

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2018/957

av den 28 juni 2018

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

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

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

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden. Unionen vidareutvecklar dessa principer och efterlevnaden av dem i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster inom en annan medlemsstats territorium och tillfälligt utstationera sina anställda inom den medlemsstatens territorium i detta syfte. I enlighet med artikel 56 i EUF-fördraget är inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen förbjudna beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten.
- (3) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen ska unionen främja social rättvisa och socialt skydd. Enligt artikel 9 i EUF-fördraget ska unionen beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd, kampen mot social utestängning samt en hög utbildningsnivå och en hög hälsoskyddsnivå för människor vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet.
- (4) Mer än 20 år efter dess antagande har det blivit nödvändigt att bedöma om Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁴⁾ fortfarande skapar rätt balans mellan behovet att å ena sidan främja friheten att tillhandahålla tjänster och säkerställa lika konkurrensvillkor och behovet att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter å andra sidan. För att säkerställa att bestämmelserna tillämpas enhetligt och för att få till stånd verklig social konvergens i samband med översynen av direktiv 96/71/EG bör man prioritera genomförandet och tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ EUT C 75, 10.3.2017, s. 81.

⁽²⁾ EUT C 185, 9.6.2017, s. 75.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 29 maj 2018 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 21 juni 2018.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁵⁾ 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).

- (5) Tillräckliga och korrekta statistiska uppgifter på området utstationering av arbetstagare är av yttersta vikt, särskilt vad gäller antalet utstationerade arbetstagare i specifika branscher och per medlemsstat. Medlemsstaterna och kommissionen bör samla in sådana uppgifter och övervaka dem.
- (6) Principen om likabehandling och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet har utgjort en del av unionsrätten sedan grundfördragen. Principen om lika lön har genomförts genom sekundärrätten inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda, mellan deltidanställda och heltidsanställda och mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare inom kundföretaget. I dessa principer ingår förbudet mot åtgärder som direkt eller indirekt leder till diskriminering på grund av nationalitet. När dessa principer tillämpas ska relevant rättspraxis från Europeiska unionens domstol beaktas.
- (7) Behöriga myndigheter och organ bör, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, kunna kontrollera om de villkor för inkvartering för utstationerade arbetstagare som tillhandahålls direkt eller indirekt av arbetsgivare överensstämmer med nationella bestämmelser i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagarna är utstationerade (nedan kallad *värdmedlemsstaten*) som även är tillämpliga på utstationerade arbetstagare.
- (8) Utstationerade arbetstagare som tillfälligt skickas från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten till en annan arbetsplats bör få minst samma ersättning för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl som tillämpas på lokala arbetstagare i den medlemsstaten. Detta bör även gälla för utgifter som utstationerade arbetstagare ådrar sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten. Dubbla betalningar för utgifter för resa, kost och logi bör undvikas.
- (9) Utstationering är till sin natur tillfällig. Utstationerade arbetstagare återvänder vanligtvis till den medlemsstat från vilken de utstationerades när det arbete som utstationeringen avsåg slutförts. Med tanke på att vissa utstationeringar är långvariga och som ett erkännande av kopplingen mellan arbetsmarknaden i värdmedlemsstaten och de arbetstagare som utstationerats under sådana långa perioder bör värdmedlemsstaterna vid utstationeringar som varar längre än 12 månader säkerställa att företag som utstationerar arbetstagare inom deras territorium garanterar dessa arbetstagare ytterligare arbets- och anställningsvillkor som är obligatoriskt tillämpliga på arbetstagare i den medlemsstat där arbetet utförs. Den perioden bör förlängas när tjänsteleverantören lämnar en motiverad anmälan.
- (10) Att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagare är nödvändigt för att trygga friheten att tillhandahålla tjänster på rättvis grund på både kort och lång sikt, särskilt genom att förhindra missbruk av de rättigheter som är garanterade i fördragen. Regler genom vilka ett sådant skydd för arbetstagare säkerställs kan dock inte påverka rätten för företag som utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstats territorium att återöppna friheten att tillhandahålla tjänster, inbegripet i fall där utstationeringen överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader. Alla bestämmelser som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare inom ramen för en utstationering som överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader måste alltså vara förenliga med den friheten. I enlighet med fast rättspraxis är inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster tillåtna endast om de är motiverade av tvingande skäl av allmänintresse och om de är proportionella och nödvändiga.
- (11) När en utstationering överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader bör de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras av det företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium också omfatta arbetstagare som är utstationerade för att ersätta andra utstationerade arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter på samma plats, för att säkerställa att man inte kringgår de regler som annars skulle vara tillämpliga genom sådana ersättningar.
- (12) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁽¹⁾ ger uttryck för principen att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag minst bör motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts av kundföretaget för att utföra samma arbete. Denna princip bör också tillämpas på uthyrda arbetstagare som är utstationerade inom en annan medlemsstats territorium. När denna princip är tillämplig bör kundföretaget informera bemanningsföretaget om de arbetsvillkor och den lön som kundföretaget tillämpar på sina arbetstagare. Medlemsstaterna får under vissa omständigheter göra undantag från principerna om likabehandling och lika lön enligt artikel 5.2 och 5.3 i direktiv 2008/104/EG. När ett sådant undantag tillämpas har bemanningsföretaget inget behov av informationen om kundföretagets arbetsvillkor och informationskravet bör därför inte vara tillämpligt.

⁽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).

- (13) Erfarenheten visar att arbetstagare som ställts till ett kundföretags förfogande av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande ibland skickas till en annan medlemsstats territorium inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Skyddet av dessa arbetstagare bör säkerställas. Medlemsstaterna bör säkerställa att kundföretaget informerar företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande om de utstationerade arbetstagare som tillfälligt arbetar inom en annan medlemsstats territorium än den medlemsstat där de vanligen arbetar för företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande, så att arbetsgivaren i förekommande fall kan tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för den utstationerade arbetstagaren.
- (14) Det här direktivet bör, i likhet med direktiv 96/71/EG, inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 ⁽¹⁾ och (EG) nr 987/2009 ⁽²⁾.
- (15) Eftersom arbetet inom internationella vägtransporter präglas av stor rörlighet ger genomförandet av detta direktiv inom den sektorn upphov till särskilda rättsliga frågor och svårigheter som, inom ramen för mobilitetspaketet, ska behandlas genom särskilda bestämmelser för vägtransport som även stärker kampen mot bedrägerier och missbruk.
- (16) På en verkligt integrerad och konkurrensutsatt inre marknad konkurrerar företag på grundval av faktorer som produktivitet, effektivitet, arbetskraftens utbildnings- och kompetensnivå samt varornas och tjänsternas kvalitet och innovationsgrad.
- (17) Medlemsstaterna är behöriga att införa bestämmelser om lön i enlighet med sin nationella lagstiftning eller praxis. Det ankommer endast på medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att fastställa lönerna. Man bör iakttä särskild försiktighet för att inte underminera de nationella lönebildningssystemen eller de medverkande parternas frihet.
- (18) Vid jämförelsen av den lön som betalats till en utstationerad arbetstagare och den lön denne skulle haft rätt till i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis i värdmedlemsstaten bör bruttolönebeloppet beaktas. De totala bruttolönebeloppen bör jämföras, snarare än enskilda lönekomponenter som är obligatoriska enligt detta direktiv. I syfte att säkerställa öppenhet och hjälpa de behöriga myndigheterna och organen när de utför undersökningar och kontroller måste emellertid lönekomponenterna kunna identifieras tillräckligt detaljerat enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationerades. Ersättningar som hör ihop med utstationeringen bör, såvida de inte avser utgifter som faktiskt uppkommit på grund av utstationeringen, som till exempel kostnader för resa, kost och logi anses utgöra en del av lönen och bör beaktas för att jämföra de totala bruttolönebeloppen.
- (19) Ersättningar som hör ihop med utstationeringen tjänar ofta flera syften. I den mån de syftar till att ersätta utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi, bör de inte anses utgöra en del av lönen. Det kommer an på medlemsstaterna att, i enlighet med sin nationella lagstiftning eller praxis, fastställa bestämmelser om ersättning för dessa utgifter. Arbetsgivaren bör ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.
- (20) Med tanke på den betydelse ersättningar som hör ihop med utstationeringen har bör osäkerhet undvikas i fråga om vilka delar av dessa ersättningar som avser ersättningar för utgifter som uppkommit på grund av utstationeringen. Hela ersättningen bör anses vara utbetald som ersättning för utgifter, såvida inte de arbets- och anställningsvillkor som följer av bestämmelser i lagar och andra författningar, kollektivavtal, skiljedomar eller andra avtal och som är tillämpliga på anställningsförhållandet, fastställer vilka delar av ersättningen som är avsatta för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen och vilka som utgör en del av lönen.
- (21) De lönekomponenter och andra arbets- och anställningsvillkor som fastställs i nationell lagstiftning eller genom kollektivavtal som avses i detta direktiv bör vara tydliga och öppna för alla företag och utstationerade arbetstagare. Eftersom rättssäkerheten och rättstillämpningen förutsätter öppenhet och tillgång till information är det, vad gäller artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, motiverat att utöka medlemsstaternas skyldighet att, på den enda nationella webbplatsen, offentliggöra information om arbets- och anställningsvillkoren till de lönekomponenter som är

⁽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).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

obligatoriska samt till de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på utstationeringar över 12, eller i tillämpliga fall 18, månader enligt det här direktivet. Varje medlemsstat bör säkerställa att den information som anges på den enda nationella webbplatsen är korrekt och uppdateras regelbundet. Eventuella sanktioner mot ett företag till följd av bristande efterlevnad av de arbets- och anställningsvillkor som ska säkerställas för utstationerade arbetstagare bör vara proportionella, och vid fastställande av sanktionen bör hänsyn särskilt tas till om informationen på den enda officiella nationella webbplatsen om arbets- och anställningsvillkoren tillhandahålls i enlighet med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet.

- (22) I direktiv 2014/67/EU fastställs ett antal bestämmelser som ska säkerställa att regler för utstationering av arbetstagare tillämpas och efterlevs av alla företag. I artikel 4 i det direktivet anges de faktiska omständigheter som kan beaktas vid helhetsbedömningen av specifika situationer för att fastställa att en faktisk utstationering föreligger och för att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås.
- (23) Arbetsgivare bör innan en utstationering påbörjas vidta lämpliga åtgärder för att tillhandahålla arbetstagare väsentlig information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller vid utstationeringen, i enlighet med rådets direktiv 91/533/EEG ⁽¹⁾.
- (24) Genom detta direktiv fastställs en balanserad ram för friheten att tillhandahålla tjänster och för skyddet av utstationerade arbetstagare, vilken är icke-diskriminerande, öppen och proportionell, samtidigt som särdragen hos de nationella arbetsmarknadsmodellerna respekteras. Direktivet hindrar inte tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för utstationerade arbetstagare.
- (25) För att kunna åtgärda missbruk i samband med underentreprenadsituationer och skydda utstationerade arbetstagares rättigheter bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med artikel 12 i direktiv 2014/67/EU för att säkerställa ansvaret för underentreprenörer.
- (26) För att säkerställa en korrekt tillämpning av direktiv 96/71/EG bör samordningen mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och/eller organ och samarbetet på unionsnivå i kampen mot bedrägerier som rör utstationering av arbetstagare stärkas.
- (27) Inom ramen för kampen mot bedrägerier med anknytning till utstationering av arbetstagare bör det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete (nedan kallat *forumet*), inrättat genom Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344 ⁽²⁾, i enlighet med sitt mandat delta i övervakningen och bedömningen av fall av bedrägerier, förbättra genomförandet av och effektiviteten i det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna, utarbeta varningsmekanismer och ge bistånd och stöd till förstärkt administrativt samarbete och informationsutbyte mellan behöriga myndigheter eller organ. I det sammanhanget bör forumet bedriva ett nära samarbete med expertkommittén för utstationering av arbetstagare, inrättad genom kommissionens beslut 2009/17/EG ⁽³⁾.
- (28) Vissa fall av bedrägerier eller missbruk med anknytning till utstationering av arbetstagare är av gränsöverskridande natur, vilket motiverar konkreta åtgärder för att förstärka den gränsöverskridande dimensionen av inspektioner, utredningar och informationsutbyten mellan de behöriga myndigheterna eller organen i de berörda medlemsstaterna. För detta ändamål bör nationella behöriga myndigheter eller organ, inom ramen för det administrativa samarbete som föreskrivs i direktiven 96/71/EG och 2014/67/EU, särskilt artikel 7.4 i direktiv 2014/67/EU, ha de medel som krävs för att varna om sådana situationer och utbyta information i syfte att förhindra och bekämpa bedrägerier och missbruk.
- (29) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument ⁽⁴⁾ 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 direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344 av den 9 mars 2016 om inrättande av ett europeiskt forum för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete (EUT L 65, 11.3.2016, s. 12).

⁽³⁾ Kommissionens beslut 2009/17/EG av den 19 december 2008 om inrättande av expertkommittén för utstationering av arbetstagare (EUT L 8, 13.1.2009, s. 26).

⁽⁴⁾ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

(30) Direktiv 96/71/EG bör ändras i enlighet med detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändringar av direktiv 96/71/EG

Direktiv 96/71/EG ska ändras på följande sätt:

1. Artikel 1 ska ändras på följande sätt:

a) Rubriken ska ersättas med "Syfte och tillämpningsområde".

b) Följande punkter ska införas:

"-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."

c) Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

i) Led c ska ersättas med följande:

"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."

ii) Följande stycken ska läggas till:

"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 (*).

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.

(*) 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)."

2. Artikel 3 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

"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:

- 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.

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 överträdelse av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att de är proportionella.”

b) Följande punkter ska införas:

”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 (*), ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som hyrs ut av sådana bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

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.

(*) 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)."

- c) Punkt 7 ska ersättas med följande:

"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. Arbetsgivaren ska, utan att det påverkar första stycket punkt 1 h, ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.

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."

- d) I punkt 8 ska andra och tredje styckena ersättas med följande:

"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.”

e) Punkterna 9 och 10 ska ersättas med följande:

”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.”

3. I artikel 4.2 ska första stycket ersättas med följande:

”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 odeklarerat 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 medlemsstat. Vid ständiga förseningar i fråga om att tillhandahålla denna information till den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad ska kommissionen underrättas och vidta lämpliga åtgärder.”

4. Artikel 5 ska ersättas med följande:

”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.

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.”

5. Inledningen i bilagan ska ersättas med följande:

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

Artikel 2

Översyn

1. Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv. Senast den 30 juli 2023 ska kommissionen lägga fram en rapport om tillämpningen och genomförandet av det här direktivet för Europaparlamentet, rådet och Europeiska sociala och ekonomiska kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar av det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
2. Den rapport som avses i punkt 1 ska inbegripa en bedömning av huruvida ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa lika villkor och skydd för arbetstagare
 - a) i samband med underentreprenadsituationer,
 - b) mot bakgrund av artikel 3.3 i detta direktiv, med beaktande av utvecklingen i fråga om lagstiftningsakten om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/22/EG ⁽¹⁾ vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn.

Artikel 3

Införlivande och tillämpning

1. Medlemsstaterna ska senast den 30 juli 2020 anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast överlämna texten till de bestämmelserna till kommissionen.

De ska tillämpa dessa åtgärder från och med den 30 juli 2020. Till och med den dagen ska direktiv 96/71/EG fortsätta att tillämpas i den lydelse det hade innan det ändrades genom det här direktivet.

När en medlemsstat antar dessa åtgärder 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.
3. Detta direktiv ska vara tillämpligt på vägtransportsektorn från och med den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Artikel 4

Ikraftträdande

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

Artikel 5

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 28 juni 2018.

På Europaparlamentets vägnar

A. TAJANI

Ordförande

På rådets vägnar

L. PAVLOVA

Ordförande

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/22/EG av den 15 mars 2006 om minimivillkor för genomförande av rådets förordningar (EEG) nr 3820/85 och (EEG) nr 3821/85 om sociallagstiftning på vägtransportområdet samt om upphävande av rådets direktiv 88/599/EEG (EUT L 102, 11.4.2006, s. 35).