

Bryssel den 25.9.2019
COM(2019) 426 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN**

**om tillämpningen och genomförandet av 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)**

{SWD(2019) 337 final}

1. INLEDNING

1.1. Direktivet

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 i unionen. Genom direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare¹ (i dess ändrade lydelse enligt 2018/957/EU²³) (nedan kallat *direktivet om utstationering av arbetstagare*) genomförs dessa principer i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.

Genom tillämpningsdirektivet 2014/67/EU⁴ (nedan kallat *direktivet*) inrättas en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG.

1.2. Rapporten

Enligt artikel 24 i direktivet ska kommissionen se över tillämpningen och genomförandet av direktivet för att senast den 18 juni 2019 lägga fram en rapport och vid behov föreslå nödvändiga ändringar. I artikeln anges vissa direktivbestämmelser som framför allt ska bedömas, närmare bestämt bestämmelserna i artikel 4 (om fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås), artikel 6 (om ömsesidigt bistånd), artikel 9 (om administrativa krav och kontrollåtgärder), artikel 12 (om underentreprenörer och ansvarsfrågor) och i kapitel VI (om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter) samt om de uppgifter om utstationeringen som föreligger är tillräckliga och hur man använt bilaterala avtal eller överenskommelser i samband med informationssystemet för den inre marknaden. Utöver detta granskas även andra direktivbestämmelser i rapporten och i den mån det finns information som möjliggör det diskuteras även hur ändamålsenliga medlemsstaternas åtgärder har varit i praktiken. Dessutom undersöks behovet av ändringar av direktivet.

Rapporten bygger på information om de nationella åtgärder för införlivande av direktivet som medlemsstaterna har meddelat kommissionen i enlighet med artikel 23.2 i direktivet⁵. Kommissionen har även rådgjort med ledamöter (nationella experter) och observatörer (experter från Eftaländerna och de europeiska arbetsmarknadsparterna) i expertkommittén för utstationering av arbetstagare⁶ genom att skicka dem en enkät (nedan kallad *enkäten*) och det preliminära utkastet till rapport. Kommissionen har även använt sig av information om införlivandeåtgärder som har samlats in av Europeiska kompetenscentrumet för arbetsrätt, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik. Upplysningar som kommissionen har fått från

¹ 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).

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2018/957/EU av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16).

³ De ändringar som införs genom direktiv 2018/957 ska vara tillämpliga först från och med den 30 juli 2020.

⁴ 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 Hänvisningar till nationell lagstiftning för införlivande av direktivet återfinns på webbplatsen Eurlex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458>

⁶ Inrättad genom kommissionens beslut av den 19 december 2008 om inrättande av expertkommittén för utstationering av arbetstagare (EUT L 8, 13.1.2009, s. 26).

Europaparlamentets ledamöter, genom klagomål och brev från medborgarna samt genom kontakter med olika aktörer har också beaktats.

Rapporten åtföljs av arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar med flera olika bilagor: Bilagorna I och II gäller medlemsstaternas införlivandeåtgärder för artiklarna 9 och 12. Bilaga III innehåller statistik från informationssystemet för den inre marknaden om hur man har använt utstationeringsmodulen respektive modulen om administrativt samarbete kring verkställighet av böter och viten över gränserna. Bilaga IV innehåller en rapport om datainsamlingen från nationella deklareringsverktyg under 2017, framtagen av nätverket av statistikexperter på fri rörlighet för arbetstagare, samordning av de sociala trygghetssystemen samt bedrägerier och felaktigheter.

2. INFÖRLIVANDE

I enlighet med artikel 23.1 i direktivet var medlemsstaterna skyldiga att införliva direktivet senast den 18 juni 2016.

För att bistå medlemsstaterna med införlivandet inrättade kommissionen expertgruppen för införlivande av tillämpningsdirektivet för direktiv 2014/67/EU om utstationering av arbetstagare. Denna grupp träffades nio gånger mellan december 2014 och maj 2016. Genomförandet och den praktiska tillämpningen av direktivet har dessutom diskuterats vid flera möten i expertkommittén för utstationering av arbetstagare.

Samtliga medlemsstater har nu införlivat direktivet.

Detta har skett genom att nya lagar och förvaltningsföreskrifter eller ändringar av befintliga föreskrifter har antagits av alla medlemsstater, med undantag för Tyskland som bedömde att landets lagstiftning var förenlig med direktivet. Vid tidsfristen den 18 juni 2016 hade lagstiftning för införlivande av direktivet trätt i kraft i tio medlemsstater (Danmark, Finland, Frankrike, Ungern, Malta, Nederländerna, Polen, Slovakien, Slovenien och Storbritannien). Under den senare delen av 2016, efter det att tidsfristen hade löpt ut, trädde tillämplig lagstiftning i kraft i ytterligare sex medlemsstater (Belgien, Estland, Grekland, Irland, Italien och Lettland). Under 2017 trädde ny lagstiftning i kraft i Österrike, Bulgarien, Kroatien, Tjeckien, Cypern, Litauen, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Spanien och Sverige.

3. GENOMFÖRANDE AV DIREKTIVET

3.1. Syfte och definitioner (artiklarna 1 och 2)

I artikel 1 fastställs direktivets tillämpningsområde och syften samt dess relation till direktivet om utstationering av arbetstagare. Denna bestämmelse behöver visserligen inte genomföras explicit, men den nationella lagstiftningen måste säkerställa att tillämpningsområdet för genomförandebestämmelserna täcker in de utstationeringsfall som definieras i det direktivet, särskilt i fråga om artiklarna 1–3.

Många medlemsstater har således inte uttryckligen fastställt genomförandelagstiftningens tillämpningsområde, utan klargör detta genom sammanhang och hänvisningar till andra bestämmelser i nationell rätt. Följande medlemsstater anger uttryckligen tillämpningsområdet för direktivet om utstationering av arbetstagare: Bulgarien, Cypern, Estland, Finland, Grekland, Italien, Lettland, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien och Spanien.

Samtliga medlemsstater tillämpar de nationella bestämmelser som är ett resultat av direktivets införlivande på utstationerade arbetstagare. Vissa medlemsstater tillämpar emellertid dessa bestämmelser i vidare bemärkelse, så att de även inbegriper personer som inte är utstationerade arbetstagare i den mening som avses i direktivet för utstationering av arbetstagare eller verksamhet som inte omfattar tillhandahållandet av en tjänst. Detta gäller exempelvis för Österrike, vars lagstiftning omfattar samtliga fall då en arbetsgivare skickar arbetstagare till Österrike för att arbeta. I den ungerska arbetslagen sägs det inget uttryckligen om en sådan extensiv tillämpning, men det följer ändå av bestämmelserna. Enligt de nederländska och slovenska föreskrifterna tillämpas lagstiftningen till viss del även på egenföretagare som tillhandahåller tjänster över gränserna.

Arbetsgivarorganisationerna i två medlemsstater (Österrike och Frankrike) har framhållit att åtgärder för införlivande av direktivet bör tillämpas enbart i sådana situationer som kan anses utgöra utstationering enligt direktivet om utstationering av arbetstagare. Fackföreningarna ansåg generellt sett att det var möjligt och helt förenligt med medlemsstaternas behörighet att tillämpa direktivets bestämmelser även på andra kategorier av arbetstagare som inte bedöms som utstationerade enligt direktivet om utstationering av arbetstagare.

3.2. Behöriga myndigheter och förbindelsekontor (artikel 3)

I artikel 3 i direktivet behandlas hur medlemsstaterna ska utse behöriga myndigheter och förbindelsekontor i enlighet med direktivet.

Skyldigheten att utse behöriga myndigheter och förbindelsekontor för administrativt samarbete och/eller utbyte av information om utstationering av arbetstagare härrör från införlivandet av artikel 4 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Samtliga medlemsstater har sålunda utsett myndigheter och förbindelsekontor som ansvarar för frågor i samband med utstationering av arbetstagare.

De flesta medlemsstater har valt ett direkt införlivande av artikel 3 i direktivet. Myndigheterna har antingen utsetts direkt genom lag eller också genom regeringen eller en annan myndighet.

Förteckningen över behöriga myndigheter och förbindelsekontor finns på webbplatsen Ditt Europa⁷.

3.3. Fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås (artikel 4)

I artikel 4 i direktivet finns två icke-uttömmande uppräknings av omständigheter som medlemsstaterna framför allt kan använda sig av när de gör sin helhetsbedömning för att fastställa om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet i etableringsmedlemsstaten (artikel 4.2) samt om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar (artikel 4.3). Dessa omständigheter är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller och när de har skäl att anta att en arbetstagare inte kan anses som en utstationerad arbetstagare. Det bör noteras att om en eller flera av de faktiska omständigheterna inte föreligger ska detta inte förhindra att en situation betraktas som utstationering (artikel 4.4), dvs. att det krävs inte att alla faktiska omständigheter måste föreligga vid varje utstationering.

⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_sv.htm

3.3.1. Omständigheter för att fastställa om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet

Merparten av medlemsstaterna har angett en uppräkningslista av samma omständigheter som i direktivet. Österrike, Tyskland, Irland, Nederländerna, Sverige och Storbritannien har inte uttryckligen införlivat denna del av artikeln. Åtta medlemsstater (Bulgarien, Kroatien, Italien, Rumänien, Slovenien, Österrike, Spanien och Grekland) har infört eller bibehållit andra omständigheter, närmare bestämt:

- Den faktiska utstationeringens längd (Bulgarien).
- Längd och frekvens för arbetsgivarens verksamhet på det nationella territoriet samt om verksamheten bedrivs sporadiskt eller kontinuerligt (Kroatien).
- Varje annan omständighet som är till hjälp för helhetsbedömningen (Italien).
- Företagets huvudsakliga verksamhet på den plats där företaget har verksamhetstillstånd samt tjänsteavtalets syfte; de anställningskontrakt/andra former av anställningar som företaget har ingått med sina egna anställda (Rumänien).
- Om arbetsgivaren har lämpliga lokaler där tjänsten tillhandahålls, om det finns anställd administrativ personal som utför arbetet på huvudkontoret eller i arbetsgivarens lokaler, om arbetsgivaren marknadsför verksamheten och om det har varit några förändringar i arbetsgivarens verksamhet under de senaste sex månaderna (Slovenien).
- Verksamhetens faktiska ekonomiska karaktär och inte dess yttre omständigheter ska vara relevant för bedömningen av om det föreligger ett anställningsförhållande, gränsöverskridande utstationering eller uthyrning av arbetstagare (Österrike) och utstationering förutsätter inte att det ingås ett tjänsteavtal mellan en arbetsgivare som inte är etablerad i Österrike och en tjänstemottagare som är verksam i Österrike.
- Identifiering av företaget som utstationerar arbetstagarna (Spanien).
- Tidpunkten för företagets etablering och vilket företag som faktiskt betalar ut löner till de utstationerade arbetstagarna (Grekland).

3.3.2. Omständigheter för att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar.

Med undantag för Österrike, Danmark, Tyskland, Irland, Sverige och Storbritannien har de flesta medlemsstater införlivat den uppräkningslista av omständigheter som anges i artikel 4.3, framför allt genom att föreskriva en förteckning med samma omständigheter som anges i direktivet. I Kroatien, Lettland, Italien, Luxemburg, Grekland och Slovenien har ytterligare omständigheter föreskrivits:

- Anställningsdatum, innehav av det systemoberoende A1-intyget (eller en ansökan om ett sådant intyg), om arbetsgivaren har skickat ut arbetstagare till medlemsstaten under de föregående tolv månaderna samt vilka arbetsuppgifter och vilken arbetsort som arbetstagaren har haft en månad innan han eller hon utstationerades till medlemsstaten i fråga (Kroatien).
- Varje annan omständighet som är till hjälp för helhetsbedömningen och ett intyg om tillämplig socialförsäkringslagstiftning (Italien).

- För att bedöma om en utstationerad arbetstagare utför arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar bör den statliga yrkesinspektionen i förväg kontrollera om det föreligger ett verkligt anställningsförhållande (Lettland).
- Arbetstagarens avsikt att återvända till sitt hemland (Luxemburg, som en konsekvens av rättspraxis).
- Den utstationerade arbetstagarens tidigare försäkringsperioder till följd av anställning eller egenföretagande (Slovenien).
- Utstationeringens slutdatum samt om anställningskontraktet eller anställningsförhållandet mellan den utstationerade arbetstagaren och tjänsteleverantören kommer att fortsätta efter utstationeringens slut (Grekland).

Majoriteten av medlemsstaterna har uttryckligen införlivat artikel 4.4 och har även klargjort att ovannämnda kriterier inte är uttömmande.

3.4. Förbättrad tillgång till information (artikel 5)

I artikel 5 fastställs medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tillgången till information och upprättandet av de enda officiella nationella webbplatserna (nedan kallade *webbplatsen/webbplatserna*).

Vad gäller införlivandet av artikel 5.2 har majoriteten av medlemsstaterna (Österrike, Belgien, Tjeckien, Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Grekland, Ungern, Irland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Spanien och Storbritannien) en nationell lagstiftning som inte anger vilka kriterier som gäller för informationen på webbplatsen.

Samtliga medlemsstater har emellertid inrättat webbplatser som i stor utsträckning uppfyller direktivets krav, inklusive språkraven. Detta innebär att de flesta webbplatserna är tillgängliga inte bara på värdmedlemsstaternas nationella språk, utan även på engelska och i många fall även på andra relevanta språk.

När det gäller hur informationen om lagstadgade arbets- och anställningsvillkor presenteras har medlemsstaterna valt olika strategier. Antingen återger de nationella lag- eller förvaltningstexter eller också tillhandahåller de lättfattliga sammanfattningar eller översikter och/eller frågor och svar.

I de fall då de arbets- och anställningsvillkor som tillämpas för utstationerade arbetstagare anges i tillämpliga kollektivavtal i enlighet med artikel 3.8 i direktivet om utstationering av arbetstagare (artikel 5.4) presenterar medlemsstaterna denna information på webbplatsen på olika sätt. Villkoren kan vara i form av 1) kollektivavtalet i sin helhet (Österrike, Kroatien, Luxemburg, Lettland och Sverige), 2) en sammanfattning av kollektivavtalet på webbplatsen (Österrike, Belgien, Tyskland, Luxemburg och Estland), 3) en länk till kollektivavtalet på webbplatsen (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Finland, Irland, Estland och Nederländerna) och 4) en länk till databasen över kollektivavtal på de nationella webbplatserna (Belgien, Spanien, Finland, Ungern, Italien, Portugal, Slovakien, Slovenien och Nederländerna).

Expertkommittén för utstationering av arbetstagare har genomfört ett arbete där kommissionen, medlemsstaterna och de europeiska arbetsmarknadsparterna går igenom webbplatserna och presenterar sina synpunkter och resultat, inklusive bästa praxis och förbättringsförslag. Detta arbete pågår fortfarande. De preliminära resultaten visar att merparten av webbplatserna är inrättade i enlighet med artikel 5 i direktivet, men att många webbplatser går utöver kraven när det gäller vilken information som presenteras och vilka språk som omfattas.

De europeiska arbetsmarknadsparterna har framhållit att tillgången till information är en av de mest avgörande faktorerna för att garantera de utstationerade arbetstagarnas rättigheter och säkerställa rättssäkerheten för företag. Arbetsgivarna har påpekat att en mall för en enhetlig webbplats skulle vara en stor förbättring i fråga om tydlig och tillgänglig information. Fackföreningarna har påpekat hur viktigt det är att webbplatserna även har information om kontaktställen för relevanta arbetsmarknadsparter.

För samtliga medlemsstater gäller att den enda officiella nationella webbplatsen är tillgänglig från webbplatsen Ditt Europa⁸.

3.5. Administrativt samarbete (artiklarna 6 och 7)

Artiklarna 6 och 7 i direktivet gäller medlemsstaternas administrativa samarbete, som bör ske utan oskäligt dröjsmål i syfte att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktivet samt direktivet om utstationering av arbetstagare. I artikel 6 fastställs även tidsfristerna för att svara på begäranden: två arbetsdagar i brådskande fall och 25 arbetsdagar för övriga begäranden. I artikel 7 anges närmare värd- och hemmedlemsstatens roller inom ramen för administrativt samarbete.

De flesta medlemsstaterna har uttryckligen införlivat artiklarna 6 och 7 eller har tillämplig lagstiftning sedan tidigare. Storbritannien, Belgien, Frankrike, Luxemburg och Nederländerna uppfyller samtliga eller vissa aspekter av artiklarna 6 och 7 genom administrativ praxis och de har ingen specifik lagstiftning för detta.

Enligt artikel 6.3 får medlemsstaterna även sända och delge handlingar. Denna bestämmelse är inte obligatorisk, men de flesta medlemsstater använder sig normalt av värdmedlemsstaternas förbindelsekontor för att tillhandahålla handlingar till tjänsteleverantörer i hemmedlemsstaterna och detta fungerar generellt sett bra, även i medlemsstater som inte har införlivat bestämmelsen.

Eftersom det administrativa samarbetet gällande utstationering av arbetstagare framför allt består i att sända och svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter via informationssystemet för den inre marknaden, kan statistik över hur systemet används ge en kvantitativ överblick över hur samarbetet sker i praktiken.

Medlemsstaterna har framhållit att det är vissa svårigheter med att begära information genom administrativt samarbete. I vissa fall uppger myndigheterna i de anmodade medlemsstaterna att de saknar behörighet att svara på vissa frågor och/eller ger inget eller ett ofullständigt svar. Det förekommer också att myndigheter inte kan utföra en inspektion till följd av korta tidsfrister. Resultatet blir att begäranden blir obesvarade eller endast delvis besvarade.

De flesta medlemsstaterna anser att tidsfristerna i artikel 6.6 är lämpliga men alltför korta i vissa fall, t.ex. om handlingar behöver inhämtas från andra myndigheter eller om det krävs inspektioner för att samla in den information som krävs. Statistik från informationssystemet för den inre marknaden (se bilaga III till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar) visar att ungefär en tredjedel av begärandena inte besvaras inom tidsfristerna.

I sina svar på enkäten från expertkommittén för utstationering av arbetstagare framhöll fackföreningarna hur viktigt det är att säkerställa att tidsfristerna i artikel 6.6 följs. De underströk att för att kunna åtgärda missbruk är det viktigt att snabbt få tillförlitlig och omfattande information. Vidare framhöll de att medlemsstaterna behövde säkerställa att det finns lämpliga resurser för administrativt samarbete.

⁸ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sv.htm#national-websites

Statistik från informationssystemet för den inre marknaden om att sända och ta emot begäranden

Under 2018 genomfördes sammanlagt 4 789 informationsutbyten om utstationering av arbetstagare via systemet för den inre marknaden. Majoriteten av dessa begäranden utgjordes av begäranden om information (2 785 utbyten) och begäranden om att sända handlingar (1089). Andra kategorier av utbyten var inte lika vanligt förekommande: begäranden om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift (568), begäranden om indrivning av en administrativ sanktionsavgift (201), brådskande begäranden (130) och meddelanden om oegentligheter (16).

Samarbetsgraden har ökat kontinuerligt sedan 2017: det totala antalet informationsutbyten ökade från 873 utbyten under fjärde kvartalet 2017 till 1 214 utbyten under fjärde kvartalet 2018. Särskilt anmärkningsvärt är att antalet brådskande begäranden ökade från 22 begäranden under fjärde kvartalet 2017 till 50 begäranden under fjärde kvartalet 2018.

Under 2018 var Belgien det land som var mest aktivt med att sända begäranden om information, följt av Österrike och Frankrike. Belgien sände också flest brådskande begäranden, medan Österrike sände högst antal begäranden om att sända handlingar, begäranden om delgivning av ett beslut samt begäranden om indrivning av en administrativ sanktionsavgift. Det land som sände flest meddelanden om oegentligheter var Slovakien.

Totalt sett tog Slovenien emot flest begäranden under 2018, men högst antal begäranden om *information* sändes till Polen, följt av Portugal och Slovenien. Rumänien tog emot högst antal *brådskande* begäranden, följt av Polen och Portugal. Slovenien tog emot flest begäranden om att sända handlingar, begäranden om delgivning av ett beslut och begäranden om indrivning av en administrativ sanktionsavgift, medan Tyskland tog emot flest meddelanden om oegentligheter.

Under 2018 var den genomsnittliga svarstiden för brådskande begäranden, där den begärda informationen ska finnas tillgänglig i ett register, tio kalenderdagar. Detta kan jämföras med den tidsfrist på endast två arbetsdagar som fastställs i direktivet.

År 2018 var den genomsnittliga svarstiden för (icke-brådskande) begäranden om information 43 dagar, medan den föreskrivna tidsfristen för att besvara dessa begäranden är 35 dagar (25 arbetsdagar). I vissa fall var medlemsstater som tog emot ett stort antal begäranden snabbare med sina svar än medlemsstater som tog emot färre begäranden.

För en statistisk översikt, se bilaga III till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

3.6. Administrativa krav och kontrollåtgärder (artikel 9)

Enligt direktivet får medlemsstaterna införa administrativa krav och kontrollåtgärder för att säkerställa att man effektivt kan övervaka att de skyldigheter som fastställs i direktivet samt direktivet om utstationering av arbetstagare fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten. Medlemsstaterna är inte skyldiga att införa dessa åtgärder. Uppräkningen av möjliga åtgärder är inte uttömmande, men övriga administrativa krav och kontrollåtgärder får endast införas om kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella.

I bilaga I till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar finns en översikt över de åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit enligt artikel 9.

3.6.1. Artikel 9.1 a – Enkel anmälan

Enligt denna bestämmelse får medlemsstaterna kräva att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en ”enkel anmälan” som innehåller alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen, inbegripet: i) tjänsteleverantörens

identitet, ii) det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare, iii) de kontaktpersoner som avses i artikel 9.1 e–f, iv) utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum, v) arbetsplatsens adress(er), och vi) vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.

Samtliga medlemsstater utom Storbritannien (med undantag för Gibraltar) begär att en sådan anmälan ska göras av tjänsteleverantören innan verksamhet inleds på deras territorium. I de flesta medlemsstater ska denna anmälan göras när som helst innan tillhandahållandet av tjänster påbörjas, även samma dag (Österrike, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjeckien, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Ungern, Irland, Lettland, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Slovakien, Slovenien, Spanien och Sverige). I vissa medlemsstater (Italien, Litauen och Rumänien) måste anmälan göras senast föregående dag (dvs. dagen innan tillhandahållandet av tjänster påbörjas). Eftersom anmälan kan krävas ”senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas”, går varje krav om att anmälan ska göras inom en viss tidsfrist (t.ex. några timmar eller dagar) före utstationeringen utöver det som är uttryckligen tillåtet enligt direktivet.

Vid eventuella ändringar av de uppgifter som ingår i anmälan ska dessa ändringar meddelas omedelbart enligt österrikisk, finsk och tysk lag. Andra medlemsstater anger en exakt tidsram för när dessa ändringar ska meddelas: den första vardagen efter ändringen i Danmark, inom tre dagar i Kroatien och Sverige, inom fem dagar i Italien och Rumänien, inom sju dagar i Polen, inom tio dagar i Tjeckien och inom femton dagar i Cypern och Grekland. I Italien tillåts inte ändringar av ”väsentlig information” (tjänsteleverantörens identifieringskod och etableringsstat, de utstationerade arbetstagarnas identifieringskoder osv.). I så fall måste det göras en ny anmälan senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas. I Grekland ska information om ändringar av arbetstid lämnas senast den dag då ändringen genomförs.

3.6.1.1.Information om tjänsteleverantör/arbetsgivare

Medlemsstaterna kräver som minimum information om tjänsteleverantörens namn och adress, normalt även vissa ytterligare kontaktuppgifter såsom telefonnummer och/eller e-postadress. Utöver dessa krav begär tolv medlemsstater (Österrike, Tjeckien, Danmark, Estland, Finland, Grekland, Ungern, Italien, Lettland, Polen, Slovakien och Spanien) att den utstationerande arbetsgivaren ska meddela sitt momsnummer, nummer i handelsregistret eller liknande, och Cypern begär att företaget ska ange sin rättsliga form. Nio medlemsstater (Österrike, Kroatien, Cypern, Estland, Finland, Tyskland, Grekland, Ungern och Litauen) föreskriver information om typen av verksamhet, dvs. inom vilken verksamhetssektor som företaget är aktivt.

3.6.1.2.Information om utstationerade arbetstagare

Grundläggande information om arbetstagarna omfattar normalt arbetstagarnas namn och adress, i Tjeckien och Tyskland även deras födelsedatum samt i tretton medlemsstater (Österrike, Kroatien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, Polen, Slovakien och Slovenien) både födelsedatum och nationalitet. I Spanien krävs uppgifter om person och yrke. Finland och Ungern begär att antalet utstationerade arbetstagare ska anges och Ungern begär även namnen på de utstationerade arbetstagarna.

Ytterligare krav har införts i tretton medlemsstater: Åtta medlemsstater (Kroatien, Tjeckien, Danmark, Finland, Grekland, Italien, Litauen och Portugal) begär pass- eller ID-nummer, Tjeckien, Danmark och Grekland uppgift om arbetstagarnas kön, Österrike, Finland och Sverige deras socialförsäkringsnummer, Slovenien tillfällig vistelseadress i Slovenien, Frankrike socialförsäkringsstatus, Danmark information om socialförsäkring och Nederländerna begär handlingar som styrker att sociala avgifter har betalats i hemlandet. Österrike, Kroatien, Finland och Lettland kräver arbetstillstånd och/eller uppehållstillstånd för tredjelandsmedborgare som är

utstationerade till deras territorium. Luxemburg och Litauen begär även information om arbetstagarens yrke.

3.6.1.3.Information om kontaktpersoner

I artikel 9.1 anges att medlemsstaterna får kräva att tjänsteleverantören ska utse en person som ska stå i förbindelse med myndigheterna i värdmedlemsstaten. Medlemsstaterna får kräva att en sådan kontaktperson ska finnas i värdmedlemsstaten, men inte ställa några oproportionerliga krav. Utöver detta kan medlemsstaterna kräva att det utses ytterligare en kontaktperson som ska vara en företrädare som arbetsmarknadens parter kan vända sig till för att begära att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar. Denna kontaktperson, som sannolikt inte är samma person som står i förbindelse med myndigheterna, behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska stå till förfogande på en skälighetsgrundad begäran.

Samtliga medlemsstater som använt sig av en eller flera bestämmelser i artikel 9.1 e och/eller 9.1 f kräver också att dessa personer ska anges i den enkla anmälan. Samtliga medlemsstater utom Tjeckien, Litauen och Storbritannien begär att anmälan ska innehålla information om en kontaktperson som ska stå i förbindelse med behöriga myndigheter. Information om kontaktperson för kollektiva förhandlingar ska anges i anmälan i Bulgarien, Cypern, Danmark, Ungern, Italien, Lettland, Malta, Portugal och Spanien.

Utöver detta begär elva medlemsstater (Österrike, Kroatien, Cypern, Estland, Finland, Grekland, Ungern, Italien, Luxemburg, Slovenien och Sverige) information om kontaktperson med generell behörighet att företräda arbetsgivaren och i den nederländska lagtexten anges även en person med ansvar för löneutbetalningar. Samtliga dessa tre typer av kontaktpersoner ska normalt identifieras med namn och adress och ibland även med ytterligare kontaktuppgifter.

3.6.1.4.Information om utfört arbete

Nästan samtliga medlemsstater som begär anmälan kräver också den information som anges i artikel 9.1 a iv–v, dvs. förväntad längd, utstationeringens planerade start- och slutdatum och arbetsplatsens adress(er). Den angivna skyldigheten att ange typ eller slag av arbete motsvarar också artikel 9.1 a vi) i direktivet, dvs. vilka slags tjänster som ska utföras. Denna information begärs också av samtliga länder som kräver anmälan, med undantag för Grekland och Irland. Vad gäller Spanien kan skyldigheten att ange typ av arbete/tjänster impliceras genom lagstiftningens hänvisning till ”yrkesrelaterade uppgifter”.

Utöver dessa krav begär medlemsstaterna att anmälan ska innehålla ytterligare information som inte avser artikel 9.1 a, utan andra bestämmelser i den artikeln. Sådana krav tillåts förutsatt att de är motiverade och proportionella. Enligt sju medlemsstaters lagstiftning ska förvaringsplats anges för de handlingar som ska bevaras samt överlämnas till myndigheterna på begäran (Österrike, Kroatien, Tyskland, Ungern, Litauen, Polen och Slovenien). Fem medlemsstater (Österrike, Bulgarien, Kroatien, Frankrike och Grekland) begär information om arbetstid och löner. Belgien kräver som minimum ett arbetsschema och uppgift om huruvida kontrakten är tillfälliga och Italien begär uppgifter om lönen vid utstationering inom transportsektorn. Enligt litauisk lag ska det tillhandahållas ”garantier” för arbetstagare inom ett antal områden, exempelvis arbetsmiljöfrågor.

3.6.1.5.Information om tjänstemottagare

Flera medlemsstater kräver också att den enkla anmälan ska innehålla information om tjänstemottagaren, något som inte anges i artikel 9.1 a. I de flesta fall begär de att anmälan ska innehålla grundläggande information (namn, adress och kontaktuppgifter) om den utstationerande arbetsgivarens avtalspart. I Tyskland och Polen är detta enbart obligatoriskt när utstationeringen sker inom ramen för ett personaluthyrningskontrakt, då användarens företag ska anges. I sammanlagt

femton medlemsstater ska däremot tjänstemottagaren anges i samtliga utstationeringsfall (Österrike, Belgien, Kroatien, Danmark (ej när det rör sig om en privatperson), Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna, Slovenien och Spanien). Åtta av dessa länder (Cypern, Estland, Finland, Italien, Frankrike, Grekland, Litauen och Slovenien) begär även information om tjänstemottagarens typ av verksamhet och i Österrike ska tillämpligt kollektivavtal anges. Österrike, Grekland och Italien föreskriver också att tjänstemottagarens momsnummer ska meddelas. Österrike kräver dessutom handelslicensnumret och Estland registreringsnumret. Italien begär även information om tjänstemottagarens rättsliga ombud.

I vissa medlemsstater är det tjänstemottagaren som åläggs anmälningsskyldigheterna för utstationerade arbetstagare. Det är fallet i Tjeckien, där anmälan ska lämnas av tjänstemottagaren. I Danmark är tjänstemottagaren skyldig att underrätta den danska behöriga myndigheten om han eller hon inte har fått dokumentation som styrker att tjänsteleverantören har lämnat information till den danska behöriga myndigheten eller om informationen är ofullständig eller felaktig.

3.6.2. Artikel 9.1 b–d – Dokumentationskrav

Enligt artikel 9.1 b får medlemsstaterna begära att vissa handlingar som rör anställningsavtalet bevaras eller tillhandahålls på papper eller i elektroniskt format. Detta innebär inte att det kan begäras att sådana handlingar ska lämnas tillsammans med den enkla anmälan.

Samtliga medlemsstater (med undantag för Storbritannien) begär dokumentation som i stor utsträckning motsvarar det som uttryckligen anges i artikel 9.1 b (”anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument [...], lönespecifikationer, tidrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar”).

Utöver detta begär sex medlemsstater att kopior av handlingar som styrker arbetstagarnas identitet och/eller status ska finnas tillgängliga på arbetsplatsen. De handlingar det rör sig om är normalt pass eller id-kort (Österrike, Kroatien, Lettland och Luxemburg), systemoberoende A1-intyg (Österrike, Italien, Luxemburg och Slovenien) samt arbets- och/eller uppehållstillstånd för tredjelandsmedborgare (Österrike, Kroatien, Lettland, Luxemburg och Spanien).

Luxemburg begär kopior av läkarintyg om arbetsförmåga samt, om det rör sig om deltids- eller visstidsanställning, ett intyg om överensstämmelse från den behöriga kontrollmyndigheten. Kroatien och Litauen kräver andra styrkande handlingar som krävs för kontroll och tillsyn.

De flesta medlemsstaterna har införlivat artikel 9.1 b i nationell lagstiftning genom ett krav på att handlingarna ska tillhandahållas – på papper eller i elektroniskt format – på den arbetsplats som arbetstagarna utstationeras till.

I nio länder upphör skyldigheten att bevara dokument formellt i och med utstationeringsperiodens slut (Österrike, Cypern, Tjeckien, Danmark, Finland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna och Slovakien).

I Luxemburg ska samtliga handlingar lämnas in elektroniskt före utstationeringen i stället för att tillhandahållas eller bevaras på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium.

I direktivet fastställs att myndigheterna i värdmedlemsstaten inom en rimlig tid får begära att handlingar ska tillhandahållas efter utstationeringsperiodens slut (artikel 9.1 c). De flesta medlemsstater kräver att handlingarna ska kunna tillhandahållas inom en viss tidsfrist efter utstationeringsperiodens slut, med undantag för Malta där det inte anges någon tid och Litauen där handlingarna ska kunna tillhandahållas, men får bevaras i den utstationerande medlemsstaten.

Tidsfristen uppgår till ett år i Belgien, Bulgarien och Portugal, till två år i åtta medlemsstater (Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Italien, Lettland, Polen och Slovenien), till tre år i Ungern, Irland och Rumänien, till fem år i Kroatien och till sju år i Estland.

3.6.3. Språk- och översättningskrav

Enligt lydelsen i artikel 9.1 a och d får medlemsstater föreskriva vilket språk som ska användas för både anmälnings- och dokumentationsskyldigheten – som i båda fallen kan begäras på värdlandets officiella språk eller ”på något annat andra språk som värdmedlemsstaten godtagit”.

De flesta medlemsstater kräver att anmälan ska göras på (ett av) deras officiella språk. I Österrike, Kroatien, Danmark, Estland, Ungern, Polen och Sverige kan anmälan även göras på engelska. I Österrike kan anmälan göras på tjeckiska, engelska, spanska, kroatiska, italienska, ungerska, polska, rumänska, slovakiska och slovenska. I Sverige kan engelska, tyska, polska, rumänska och franska användas. I Danmark kan utstationerade arbetstagare registreras på engelska, tyska och polska. I många medlemsstater med elektroniska anmälningssystem kan anmälan även göras på andra språk.

I tolv medlemsstater får handlingarna bevaras utan översättning och i nio av dessa (Belgien, Kroatien, Danmark, Estland, Ungern, Litauen, Polen, Slovakien och Slovenien) får myndigheterna i enskilda fall begära en översättning till landets officiella språk (eller till engelska vad gäller Belgien och Finland). I Österrike får anställningskontrakten vara på engelska och handlingarna kan bevaras på det officiella språket eller på engelska i Cypern och Sverige. Nederländerna har inget lagstadgat krav om att handlingarna ska översättas.

3.6.4. Övriga administrativa krav och kontrollåtgärder

Vissa medlemsstater har infört särskilda åtgärder för att identifiera de utstationerade arbetstagarna, t.ex. byggarbetarkortet (”Carte d’identification professionnelle du BTP”) i Frankrike, Construbadge i Belgien och ett socialkort (”badge social”) i Luxemburg.

Allmän bedömning

De flesta medlemsstater har infört alla eller nästan alla administrativa åtgärder i artikel 9.1. Detta kan tydas som att tjänsteleverantörernas skyldigheter är mycket likartade i de olika medlemsstaterna, men trots detta förekommer det en hel del skillnader mellan de konkreta krav som har införts i medlemsstaterna, särskilt i fråga om anmälnings-, dokumentations- och översättningskrav.

Samtliga medlemsstater bedömer att de införda administrativa kraven och kontrollåtgärderna har underlättat kontrollerna av att skyldigheterna enligt direktivet samt direktivet om utstationering av arbetstagare fullgörs.

Medlemsstaterna anser att den enkla anmälan har varit till särskilt stor hjälp, eftersom den ”synliggör” de utstationerade arbetstagarna för inspektionstjänsterna, så att det blir lättare att kontrollera deras arbetsförhållanden och upptäcka bedrägerier. Genom anmälan får man också den information som krävs för att rikta in kontrollerna på de mest berörda sektorerna/regionerna/företagen, baserat på en riskbedömning. Samma syfte har även de handlingar som kan begäras av inspektionstjänsterna. Åtgärden att utse en kontaktperson har haft en positiv effekt när det gäller att ta emot ovannämnda handlingar samt för att ta kontakt med arbetsgivarens företrädare.

Många medlemsstater har också vidtagit åtgärder för att begränsa den administrativa börda som kan uppstå till följd av åtgärderna. Dessa åtgärder gäller normalt kortvariga utstationeringar eller vissa sektorer eller yrken. Belgien, Danmark, Tyskland, Frankrike, Italien, Luxemburg, Ungern, Malta,

Österrike, Polen, Slovenien, Slovakien, Finland och Sverige har infört ett onlinebaserat/elektroniskt anmälungsverktyg för utstationering.

I Belgien omfattar anmälningsskravet till "Limosa" (obligatorisk anmälan för arbetstagare och egenföretagare som skickas för att arbeta eller arbetar i Belgien) inte brådsakande reparationer och underhållsarbeten av maskiner eller utrustning som levereras av samma arbetsgivare till det företag där reparationen/underhållet äger rum, förutsatt att arbetena omfattar högst fem dagar per månad.

I Tyskland behöver anmälan endast göras för byggsektorn och byggrelaterade sektorer, fastighetsstädning och vårdtjänster.

Fackföreningarna gör bedömningen att lämpliga och effektiva administrativa krav och kontrollåtgärder är ytterst viktiga för att kontrollera att skyldigheterna i direktivet om utstationering av arbetstagare fullgörs. De anser det också viktigt att på EU-nivå fastställa vissa obligatoriska administrativa krav och kontrollåtgärder, bland annat skyldigheten att anmäla utstationeringen före start och att införa ett elektroniskt register över utstationerade arbetstagare, vilket kan göra det lättare att kontrollera att tillämpliga regler följs. Vad gäller vidtagna konkreta åtgärder har fackföreningarna påpekat att de också bör informeras i de fall då det behöver utses en kontaktperson för kollektiva förhandlingar enligt nationell lagstiftning för införlivande av direktivet.

Arbetsgivarna har å andra sidan framhållit att de är bekymrade över att de åtgärder som införts enligt artikel 9 har orsakat praktiska problem, särskilt på grund av en ökad administrativ börda.

Enligt artikel 9.2 i direktivet får medlemsstaterna påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder, förutsatt att de är motiverade och proportionerliga. Vad gäller de införlivandeåtgärder som har beskrivits ovan är det uppenbart att de flesta medlemsstater har vidtagit ett antal åtgärder som ingår i denna artikel.

3.7. Inspektioner (artikel 10)

Artikel 10 gäller inspektioner vid utstationering. I bestämmelsen föreskrivs att inspektionerna ska bygga på en riskbedömning och inte vara diskriminerande och/eller oproportionella.

De flesta medlemsstater har valt ett uttryckligt införlivande av artikel 10. Ett antal medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Estland, Luxemburg, Nederländerna och Sverige) bedömer dock att deras befintliga lagstiftning är förenlig med artikel 10 genom de allmänna bestämmelser som anger yrkesinspektionsmyndigheternas befogenheter. Storbritannien har angett att efterlevnaden baseras på myndigheternas praxis.

Vad gäller hänvisningen till den riskbedömning som avses i artikel 10.1 har ett antal medlemsstater (Bulgarien, Cypern, Danmark, Grekland, Ungern, Irland, Lettland, Malta, Portugal, Rumänien och Slovenien) föreskrifter som innehåller krav på att en sådan riskbedömning ska göras när enheter väljs ut för inspektion. Med undantag för Cypern, Danmark och Irland fastställer dessa föreskrifter också vilka kriterier som ska tillämpas vid riskbedömningen, vilka i många fall ligger nära de kriterier som framgår av artikel 10.1.

Vissa andra länder har angett att en sådan riskbedömning inte är något rättsligt krav i deras nationella system, utan allmän praxis för myndigheterna med ansvar för inspektionen. Detta gäller för Tjeckien, Tyskland, Spanien och Sverige.

Fackföreningarna menar att dessa kontroller och inspektioner fortfarande inte är tillräckliga, med tanke på de olika situationer som råder i medlemsstaterna. De understryker att det är viktigt att

medlemsstaterna inför lämpliga mekanismer, kontroller och inspektioner för att säkerställa en efterlevnad av reglerna och undvika gränsöverskridande missbruk.

Även om det behövs effektiva förfaranden för att övervaka att direktivet samt direktivet om utstationering av arbetstagare efterlevs, anser kommissionen anser inspektionerna främst ska bygga på en riskbedömning som genomförs av behöriga myndigheter. Medlemsstaterna behöver dessutom säkerställa att inspektioner och kontroller av efterlevnaden inte är diskriminerande och/eller oproportionella. De ska med andra ord vara lämpliga för att uppnå de eftersträlvade målen utan att begränsa det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänster mer än nödvändigt⁹.

3.8. Försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar (artikel 11)

Enligt artikel 11 ska medlemsstaterna säkerställa att det finns sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt att arbetstagarna ska ha rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden. I bestämmelsen fastställs även verkställighetsstandarder: framför allt ska det finnas förfaranden för hur arbetstagare, men även fackföreningar och tredje parter, kan delta i försvar av utstationerade arbetstagares rättigheter vid rättsliga och administrativa organ i värdmedlemsstaten.

Samtliga medlemsstater¹⁰ föreskriver att utstationerade arbetstagare ska kunna lämna in klagomål till den behöriga yrkesinspektionsmyndigheten om arbetsgivaren överträder deras rättigheter.

Samtliga medlemsstater ger utstationerade arbetstagare rätt till domstolsprövning vad gäller uppkomna anspråk avseende utstationeringsperioden. Inte i något land utgör det ett hinder för utstationerade arbetstagares möjlighet att lägga fram anspråk i värdmedlemsstaten att utstationeringsperioden har upphört eller att arbetstagaren återvänt till hemmedlemsstaten.

Fackföreningar och tredje parter har i princip möjlighet att delta i rättsliga förfaranden i merparten av medlemsstaterna, dock ej alla. I Slovenien får dessa parter inte vara direkt delaktiga i domstolsförfaranden, och fem medlemsstater (Bulgarien, Finland, Ungern, Litauen och Luxemburg) föreskriver denna möjlighet enbart för fackföreningar, men inte för andra organisationer. I maltesisk lag hänvisas det visserligen inte uttryckligen till fackföreningar, men en organisation eller annan rättslig enhet som har ett rättmätigt intresse av att säkerställa att dessa föreskrifter efterlevs enligt lag har möjligheter att lägga fram anspråk. I Italien har fackföreningar inte rätt att agera som direkt part i domstolsförfaranden för en enskild arbetstagares räkning, men får däremot agera till stöd för utstationerade arbetstagare.

I många medlemsstater, förutom i Österrike, Estland, Grekland, Slovakien, Spanien och Storbritannien, måste ytterligare villkor uppfyllas för att fackföreningar och tredje parter ska tillåtas delta, t.ex. att arbetstagaren är medlem i organisationen i fråga eller att överträdelsen rör ett kollektivavtal till vilket fackföreningen är part.

För att tredje parter ska tillåtas vara delaktiga i förfarandena kräver medlemsstaterna ofta att de ska kunna styrka att de har ett rättmätigt intresse av saken det gäller, t.ex. genom hänvisning till organisationens stadgeenliga syfte. Detta föreskrivs enligt lag i Kroatien, Tjeckien, Lettland, Malta, Polen, Portugal och Rumänien.

I Finland, Danmark, Nederländerna och Sverige väcker fackföreningarna ofta talan för utstationerade arbetstagares räkning.

⁹ Jfr dom av den 27 mars 1990 i Rush Portuguesa-målet (mål C-113/89), punkt 17, och dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg, punkt 40, samt dom av den 19 januari 2006 i mål C-244/04, kommissionen mot Tyskland, punkt 36.

¹⁰ Med undantag för Storbritannien där det inte finns någon yrkesinspektion eller liknande myndighet.

Elva medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Danmark, Grekland, Malta, Polen, Portugal, Rumänien och Sverige) har uttryckligen införlivat artikel 11.5 genom att införa ett uttryckligt skydd för utstationerade arbetstagare mot repressalier från arbetsgivaren i sin nationella lagstiftning. I tolv medlemsstater (Österrike, Tjeckien, Estland, Frankrike, Tyskland, Ungern, Italien, Lettland, Luxemburg, Slovenien, Spanien och Storbritannien) var detta inte nödvändigt eftersom de allmänna principerna om skydd för brottsoffer tillämpas även för utstationerade arbetstagare.

I Finland, Irland och Slovakien gäller denna princip endast inom de områden där detta är uttryckligen tillämpligt. I Nederländerna finns det inga bestämmelser om skydd mot repressalier, utom inom de områden där skydd för brottsoffer föreskrivs enligt EU-lagstiftningen och har införlivats i bestämmelserna om införlivande. I Litauen skyddas arbetstagarna uttryckligen mot ”repressalier” i form av ersättningsanspråk för överträdelser av arbetsgivarens ekonomiska intressen.

3.9. Underentreprenörer och ansvarsfrågor (artikel 12)

För att förhindra bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna enligt artikel 12 vidta åtgärder för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken arbetsgivaren är direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren, kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren. Det underentreprenörsansvar som medlemsstaterna åläggs att införa gäller visserligen enbart byggsektorn och ska omfatta som lägst den inestående nettolönen motsvarande minimilön (artikel 12.1), men de tillåts föreskriva motsvarande ansvar för alla sektorer, även för fler nivåer än den direkta entreprenören, och med ett vidare tillämpningsområde än minimilön (artikel 12.2 och 12.4). Medlemsstaterna kan också välja att i stället för ett sådant system med underentreprenörsansvar vidta andra lämpliga verkställighetsåtgärder (artikel 12.6). Samtliga dessa åtgärder måste vara icke-diskriminerande och proportionella.

En översikt över de åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit enligt artikel 12 finns i bilaga II till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar. Av de enkätsvar som har sänts till expertkommittén för utstationering av arbetstagare framgår att ansvarsreglerna ännu inte använts så ofta i praktiken, eftersom det inte finns några relevanta fall. Flera medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Danmark, Tyskland, Finland, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna och Frankrike) uppgav dock att införandet av dessa regler har stärkt det effektiva skyddet av arbetstagares rättigheter vid kedjor av underentreprenader. Arbetsgivarna anser i allmänhet att införandet av underentreprenörsansvar eller alternativa åtgärder inte har stärkt det effektiva skyddet av arbetstagares rättigheter vid kedjor av underentreprenader. Fackföreningarna anser att det har haft en positiv inverkan på skyddet av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter i de fall medlemsstaterna har bibehållit eller infört fullt underentreprenörsansvar och begräsningar av hur lång en kedja av underentreprenader får bli.

3.9.1. Minimikrav för byggsektorn

Samtliga medlemsstater (utom Danmark och Finland som har vidtagit ”andra verkställighetsåtgärder” i enlighet med artikel 12.6), har genomfört minimikravet att låta den direkta entreprenören (”på första nivån”) inom byggsektorn vara allmänt ansvarig om arbetsgivaren (underentreprenören) underlåter att betala lön som åtminstone motsvarar tillämplig minimilön samt sociala avgifter.

Nio medlemsstater (Kroatien, Estland, Finland, Irland, Litauen, Polen, Rumänien, Sverige och Storbritannien) begränsar detta ansvar till byggsektorn. Samtliga övriga medlemsstater har utvidgat systemet för underentreprenörsansvar till att även omfatta andra sektorer. Elva medlemsstater (Frankrike, Tyskland, Grekland, Ungern, Italien, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Portugal, Slovakien och Spanien) har beslutat att utvidga systemet till alla ekonomiska sektorer.

3.9.2. Ett vidare tillämpningsområde sett till omfattning och räckvidd

Flertalet medlemsstater begränsar detta ansvar till den direkta entreprenören, men tio medlemsstater (Österrike, Tyskland, Grekland, Italien, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Slovenien, Spanien och Sverige) föreskriver att det är möjligt att kräva utestående betalningar även från parter som inte står i ett direkt avtalsförhållande till den utstationerande arbetsgivaren. I Österrike gäller detta dock endast om flera nivåer har använts för att kringgå rättsliga förpliktelser, och Litauen och Sverige har begränsat ansvaret till huvudentreprenören för byggprojektet.

Ofta har arbetstagarna rätt att göra anspråk på totallönen (dvs. även avtalsenliga löner som överstiger minimilönen) eller åtminstone ersättning för overtidsarbete från entreprenören. Det första alternativet tillämpas i tretton medlemsstater (Österrike, Belgien, Estland, Frankrike, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Slovenien, Spanien och Sverige) och det andra alternativet i tre medlemsstater (Kroatien, Tjeckien och Slovakien). Frankrike inbegriper även arbetsgivarens tillhandahållande av bostäder och Luxemburg har utökat ansvaret till att omfatta samtliga penninganspråk som är en följd av anställningsförhållandet så länge de gäller arbete som har utförts inom ramen för arbetsgivarens tillhandahållande av tjänster till entreprenören.

Samtliga länder utom Österrike begränsar samtidigt entreprenörens ansvar till det belopp som anges i kontraktet med underleverantören.

3.9.3. Rimliga kontrollåtgärder

Enligt direktivet får det införas ett undantag som innebär att en entreprenör som har uppfyllt vissa krav i fråga om rimliga kontrollåtgärder inte ska hållas ansvarig för sin underentreprenör (artikel 12.5).

Sexton medlemsstater har valt att införa alternativet rimliga kontrollåtgärder. Oftast sker detta i form av en övergripande bedömning av entreprenörens tillbörliga aktsamhet i det enskilda fallet (Cypern, Tjeckien, Estland, Grekland, Irland, Nederländerna, Polen och Storbritannien).

Tolv medlemsstater (Österrike, Belgien, Kroatien, Tjeckien, Frankrike, Ungern, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien och Spanien) har uttryckliga, lagstadgade kriterier för entreprenörens skyldigheter att kontrollera och/eller främja underleverantörens efterlevnad, men detaljnivån varierar från en mycket allmän angivelse i Polen till en omfattande uppräkningslista av kriterier i Kroatien. Enligt italiensk lag föreskrivs rimliga kontrollåtgärder enbart för vägtransportsektorn.

3.9.4. Andra lämpliga verkställighetsåtgärder enligt artikel 12.6

Som nämnts ovan är Danmark och Finland de enda länder som inte har infört systemen för att hantera ansvarsfrågor i samband med underentreprenad. I Danmark tillämpas ett alternativt system för att införliva artikel 12.6 där det upprättas en särskild arbetsmarknadsfond för utstationerade arbetstagare. Om en arbetstagare som är utstationerad till Danmark och som omfattas av ett danskt kollektivavtal har problem att få ut sin lön från arbetsgivaren kan arbetstagaren få lönen utbetald från den här fonden. Om fonden har betalat ut lön till utstationerade arbetstagare enligt ovan, åläggs både arbetsgivaren och den danska tjänstemottagaren att betala en extra avgift till fonden. Fonden försöker sedan att återkräva den lön som fonden betalat ut till arbetstagarna från deras arbetsgivare i hemlandet. Denna fond finansieras genom avgifter från samtliga arbetsgivare (både danska och utländska) som tillhandahåller tjänster i Danmark.

Om en utstationerad arbetstagare i Finland inte har fått minimilön kan denne underrätta byggherren eller huvudentreprenören. Efter att ha tagit emot underrättelsen ska byggherren eller huvudentreprenören omedelbart begära en rapport från det utstationerande företaget om de löneutbetalningar som har gjorts till den utstationerade arbetstagaren. Byggherren eller

huvudentreprenören ska omedelbart sända denna begäran om information och rapporten från det utstationerade företaget till arbetstagaren. På arbetstagarens begäran ska begäran om information och rapporten omedelbart sändas till arbetarskyddsmyndigheten. Byggherren eller huvudentreprenören ska behålla begäran om information och rapporten i två år efter att arbetet avslutats. Bristande efterlevnad av dessa skyldigheter kan leda till en sanktion, men entreprenören blir inte ansvarig för utestående lönefordringar.

3.9.5. Ansvarsbestämmelser som endast är tillämpliga på gränsöverskridande tjänsteleverantörer

Medlemsstaterna får inte inrätta ett system för underentreprenörsansvar som endast omfattar leverantörer av gränsöverskridande tjänster, eftersom detta skulle innebära en direkt diskriminering av sådana tjänsteleverantörer. Sådana system skulle kunna avskräcka kundernas slutkunder och entreprenörer från att teckna avtal eller underentreprenörsavtal med företag som är etablerade i andra medlemsstater.

Sexton medlemsstater (Österrike, Bulgarien, Kroatien, Tjeckien, Estland, Ungern, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien och Storbritannien) förefaller tillämpa ansvarsbestämmelser enbart i fråga om utländska tjänsteleverantörer, medan andra medlemsstater tillämpar dessa eller jämförbara bestämmelser i fråga om såväl inhemska som utländska leverantörer.

I Österrike, Estland, Ungern och Italien förefaller dessutom den nationella lagstiftningen vara tillämplig på samtliga fall (inte enbart underentreprenad) då en arbetsgivare ingår ett kontrakt med en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat.

3.10. Gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter (kapitel VI)

I artiklarna 13–19 i direktivet behandlas gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. I dessa bestämmelser föreskrivs framför allt att beslutet från den behöriga myndigheten i en medlemsstat om att ålägga en tjänsteleverantör en avgift ska delges adressaten och drivas in av den behöriga myndigheten i den medlemsstat där tjänsteleverantören för närvarande uppehåller sig.

De flesta länder har uttryckligen införlivat artiklarna 13–19. Tyskland, Danmark, Irland och Storbritannien rapporterar däremot att de uppfyller dessa krav genom myndigheternas praxis och inte genom nya lagbestämmelser. Bestämmelserna har införlivats till viss del i Nederländerna (artiklarna 13, 14 och 18 har inte införlivats) och Slovenien (artikel 18 har inte införlivats).

Statistik från informationssystemet för den inre marknaden om hur kapitel VI används

Endast ett fåtal medlemsstater (Österrike, Belgien, Finland, Italien, Rumänien, Sverige, Slovakien, Slovenien och Nederländerna) har använt sig av administrativt samarbete i samband med gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter när de har agerat som sökande myndighet, dvs. att de har sänt en begäran till en annan medlemsstat för att delge eller driva in en sanktionsavgift.

Situationen är en annan om man ser till hur många medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjeckien, Estland, Frankrike, Tyskland, Spanien, Ungern, Italien, Litauen, Lettland, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien och Storbritannien) som har tagit emot en delgivning i egenskap av anmodad myndighet, dvs. att en begäran om att delge eller driva in en sanktionsavgift har sänts till dem.

De medlemsstater som svarade på enkäten från expertkommittén för utstationering av arbetstagare ansåg i allmänhet att informationssystemet för den inre marknaden fungerade effektivt för den här typen av frågor. Vissa praktiska svårigheter har påtalats vad gäller erkännande av sanktionsavgifter i andra medlemsstater och grunder för att vägra delge en sanktionsavgift. Dessa frågor diskuteras av medlemsstaternas experter i expertkommittén för utstationering av arbetstagare. Vissa medlemsstater uppgav att begärandena ledde till en ökad arbetsbelastning.

Statistik från informationssystemet för den inre marknaden visar att det förekommer en låg grad av administrativt samarbete i fråga om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter.

År 2018 sändes 568 begäranden om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift och 201 begäranden om indrivning av sådana sanktionsavgifter via informationssystemet för den inre marknaden. Österrike var det land som sände både flest begäranden om delgivning av ett beslut (550) och flest begäranden om indrivning av sanktionsavgifter (192).

Slovenien tog emot flest begäranden om delgivning av ett beslut (190), följt av Tjeckien (90), Rumänien (67) och Ungern (51). Slovenien var också det land som tog emot flest begäranden om indrivning av sanktionsavgifter (69), följt av Ungern (44) och Tjeckien (21).

För en statistisk översikt, se bilaga III till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

3.11. Sanktioner

Enligt artikel 20 i direktivet ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av direktivet. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

3.11.1. Sanktioner för överträdelser av administrativa skyldigheter som rör utstationering av arbetstagare

Samtliga medlemsstater har infört ett sanktionssystem som tillämpas vid administrativa överträdelser.

Österrike, Belgien, Bulgarien, Finland, Frankrike, Italien, Luxemburg och Malta har fastställt vilket möjligt intervall av ekonomiska sanktioner som ska tillämpas per arbetstagare. Sett till den högsta sanktionsavgiften per arbetstagare varierar detta från 1 165 euro i Malta till 10 000 euro i Österrike och Finland.

Som alternativ eller komplement fastställer Belgien, Kroatien, Cypern, Tjeckien, Danmark, Estland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Ungern, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien och Storbritannien ett intervall eller åtminstone ett övre tröskelvärde för de sanktionsavgifter som ska tillämpas per arbetsgivare, oberoende av hur många arbetstagare som berörs. Maximibeloppet för dessa avgifter varierar från 240 euro i Litauen till 48 000 euro i Belgien.

I Österrike, Bulgarien, Danmark, Frankrike, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna och Spanien leder en upprepad överträdelse till en ytterligare sanktionsavgift. Resultatet blir att avgiften per arbetstagare kan höjas till upp till 20 000 euro i Österrike samt även leda till inställande av verksamheten i Österrike och (för bemanningsföretag) i Spanien. I Österrike kan den tillämpliga övre tröskeln under vissa angivna omständigheter höjas ytterligare – och uppgå till hela 40 000 euro per arbetstagare om det rör sig om upprepade överträdelser som omfattar fler än tre arbetstagare. Tre länder (Österrike, Bulgarien och Kroatien) föreskriver slutligen en sanktion för den person (chef) som deltar i överträdelsen.

3.11.2. Sanktioner för överträdelser av utstationerade arbetstagares rättigheter

De flesta medlemsstater föreskriver vilka sanktionsavgifter som ska tillämpas om en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter mot arbetstagarna i enlighet med direktivet om utstationering av arbetstagare.

Österrike, Belgien, Bulgarien, Frankrike, Grekland, Ungern, Lettland, Luxemburg, Malta och Spanien beaktar i så fall antalet arbetstagare som berörs. Den högsta avgiften varierar från 1 165 euro i Malta till 50 000 euro (för att inte ge en lönepremie för semesterarbete) i Luxemburg.

Belgien, Kroatien, Cypern, Tjeckien, Estland, Grekland, Ungern, Irland, Lettland, Litauen, Polen, Portugal (utom i vissa fall), Rumänien, Slovakien, Slovenien och Storbritannien har infört ett system där den sanktion som åläggs arbetsgivaren inte är avhängig av hur många arbetstagare som berörs. Maximibeloppet för sanktionsavgifterna i dessa system varierar från 300 euro i Litauen till 500 000 euro i Tyskland.

Upprepade överträdelser och andra kvalificerande omständigheter leder till högre sanktionsavgifter i Österrike, Belgien, Bulgarien, Cypern, Frankrike, Grekland, Ungern, Lettland, Litauen, Slovakien och Storbritannien eller måste beaktas när sanktionsavgiften fastställs, som t.ex. i Tyskland. I sådana fall kan maximavgiften per arbetstagare ligga så högt som 40 000 euro i Österrike och den högsta möjliga totala avgiften för ett företag i Belgien är upp till 96 000 euro. De icke-monetära sanktionerna i sådana allvarliga fall omfattar fängelsestraff i Cypern och Grekland, inställande av verksamheten i Frankrike och ett system för att ”hänga ut” arbetsgivaren i Storbritannien. I Österrike, Bulgarien, Kroatien, Slovakien och Slovenien åläggs avgifter slutligen även på enskilda personer som har deltagit i överträdelsen, t.ex. chefer.

Kriterierna för att besluta om bötesbeloppet är vanligtvis desamma som avses i kapitel 3.11.1.

3.11.3. Andra åtgärder

I Österrike är det enligt nationell lag möjligt att förbjuda arbetsgivaren att utföra arbetet. I nationell lag föreskrivs även ”ställande av säkerhet” och en ”frysning av betalningar”, vilket kan åläggas vid misstanke om att arbetsgivaren har överträtt en relevant bestämmelse.

Allmän bedömning

Arbetsgivarnas företrädare har framhållit att sanktionerna och avgiftsnivåerna för bristande efterlevnad av de administrativa kraven inte är proportionella i vissa medlemsstater. Utöver avgifter tillämpas även förbudsförelägganden, som innebär att de utstationerade arbetstagarna inte får tillträde till sin arbetsplats och att tillhandahållandet av tjänster förhindras. Enligt fackföreningarna är sanktioner och sanktionsavgifter alltför ofta varken tillräckligt effektiva eller avskräckande. De hävdar att det kan vara mycket fördelaktigt för företaget att inte följa reglerna och att risken att bli upptäckt och åläggas avgifter ofta är låg.

När anmälningssystemet infördes införde många medlemsstater sanktionsavgifter för överträdelser av detta administrativa krav. Sanktionsavgifterna för detta är ibland lika höga som för överträdelse av arbetstagarnas rättigheter. I vissa fall beräknas avgifterna utifrån antalet berörda utstationerade arbetstagare och med beaktande av tidigare överträdelser, vilket kan resultera i höga sanktionsavgifter.

Även om direktivet ännu inte var tillämpligt i tidsmässigt hänseende i mål C-33/17, Čepelnik¹¹ av den 13 november 2018, kan det vara värt att nämna att EU-domstolen i sitt avgörande fann att artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska tolkas så att den utgör hinder för en lagstiftning i

¹¹ Domstolens dom (stora avdelningen) av den 13 november 2018 i mål C-33/17, Čepelnik d.o.o. mot Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

en medlemsstat enligt vilken behöriga myndigheter kan ålägga en uppdragsgivare med hemvist i den medlemsstaten att innehålla betalningarna gentemot sin avtalspart som har hemvist i en annan medlemsstat. Denna bestämmelse utgör även hinder för en skyldighet att nedsätta pengar till ett belopp som motsvarar den utestående ersättningen för utförda byggarbeten som säkerhet, i syfte att säkerställa betalning av eventuella böter som kan komma att påföras nämnda avtalspart för det fall att det konstateras föreligga en överträdelse av de arbetsrättsliga bestämmelserna i den förstnämnda medlemsstaten.

Straffavgifternas proportionalitet i österrikisk lagstiftning står även i fokus i mål C-64/18, Maksimovic¹².

4. DATA AVSEENDE UTSTATIONERINGSPROCESSEN

Det förekommer fortfarande en del brister vad gäller tillgången till omfattande och tillförlitliga data om utstationeringsprocessen, även om genomförandet av direktivet leder till en del förbättringar.

Jämförbar information om antalet utstationeringar och utstationerade arbetstagare kommer främst från det så kallade systemoberoende A1-intyget för samordning av de sociala trygghetssystemen. Detta intyg utfärdas av den behöriga medlemsstaten på begäran av arbetsgivaren eller den berörda personen och ger upphov till en presumption att innehavaren är regelrätt ansluten till det sociala trygghetssystemet i den medlemsstat som har utfärdat intyget. Det är upp till de nationella socialförsäkringsmyndigheterna att samla in nationella data om utfärdade och mottagna handlingar samt att sända denna information till kommissionen som utarbetar en årlig jämförande rapport inom ramen för den administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen.

Data som samlas in på detta sätt har fördelen att den är tillförlitlig och jämförbar mellan medlemsstaterna, men har samtidigt vissa begränsningar. För det första: data som baseras på definitionen av utstationering enligt reglerna för samordning av de sociala trygghetssystemen följer inte fullt ut definitionerna i direktivet om utstationering av arbetstagare. Minst två medlemsstater har t.ex. inkluderat egenföretagare och personer verksamma i två eller fler medlemsstater i de sammanlagda beräkningarna och det saknas också uppgifter om utstationeringar som varar längre än två år och som inkluderas i uppgifterna i det systemoberoende A1-intyget. För det andra: tillförlitligheten i data om kortvariga, plötsliga och återkommande utstationeringar kan påverkas av hur reglerna för samordning av de sociala trygghetssystemen faktiskt efterlevs. Slutligen förekommer det en del luckor vad gäller data om mottagna utstationerade arbetstagare, framför allt vad gäller destinationslandet för arbetstagare som har utstationerats till två eller flera medlemsstater. Dessa data måste inte samlas in av medlemsstaterna vid datainsamlingen i samband med samordningen av de sociala trygghetssystemen.

Som framgår av kapitel 3.6.1 har samtliga medlemsstater (utom Storbritannien) infört skyldigheten att lämna en enkel anmälan och därför kan de data man får från den systemoberoende blanketten A1 nu kompletteras med data från anmälningarna om utstationering.

Under 2018 samlades dessa data för första gången in genom en enkät som skickades ut till expertkommittén för utstationering av arbetstagare. I rapporten presenteras resultaten från datainsamlingen om antalet utstationerade arbetstagare som varit registrerade i värdmedlemsstaternas anmälningsystem 2017. Denna rapport finns i bilaga IV till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

Dessa båda datainsamlingskällor kan komplettera varandra och gör det möjligt att få mer exakt information om framför allt antalet utstationerade arbetstagare och utstationeringar i

¹² Domstolens dom av den 12 september 2019, i mål C-64/18 Maksimovic (förenade målen C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

värdmedlemsstaterna, vilka verksamhetsområden de arbetar i samt om genomsnittlig utstationeringsperiod.

5. BILATERALA AVTAL

Vad gäller administrativt samarbete mellan olika myndigheter framgår det av de enkätsvar som har sända till expertkommittén för utstationering av arbetstagare att de flesta medlemsstater (Österrike, Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Tyskland, Spanien, Finland, Litauen, Luxemburg, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Estland, Danmark, Kroatien, Frankrike och Nederländerna) har ingått bilaterala avtal eller gjort gemensamma uttalanden med andra medlemsstater om utstationering av arbetstagare. En majoritet av dessa medlemsstater har rapporterat att de har använt sig av dessa avtal i stället för eller som komplement till informationssystemet för den inre marknaden och det av en rad olika skäl. Enligt medlemsstaternas svar sker kontakten i Kroatien och Nederländerna först på bilateral nivå för att samla in mer information och därefter används det informella informationssystemet för den inre marknaden. I Estland bedöms informationsutbytet gå vidare via telefon och e-post.

Det finns emellertid också ett stort antal medlemsstater (Tjeckien, Tyskland, Ungern, Irland, Italien, Litauen, Lettland, Malta, Portugal, Sverige, Slovakien, Cypern och Nederländerna) som inte använder sig av något annat än informationssystemet för den inre marknaden i samband med administrativt samarbete eftersom det bedöms som smidigare eller för att tillämpliga bilaterala avtal saknas.

6. MÖJLIGA ÄNDRINGAR OCH ANDRA FÖRBÄTTRINGAR

I artikel 24.1 i direktivet anges att kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av direktivet och samtidigt vid behov föreslå nödvändiga ändringar. I artikel 24.2 i direktivet anges också uttryckligen två fall då ändringar är möjliga. För det första gäller det de uppräknings av faktiska omständigheter i artikel 4.2 och 4.3 som medlemsstaten kan använda vid en helhetsbedömning för att fastställa om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet i etableringsmedlemsstaten (artikel 4.2) samt om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar (artikel 4.3). För dessa två uppräknings kan eventuella nya omständigheter definieras. För det andra gäller det en justering av tidsfristerna i artikel 6.6 i syfte att förkorta dem.

Vad gäller uppräkningsarna av faktiska omständigheter i artikel 4.2 och 4.3 angav vissa medlemsstater som generellt enkätsvar att uppräkningsarna bedömdes vara adekvata. Vissa medlemsstater föreslog dock att det i t.ex. artikel 4.2 kunde läggas till information om omsättning, adress till företagets säte eller personalchef, betalning av sociala avgifter och bolagsskatt, tillämpliga lagar och/eller kollektivavtal samt vilket företag som leder och övervakar arbetstagaren, fastställer övertidsarbete och bestämmer arbetsschema. Men dessa aspekter behandlas redan i artikel 4 (eller frågor som rör artikel 4 i informationssystemet för den inre marknaden), artikel 9.1 eller kan omfattas av artikel 9.2, om medlemsstaterna skulle vilja tillämpa dem. Det ska även påpekas att uppräkningsarna av omständigheter i artikel 4 inte är uttömmande. Medlemsstaterna får fastställa andra/ytterligare omständigheter i sin nationella lagstiftning för införlivande av direktivet, vilket vissa också har gjort.

I nuläget bedömer kommissionen därför inte att det behöver föreslås någon ändring av artikel 4.

Vad gäller de tidsfrister som fastställs i artikel 6.6 för att tillhandahålla den information som begärs in till informationssystemet för den inre marknaden föreslog ingen medlemsstat i sina enkätsvar att dessa tidsfrister skulle förkortas. Statistik från informationssystemet för den inre marknaden visar att en begäran besvaras inom tidsfristerna i cirka två tredjedelar av fallen.

Av ovanstående skäl anser kommissionen inte att en ändring av artikel 6.6 skulle vara ändamålsenlig i det här läget. För att ytterligare förbättra efterlevnaden av direktivet om utstationering av arbetstagare

kommer kommissionen att vidta åtgärder för att främja och underlätta det administrativa samarbetet, framför allt genom den Europeiska arbetsmyndigheten.

Olika aktörer har uppmärksammat kommissionen på att det kan komma att krävas förbättringar inom en del områden. Det handlar bland annat om att förenkla de administrativa kontrollsystemen genom att t.ex. införa ett enda anmälningssystem för hela EU eller en gemensam mall för webbplatser. Detta är frågor som kan lösas genom gemensamt arbete i expertkommittén för utstationering av arbetstagare eller inom ramen för Europeiska arbetsmyndigheten när den har blivit operativ och kräver därför inte att direktivet ändras.

Mot bakgrund av ovanstående och eftersom direktivet endast har varit i kraft en begränsad tidsperiod och det inte funnits några tecken på andra problem som föranleder ändringar av direktivet bedömer kommissionen att det i det här läget inte är nödvändigt att föreslå några ändringar av direktivet.

7. SLUTSATSER

Bestämmelser för utstationering har diskuterats på EU-nivå under de senaste fem åren. I maj 2014 enades Europaparlamentet och rådet om tillämpningsdirektivet 2014/67/EU ("direktivet"), som innehåller en gemensam ram med en uppsättning bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG.

Efter ett förslag från kommissionen i mars 2016 enades Europaparlamentet och rådet i juli 2018 om direktiv (EU) 2018/957/EU om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i syfte att i ännu högre grad säkerställa arbetstagarnas rättigheter samt garantera sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer. De ändringar som införs genom direktiv 2018/957 ska vara tillämpliga först från och med den 30 juli 2020.

Vid utarbetandet av det nya regelverket har kommissionen haft ett nära samarbete med alla relevanta aktörer från medlemsstaterna samt arbetsmarknadens parter. Arbetet vad gäller direktiv 2018/957/EU pågår fortfarande.

Kommissionen konstaterar nu att samtliga medlemsstaters införlivande av direktivet har lett till ett bättre genomförande av direktivet om utstationering av arbetstagare i medlemsstaterna, särskilt i form av administrativt samarbete via informationssystemet för den inre marknaden. Genom att införa administrativa krav och kontrollåtgärder får medlemsstaterna bättre förutsättningar att övervaka efterlevnaden av regelverket och säkerställa att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter garanteras.

Kommissionen kommer att arbeta vidare med medlemsstaterna för att säkerställa att direktivet även fortsättningsvis införlivas och tillämpas korrekt, framför allt i fråga om administrativa krav och kontrollåtgärder samt underentreprenörsansvar.

För att säkerställa en mer enhetlig tolkning och tillämpning av utstationeringsreglerna i hela EU har kommissionen även publicerat en praktisk vägledning om utstationering av arbetstagare, som har utarbetats efter samråd med företrädare för medlemsstaterna och arbetsmarknadsparternas europeiska organisationer. Dokumentet syftar till att hjälpa arbetsgivare, arbetstagare och nationella myndigheter att förstå reglerna om utstationering av arbetstagare. Det kommer att uppdateras regelbundet för att ta hänsyn till utvecklingen. Detta gäller framför allt tillämpningen av utstationeringsregler för mobila

internationella transportarbetare, där domstolens rättspraxis¹³ och förändringar i regelverket¹⁴ ska införlivas.

Kommissionen kommer också fortsätta att, tillsammans med Europeiska arbetsmyndigheten när den har blivit operativ, tillhandahålla stöd till alla berörda aktörer. Den ska framför allt stödja samarbetet mellan de myndigheter som ansvarar för administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd i syfte att säkerställa synergier mellan samtliga informations- och hjälptjänster samt att underlätta efterlevnaden av administrativa krav och stödja gränsöverskridande verkställighetsförfaranden vad gäller sanktionsavgifter.

¹³ Särskilt i de förenade målen C-370/17 och C-37/18 och i mål C-16/18 och C-815/18.

¹⁴ Se förslaget till *lex specialis* för arbetstagare inom den internationella vägtransportsektorn, dokument COM(2017)278, och förslaget till förordning för att uppdatera samordningen av de sociala trygghetssystemen COM(2016) 815.