriminering av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar på någon av de grunder som fastställs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*).
- (14) I detta sammanhang bör unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som har utsatts för diskriminering på grund av nationalitet eller för en omotiverad inskränkning i eller hinder mot utövandet av rätten till fri rörlighet, garanteras ett verkligt och effektivt rättsligt skydd. Om medlemsstaterna inrättar administrativa förfaranden för rättslig prövning bör de se till att alla administrativa beslut kan prövas inför domstol i den mening som avses i artikel 47 i stadgan. Med tanke på rätten till ett effektivt rättsligt skydd bör unionsarbetstagare skyddas mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att tillvåra de rättigheter som skyddas genom detta direktiv.
- (15) För att tillhandahålla ett effektivare skydd bör också föreningar och juridiska personer, inbegripet arbetsmarknadens parter, ha befogenhet att medverka i förfaranden på det sätt medlemsstaterna bestämmer, antingen på den påstått utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, förutsatt att vederbörande lämnat sitt samtycke till detta. Detta bör inte påverka tillämpningen av de nationella processuella regler som rör ombud vid domstol och, i förekommande fall, andra befogenheter och kollektiva rättigheter som arbetsmarknadens parter, företrädare för arbetstagare och arbetsgivare åtnjuter, som till exempel tillämpning av kollektivavtal, inbegripet åtgärder till förmån för ett kollektivt intresse, enligt nationell rätt eller praxis. I syfte att säkerställa ett effektivt rättsligt skydd och utan att det påverkar befintliga kollektiva förfaranden för försvar som står till förfogande för arbetsmarknadens parter och nationell rätt eller praxis, uppmanas medlemsstaterna att utreda genomförandet av de gemensamma principerna för förfaranden för kollektiv talan i mål om förbuds föreläggande och ersättning.
- (16) Enligt rättspraxis från Europeiska unionens domstol bör nationella regler om tidsfrister för efterlevnad av rättigheter enligt detta direktiv vara sådana att de inte kan anses kunna göra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter.
- (17) Skyddet mot diskriminering på grund av nationalitet skulle förstärkas om det fanns effektiva organ med lämplig sakkunskap i varje medlemsstat med behörighet att främja likabehandling, analysera de problem som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar möter, undersöka tänkbara lösningar och ge särskilt stöd till dem. Dessa organ bör bland annat ha behörighet att till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar tillhandahålla oberoende juridisk och/eller annan hjälp, till exempel tillhandahållande av juridisk information om tillämpningen av relevanta unionsregler och nationella regler om arbetstagarnas fria rörlighet, information om förfaranden vid klagomål, och hjälp att skydda arbetstagarnas och deras familjemedlemmars rättigheter. Det kan även inbegripa stöd vid rättsliga förfaranden.
- (18) Det bör vara upp till varje medlemsstat att besluta huruvida de ska tilldela uppgifter som ska utföras enligt detta direktiv till de ovannämnda organen eller huruvida de ska tilldela dessa uppgifter till befintliga organ med liknande syften på nationell nivå, till exempel främjande av den fria rörligheten för personer, genomförande av principen om likabehandling eller skyddet av den enskildes rättigheter. Om en medlemsstat beslutar att utvidga uppdraget för ett redan befintligt organ bör den se till att det befintliga organet tilldelas tillräckliga resurser för att utföra dess befintliga och tillkommande uppgifter på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Om uppgifter tilldelas fler än ett organ bör medlemsstaterna se till att dessa samordnas i tillräckligt hög grad.
- (19) Medlemsstaterna bör se till att ett eller flera av dessa organ fungerar som kontaktpunkt och att de samarbetar och utbyter information om till exempel samtliga organs kontaktuppgifter, möjligheter att föra talan samt kontaktuppgifter till föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som tillhandahåller information och tjänster till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar, för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater. Förteckningen över kontaktpunkter bör göras tillgänglig för allmänheten.
- (20) Medlemsstaterna bör främja samarbete mellan de organ som har utsetts av dem enligt detta direktiv och befintliga informations- och stödtjänster som tillhandahålls av arbetsmarknadens parter, föreningar, organisationer eller andra relevanta juridiska personer, till exempel organisationer med ansvar för samordningsarrangemang enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽¹⁾ och, i förekommande fall, yrkesinspektioner.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

- (21) Medlemsstaterna bör främja synergieffekter med befintliga instrument för information och stöd på unionsnivå och bör därför se till att befintliga eller nyinrättade organ bedriver ett nära samarbete med redan existerande tjänster för information och stöd, till exempel Ditt Europa, Solvit, Enterprise Europe Network, de gemensamma kontaktpunkterna samt Eures, inklusive, i förekommande fall, Eures gränsöverskridande partnerskap.
- (22) Medlemsstaterna bör främja dialog med arbetsmarknadens parter och med lämpliga icke-statliga organisationer för att motverka och bekämpa omotiverade begränsningar och hinder för rätten till fri rörlighet samt olika former av diskriminering på grundval av nationalitet.
- (23) Medlemsstaterna bör fastställa hur unionsmedborgare, till exempel arbetstagare, studenter, personer som nyligen avlagt examen, samt arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och andra intressenter kan förse med lättillgänglig, relevant information om bestämmelserna i detta direktiv och i förordning (EU) nr 492/2011, inbegripet information om organ som utsetts enligt detta direktiv och om de möjligheter till prövning och skydd som står till förfogande. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att göra denna information tillgänglig på fler än ett av unionens officiella språk med beaktande av efterfrågan på arbetsmarknaden. Detta bör inte inkräkta på medlemsstaternas lagstiftning om språkanvändning. Denna information kan också tillhandahållas i form av individuell rådgivning och bör också vara lättillgänglig via Ditt Europa och Eures.
- (24) För att främja efterlevnaden av de rättigheter som fastställs i unionsrätten bör rådets direktiv 91/533/EEG (*) genomföras och övervakas på ett enhetligt sätt.
- (25) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Medlemsstaterna har också möjlighet att utvidga behörigheten för de organisationer som tilldelats uppgifter till skydd för unionsarbetstagare mot diskriminering på grund av nationalitet, så att även rätten till lika behandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, och för deras familjemedlemmar, omfattas, i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget och direktiv 2004/38/EG. Genomförandet av detta direktiv bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.
- (26) Ett effektivt genomförande av detta direktiv innebär att medlemsstaterna, när de vidtar lämpliga åtgärder för att uppfylla sina skyldigheter enligt detta direktiv, bör se till att dessa innehåller en hänvisning till detta direktiv eller åtföljs av en sådan hänvisning i samband med deras offentliggörande.
- (27) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.
- (28) Efter det att tillräcklig tid för genomförandet av detta direktiv har gått bör kommissionen utarbeta en rapport om genomförandet, och särskilt bedöma möjligheten att lägga fram nödvändiga förslag för att säkerställa en bättre efterlevnad av unionsrätten om fri rörlighet. I rapporten bör kommissionen ta upp de eventuella svårigheter som unga utexaminerade som söker anställning i unionen och unionsarbetstagares makar från tredjeländ kan komma att ställas inför.
- (29) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i stadgan, i synnerhet fritt yrkesval och rätten att arbeta, icke-diskriminering i synnerhet på grund av nationalitet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder, rättvisa arbetsförhållanden, rörelse- och uppehållsfrihet och rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol. Direktivet måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (30) I detta direktiv respekteras medlemsstaternas olika arbetsmarknadsmodeller, inbegripet arbetsmarknadsmodeller som regleras i kollektivavtal.
- (31) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en allmän gemensam ram med lämpliga bestämmelser, åtgärder och mekanismer som behövs för en bättre och enhetligare tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter avseende fri rörlighet för arbetstagare som fastställs i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011,

(*) Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte

I detta direktiv fastställs bestämmelser som underlättar en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och av artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011. Detta direktiv ska tillämpas på unionsmedborgare som utövar dessa rättigheter och på deras familjemedlemmar (nedan kallade *unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar*).

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv ska tillämpas på följande områden som avses i artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 avseende fri rörlighet för arbetstagare:
 - a) Tillträde till arbetsmarknaden.
 - b) Anställnings- och arbetsvillkor, särskilt angående lön, uppsägning, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och, om en unionsarbetstagare skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.
 - c) Tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner.
 - d) Medlemskap i fackföreningar och valbarhet till de organ som representerar arbetstagarna.
 - e) Tillgång till utbildning.
 - f) Tillgång till bostad.
 - g) Tillgång till utbildning, lärlingsutbildning och yrkesutbildning för unionsarbetstagares barn.
 - h) Hjälp som ges av arbetsförmedlingar.
2. Tillämpningsområdet för detta direktiv är identiskt med det för förordning (EU) nr 492/2011.

Artikel 3

Tillvaratagande av rättigheter

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att alla unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som anser sig ha drabbats eller drabbas av omotiverade begränsningar av och hinder för sin rätt till fri rörlighet eller som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga myndigheter, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, har tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, även efter det att den situation i vilken begränsningen och hindret eller diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att föreningar, organisationer, inbegripet arbetsmarknadens parter, eller andra juridiska personer som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella rätt, praxis eller kollektivavtal har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs får, på unionsarbetstagarens eller dennes familjemedlemmars vägnar eller för att stödja denne/dessa, med vederbörandes samtycke, medverka i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa genomförandet av de rättigheter som avses i artikel 1.
3. Punkt 2 ska, i förekommande fall, inte påverka andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter och för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet rätten att vidta åtgärder till förmån för ett kollektivt intresse, i enlighet med nationell rätt eller praxis.
4. Punkt 2 ska inte påverka tillämpningen av nationella processuella regler om ombud i förfaranden i domstol.
5. Punkterna 1 och 2 i denna artikel ska inte påverka tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för efterlevnaden av de rättigheter som avses i artikel 1. Dessa nationella tidsfrister får emellertid inte innebära att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter.
6. Medlemsstaterna ska i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda unionsarbetstagare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att de rättigheter som avses i artikel 1 efterlevs.

Artikel 4

Organ med uppgift att främja likabehandling och att stödja unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar

1. Varje medlemsstat ska utse en eller flera strukturer eller organ (nedan kallade *organ*) för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, omotiverade begränsningar av eller hinder för deras rätt till fri rörlighet och ska vidta nödvändiga åtgärder för att dessa organ ska fungera väl. Dessa organ kan utgöra en del av befintliga nationella organ som har liknande mål.
2. Medlemsstaterna ska se till att behörigheten för dessa organ omfattar följande:
 - a) Att tillhandahålla eller säkerställa tillhandahållandet av oberoende juridisk och/eller annan hjälp till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan att det påverkar deras rättigheter eller rättigheterna för föreningar och organisationer och andra juridiska personer som avses i artikel 3.
 - b) Att fungera som kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater i syfte att samarbeta och utbyta relevant information.
 - c) Att genomföra eller låta genomföra oberoende undersökningar och analyser om omotiverade begränsningar av och hinder för rätten till fri rörlighet eller diskriminering på grund av nationalitet som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar drabbats av.
 - d) Att säkerställa offentlighöret av oberoende rapporter och lämna rekommendationer i alla frågor som rör sådana begränsningar och hinder eller sådan diskriminering.
 - e) Att offentliggöra relevant information om tillämpningen på nationell nivå av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare.

Med avseende på led a i första stycket, om organen tillhandahåller stöd vid rättsliga förfaranden, ska detta stöd erbjudas kostnadsfritt till dem som saknar tillräckliga resurser i enlighet med nationell rätt eller praxis.

3. Medlemsstaterna ska meddela kommissionen namn och kontaktuppgifter för kontaktpunkterna och all uppdaterad information eller ändringar avseende dessa. Kommissionen ska föra en förteckning över kontaktpunkterna och göra den tillgänglig för medlemsstaterna.
4. Medlemsstaterna ska se till att befintliga eller nyinrättade organ är medvetna om och har möjlighet att utnyttja och samarbeta med befintliga informations- och stödtjänster på unionsnivå, exempelvis Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna.
5. Om uppgifter som avses i punkt 2 tilldelas fler än ett organ ska medlemsstaterna se till att dessa uppgifter samordnas i tillräckligt hög grad.

Artikel 5

Dialog

Medlemsstaterna ska uppmuntra dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga organisationer som, i enlighet med nationell rätt eller praxis, har ett berättigat intresse av att bidra till att motverka omotiverade begränsningar av och hinder för rätten till fri rörlighet och diskriminering på grund av nationalitet, som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar drabbas av, i syfte att främja principen om likabehandling.

Artikel 6

Tillgång till och spridning av information

1. Medlemsstaterna ska se till att berörda personer, särskilt arbetstagare och arbetsgivare i unionen, får kännedom om de åtgärder som antas enligt detta direktiv samt enligt artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, på alla lämpliga sätt och inom hela sitt territorium.
2. Medlemsstaterna ska på mer än ett av unionens institutioners officiella språk ge tydlig, kostnadsfri, lättillgänglig, heltäckande och aktuell information om de rättigheter som unionsrätten ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare. Denna information bör också vara lättillgänglig via Ditt Europa och Eures.

*Artikel 7***Minimikrav**

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att behörigheten för de organ som avses i artikel 4 i detta direktiv, för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, också omfattar rätten till likabehandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget och direktiv 2004/38/EG.
3. Genomförandet av detta direktiv får inte under några omständigheter vara ett tillräckligt skäl för att sänka skyddsnivån för unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar på de områden som omfattas av direktivet, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till en förändrad situation införa lagar och andra författningar som skiljer sig från dem som gäller den 20 maj 2014, under förutsättning att detta direktiv följs.

*Artikel 8***Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 21 maj 2016. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.
När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 9***Rapportering**

Senast den 21 november 2018 ska kommissionen överlämna en rapport till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om genomförandet av detta direktiv, och om så är lämpligt lägga fram förslag om nödvändiga ändringar.

*Artikel 10***Ikraftträdande**

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

*Artikel 11***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 16 april 2014.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

D. KOURKOULAS

Ordförande