



Strasbourg den 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

(Text av betydelse för EES)

{SWD(2016) 52 final}
{SWD(2016) 53 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

1.1. Motiv och syfte med förslaget

Kommissionen tillkännagav i sina politiska riktlinjer, och bekräftade i sitt arbetsprogram för 2016, en riktad översyn av direktivet om utstationering av arbetstagare för att ta itu med illojal konkurrens och främja principen att samma arbete på samma plats bör omfattas av samma lön.

Utstationeringen av arbetstagare spelar en viktig roll på den inre marknaden, i synnerhet när det gäller gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Direktiv 96/71/EG¹ (nedan kallat *direktivet*) reglerar tre typer av utstationering: ett företags direkta tillhandahållande av tjänster enligt ett tjänsteavtal, utstationering mellan inrättningar eller företag som tillhör samma koncern ("koncernintern utstationering"), utstationering genom uthyrning av en arbetstagare genom ett bemanningsföretag som är etablerat i en annan medlemsstat.

EU upprättade en inre marknad som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas (artikel 3.3 i EU-fördraget).

I fördraget fastställs rätten för företag att erbjuda sina tjänster i andra medlemsstater. Dessutom föreskrivs att "inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen ska förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten" (artikel 56 i EUF-fördraget). Friheten att tillhandahålla tjänster får endast inskränkas genom bestämmelser som är berättigade av tvingande hänsyn till allmänintresset, förutsatt att dessa är motiverade, proportionerliga samt tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt.

Totalt var 2014 (enligt senaste uppgifter) över 1,9 miljoner arbetstagare utstationerade i EU (vilket motsvarar 0,7 procent av EU:s totala arbetskraft), en ökning med 10,3 procent jämfört med 2013 och med 44,4 procent jämfört med 2010. Den uppåtgående trenden följde efter en viss stagnation under åren 2009 och 2010.

I direktivet från 1996 upprättas EU:s regelverk för att skapa jämvikt mellan målen att främja och underlätta ett gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster, säkerställa skyddet för utstationerade arbetstagare och garantera lika villkor mellan inhemska och utländska konkurrenter. Det fastslår att en grundläggande uppsättning arbets- och anställningsvillkor i värdmedlemsstaten ska tillämpas av utländska tjänsteleverantörer, bland annat (artikel 3.1 i direktivet): längsta arbetstid och kortaste vilotid, minimilön, inbegripet övertidsersättning; minsta antal betalda semesterdagar per år; villkor för uthyrning av arbetstagare; säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen; skyddsåtgärder för gravida kvinnor, kvinnor som nyligen fött barn samt barn och unga; likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I och med tillämpningsdirektivet² från 2014 tillkom nya och förstärkta instrument för att bekämpa och bestraffa kringgående, bedrägeri och missbruk. Det tar upp problem

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, 21.1.97, s. 1.

² 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

som orsakas av så kallade brevlådeföretag och gör det lättare för medlemsstaterna att övervaka arbetsförhållandena och verkställa de gällande bestämmelserna. I direktivet anges bland annat kvalitativa kriterier för att det ska anses finnas en direkt koppling mellan arbetsgivaren och den medlemsstat där företaget är etablerat, som också kan användas för att fastställa om en person omfattas av den gällande definitionen på en utstationerad arbetstagare. Tillämpningsdirektivet innehåller också bestämmelser för att förbättra det administrativa samarbetet mellan de nationella myndigheterna med ansvar för utstationering. Till exempel ska medlemsstaterna besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat inom två arbetsdagar i brådskande fall och annars inom 25 arbetsdagar. Dessutom anges de nationella kontrollåtgärder som medlemsstaterna får tillämpa när de övervakar efterlevnaden av de arbetsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare samt ställs krav på att det ska finnas lämpliga och effektiva kontroll- och övervakningsmekanismer och att nationella myndigheter genomför effektiva och lämpliga inspektioner på sitt territorium för att kontrollera och övervaka efterlevnaden av bestämmelserna i direktiv 96/71/EG. De fulla effekterna av direktivet bör bli synbara i mitten av 2016, eftersom medlemsstaterna har till den 18 juni 2016 på sig att införliva det.

Föreliggande initiativ tar inte upp några frågor som behandlas i tillämpningsdirektivet utan fokuserar på frågor som inte behandlades i det och som hänför sig till EU:s regelverk som upprättas i det ursprungliga direktivet från 1996. Det reviderade direktivet om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektivet kompletterar och förstärker alltså varandra.

1.2. Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området

Kommissionen har åtagit sig att arbeta för en fördjupad och mer rättvis inre marknad som en av de främsta prioriteringarna under sin mandatperiod. Förslaget om riktade ändringar av direktivet om utstationering av arbetstagare integrerar och kompletterar bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, som ska införlivas senast den 18 juni 2016.

I de förberedande samråd som kommissionen genomförde med runt 300 berörda parter, främst små och medelstora företag, rapporterade 30 procent av de företag som tillhandahåller tjänster över gränserna problem med de befintliga bestämmelserna om utstationering av arbetstagare, såsom betungande administrativa krav, pappersarbete, avgifter och registreringskrav. Otydliga arbetsmarknadsregler i mottagarlandet anses också vara ett betydande hinder mot ett gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster, särskilt bland små och medelstora företag.

Samtidigt utgör direktivet om utstationering av arbetstagare grunden för initiativen om vägtransportsektorn som kommissionen tillkännagav i sitt arbetsprogram för 2016. Dessa åtgärder kommer framför allt att syfta till att förbättra de sociala villkoren och arbetsvillkoren för arbetstagare inom vägtransportsektorn och samtidigt främja ett effektivt och rättvist tillhandahållande av vägtransporttjänster. De två miljoner arbetstagare som är verksamma inom internationella vägtransporter utför regelbundet arbete på en annan medlemsstats territorium, under korta perioder. I detta sammanhang bör de kommande initiativen för vägtransportsektorn bidra till ökad tydlighet och bättre verkställande av de gällande bestämmelserna för anställningsavtal inom transportsektorn och kan möta de specifika utmaningar som tillämpningen av bestämmelserna i direktivet om utstationering av arbetstagare medför.

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.

En moderniserad rättslig ram för utstationering av arbetstagare kommer att bidra till att skapa öppna och rättvisa villkor för genomförandet av investeringsplanen för Europa. Investeringsplanen kommer att ge ytterligare skjuts åt det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänster och därmed leda till en ökad efterfrågan på kvalificerad arbetskraft som måste mötas. Allteftersom strategiska infrastrukturprojekt förverkligas i medlemsstaterna kommer företagen att behöva rätt kompetens för arbetet, och lämpliga villkor måste fastställas för att den efterfrågan ska kunna mötas med en adekvat försörjning över gränserna. En modernisering av direktivet om utstationering av arbetstagare kommer att bidra till att investeringar görs utan snedvriden konkurrens och med skydd av arbetstagarnas rättigheter.

EU:s forum mot odeklarerat arbete kan med fördel samverka för att motverka bedrägligt beteende i samband med utstationering av arbetstagare. Vid utstationering finns det stor risk för odeklarerat arbete, såsom svarta löner eller kontanter direkt i handen, som innebär att endast en del av lönen utbetalas officiellt, medan resten ges till den anställde inofficiellt, falskt egenföretagande samt kringgående av relevant EU-lagstiftning och nationell lagstiftning. EU arbetar för att bekämpa odeklarerat arbete och fortsätter att motverka brevlådeföretag. Kommissionen föreslog i april 2014 inrättandet av ett forum för att förebygga och motverka odeklarerat arbete. Forumet ska sammanföra tillsynsmyndigheterna i samtliga medlemsstater. Det kommer att underlätta utbytet av bästa praxis, utveckla expertis och analys samt stödja det gränsöverskridande samarbetet mellan medlemsstaterna för att bekämpa odeklarerat arbete mer effektivt och ändamålsenligt.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

2.1. Rättslig grund

Detta förslag avser en ändring av direktiv 96/71/EG och bygger därför på samma rättsliga grund, nämligen artiklarna 53.1 och 62 i EUF-fördraget.

2.2. Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

En ändring av ett befintligt direktiv kan endast göras genom att ett nytt direktiv antas.

2.3. Proportionalitetsprincipen

Det följer av fast rättspraxis att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster endast är tillåtna om de kan motiveras av tvingande skäl av allmänintresse, som särskilt gäller skyddet av arbetstagare, och måste vara proportionerliga och nödvändiga.

Det föreliggande förslaget uppfyller detta krav, eftersom det inte innebär en harmonisering av arbetskraftskostnaderna i Europa och är begränsat till vad som är nödvändigt för att garantera villkor som är anpassade till de utstationerade arbetstagarnas levnadskostnader och levnadsstandarder i värdmedlemsstaten under hela utstationeringen.

På en inre marknad med hög konkurrenskraft bygger konkurrensen på tjänstekvalitet, produktivitet, kostnader (däribland arbetskraftskostnader) och innovation. Förslaget går således inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

3.1. Samråd med berörda parter

I en gemensam skrivelse har Österrike, Belgien, Frankrike, Tyskland, Luxemburg, Nederländerna och Sverige begärt stöd för en modernisering av direktivet om utstationering av arbetstagare för att principen om lika lön för lika arbete på samma plats ska införas. Dessa medlemsstater föreslog att bestämmelserna om arbetsvillkor och sociala villkor, framför allt i fråga om lön, för utstationerade arbetstagare skulle ändras och utvidgas; att införandet av en gräns för utstationeringens varaktighet skulle övervägas, i synnerhet för att anpassa bestämmelserna till EU:s förordning om samordning av de sociala trygghetssystemen; att de villkor som gäller vägtransportsektorn skulle förtydligas; att A1-blankettens informationsgrund skulle stärkas i fråga om tillförlitlighet; att det gränsöverskridande samarbetet mellan kontrollorganen skulle förbättras samt att en undersökning om omfattningen och konsekvenserna av falskt egenföretagande i samband med utstationering skulle främjas.

Bulgarien, Tjeckien, Estland, Ungern, Litauen, Lettland, Polen, Slovakien och Rumänien har i en gemensam skrivelse hävdat att det är för tidigt med en översyn av direktivet från 1996 och att man bör avvakta till dess att tillämpningsdirektivet införlivats och dess effekter noga bedömts och utvärderats. Dessa medlemsstater har uttryckt oro över att principen om lika lön för lika arbete på samma plats kan vara oförenlig med den inre marknaden, eftersom löneskillnader utgör en legitim konkurrensfördel för tjänsteleverantörer. Dessutom anser de att utstationerade arbetstagare bör omfattas av lagstiftningen i den utsändande medlemsstaten för socialförsäkringsändamål och att inga åtgärder därför bör vidtas för att se över kopplingarna mellan utstationering av arbetstagare och samordningen av de sociala trygghetssystemen. Slutligen uppmanade de kommissionen att avvakta med åtgärder tills bevisningen noggrant analyserats när det gäller utmaningar och särskilda omständigheter i samband med gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster.

Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) har uttryckt sitt stöd för en översyn för att se till att principen om likabehandling följs. I detta sammanhang uppmanade dock EFS kommissionen att respektera arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla om löner och mångfalden av nationella system för arbetsmarknadsrelationer, genom att fastställa bestämmelser om lönekomponenter, så att företagsavtal gynnas framför branschspecifika kollektivavtal. EFS rådde i gengäld kommissionen att föreslå åtgärder avseende kravet på en föregående anställningsperiod i ursprungslandet som särskilt ska gälla utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, nya regler för att bekämpa falskt egenföretagande samt bättre genomförandeåtgärder, särskilt inspektioner och mer tillförlitliga socialförsäkringsformulär.

European Builders Confederation (EBC), som företräder små och medelstora företag inom byggbranschen, har uttryckt sitt stöd för en översyn av direktivet från 1996 för att anpassa det till principen om lika lön för lika arbete på samma plats. Andra som har ställt sig positiva till en översyn av direktivet är den europeiska fackföreningen för bygg- och träarbetare (EFBWW), den nederländska fackliga samorganisationen (FNV), den estniska fackliga samorganisationen och Nordens fackliga samorganisation. EU:s arbetsmarknadsparter inom byggbranschen (FIEC och EFBWW) har också gått samman och uppmanat kommissionen att ta ställning till ett antal frågor med anknytning till utstationering.

Businessseurope vill göra det till en prioritering att se till att tillämpningsdirektivet införlivas korrekt, eftersom man anser att de flesta av utmaningarna med utstationering av arbetstagare avser bristande efterlevnad och avsaknad av kontroller i medlemsstaterna. Businessseurope menar även att översynen av direktivet skulle kunna minska utstationeringsverksamheten på grund av den osäkerhet som förhandlingarna skulle skapa bland företagen. Businessseurope stöder visserligen åtgärder för att öka tillförlitligheten hos och insynen i intyg för utlandet men anser att principen om lika lön för lika arbete skulle medföra en otillbörlig inblandning av EU i arbetsmarknadsparternas rätt att fritt sätta löner, och påminner om att lika konkurrensvillkor skapas genom en stor mängd EU-lagstiftning som tar upp olika aspekter av arbetsrätten. Dessa synpunkter delas även av företrädarna för den europeiska metall- och teknikindustrins intresseorganisation (CEEMET) och den europeiska samorganisationen för tjänstemän (CEC). Det tjeckiska industriförbundet och branschorganisationer i Finland, Sverige, Danmark, Island och Norge har i en gemensam skrivelse också uttryckt oro över införandet av principen om lika lön för lika arbete i direktivet om utstationering av arbetstagare.

Likaså anser den europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UAPME) att direktivet om utstationering av arbetstagare inte bör ändras innan tillämpningsdirektivet införlivats och dess effekter utvärderats.

Eurociett (European Confederation of Private Employment Services), som företräder bemanningsföretagen, är av den allmänna åsikten att direktivet från 1996 inte behöver ses över. Eurociett stöder trots detta principen om lika lön för lika arbete för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och tillämpningen av samtliga bestämmelser i direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag på utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

4. INSAMLING OCH ANVÄNDNING AV SAKKUNNIGUTLÅTANDEN

Flera undersökningar, rapporter och artiklar användes vid utarbetandet av detta initiativ. Hänvisningarna finns i den konsekvensbedömningsrapport som åtföljer detta förslag.

5. KONSEKVENSBEDÖMNING

Detta förslag åtföljs av en konsekvensbedömningsrapport som analyserar utstationering som företeelse, beskriver problemet med den nuvarande rättsliga ramen, undersöker olika alternativ för att lösa det och gör avslutningsvis en bedömning av de sociala och ekonomiska konsekvenserna av dessa alternativ.

6. GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER

Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Det är i synnerhet utformat för att garantera full överensstämmelse med artikel 31 i stadgan, som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

7. INGÅENDE REDOGÖRELSE FÖR DE SPECIFIKA BESTÄMMELSERNA I FÖRSLAGET

Genom artikel 1 i förslaget införs flera ändringar av direktiv 96/71/EG.

7.1. Punkt 1

Genom punkt 1 läggs en ny artikel till som artikel 2a i direktivet. Denna artikel handlar om vilken arbetsrätt som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare när utstationeringens förväntade eller faktiska varaktighet överstiger 24 månader. Detta ska inte påverka varaktigheten av ett tillfälligt tillhandahållande av tjänster. Domstolen har konsekvent hävdad att distinktionen mellan etableringsfrihet och frihet att tillfälligt tillhandahålla tjänster måste göras från fall till fall, med hänsyn tagen till inte bara tjänstens varaktighet, utan även hur ofta den ägt rum, dess regelbundenhet och kontinuitet.

Punkt 1 i den nya artikeln 2a är tillämplig när utstationeringen förväntas vara i mer än 24 månader eller när utstationeringens faktiska varaktighet överstiger 24 månader. I båda fallen ska värdmedlemsstaten anses vara det land där arbetet vanligtvis utförs. I enlighet med bestämmelserna i Rom I-förordningen³ ska arbetsrätten i värdmedlemsstaten tillämpas på de utstationerade arbetstagarnas anställningsavtal om inget annat lagval har gjorts av parterna. Om ett annat val gjorts kan det dock inte medföra att de anställda förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal enligt lagen i värdmedlemsstaten.

För att förhindra kringgående av bestämmelsen i punkt 1 förtydligas i punkt 2 att vid utbyte av en arbetstagare som utför samma arbete måste utstationeringens varaktighet beräknas med beaktande av de berörda arbetstagarnas sammanlagda utstationering. Bestämmelsen i punkt 1 ska tillämpas då den sammanlagda varaktigheten överstiger 24 månader men, för att respektera proportionalitetsprincipen, endast på arbetstagare som utstationeras i minst sex månader.

7.2. Punkt 2

Genom punkt 2 införs flera ändringar av artikel 3 i direktivet.

Led a

Led a ersätter artikel 3.1 i direktivet.

Den nya texten innehåller tre viktiga ändringar:

- Hänvisningen till ”de verksamheter som anges i bilagan” i den andra strecksatsen stryks.
- Hänvisningen till ”minimilön” ersätts med en hänvisning till ”lön”⁴.
- Det införs ett nytt stycke som ålägger medlemsstaterna att offentliggöra information om lönekomponenter.

Den första ändringen gör kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8 tillämpliga på utstationerade arbetstagare i alla sektorer av ekonomin, oavsett om verksamheten anges i bilagan till direktivet (vilket för närvarande endast är fallet för byggbranschen) eller inte.

Medlemsstaterna är behöriga att införa lönebestämmelser i enlighet med sin lagstiftning och praxis. Den andra ändringen innebär att lönebestämmelserna för lokala arbetstagare, som fastställs i lagstiftning eller genom kollektivavtal som

³ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), EUT L 177, 4.7.2008, s. 6.

⁴ Bygger på domstolens rättspraxis i mål C-396/13.

förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8, också är tillämpliga på utstationerade arbetstagare.

Slutligen åläggs medlemsstaterna i det nya stycket att på den webbplats som avses i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggöra de lönekomponenter som gäller utstationerade arbetstagare.

Led b

En ny punkt läggs till som behandlar situationer vid underleverantörskedjor. Denna nya bestämmelse ger medlemsstaterna befogenhet att ålägga företag att endast lägga ut på entreprenad till företag som ger arbetstagare vissa lönevillkor som gäller för huvudentreprenören, även de som följer av kollektivavtal utan allmän giltighet. Detta är endast möjligt på ett proportionerligt och icke-diskriminerande sätt och skulle därför framför allt kräva att samma skyldigheter införs för alla nationella underentreprenörer.

Led c

En ny punkt läggs till som fastställer villkoren för de arbetstagare som avses i artikel 1.3 c i direktivet, dvs. arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag som är etablerat i en annan medlemsstat än den där kundföretaget är etablerat. Denna nya punkt motsvarar artikel 3.9 i direktivet. I den anges att de villkor som ska tillämpas på gränsöverskridande bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare måste vara samma som, enligt artikel 5 i direktiv 2008/104/EG, tillämpas på nationella bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare. I motsats till artikel 3.9 i direktivet är detta nu en rättslig skyldighet för medlemsstaterna.

7.3. Punkt 3

Genom punkt 3 ändras bilagan till direktivet till följd av ändringarna av artikel 3.1.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 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 yttrande⁵,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, 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 i unionen. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken 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 i en annan medlemsstat, till vilken de tillfälligt får utstationera sina anställda för att där tillhandahålla de tjänsterna.
- (3) Enligt artikel 3 i EU-fördraget ska unionen främja social rättvisa och socialt skydd. Enligt artikel 9 i EUF-fördraget ska unionen främja en hög sysselsättning, garantera ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utestängning.
- (4) Nästan 20 år efter dess antagande är det nödvändigt att bedöma om direktivet om utstationering av arbetstagare fortfarande skapar rätt balans mellan behovet att främja friheten att tillhandahålla tjänster och behovet att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter.
- (5) Principen om likabehandling och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet fastslås i EU-rätten sedan grundfördragen. Principen om lika lön har genomförts genom sekundärrätten, inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda, mellan deltidsanställda och heltidsanställda eller mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare inom kundföretaget.

⁵ EUT C , , s . .

- (6) Rom I-förordningen ger i princip arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att välja tillämplig lag för anställningsavtalet. Den anställde får dock inte berövas det skydd som han eller hon har enligt de tvingande bestämmelserna i lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vanligtvis utför sitt arbete. När lagval saknas är avtalet underkastat lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vanligtvis utför sitt arbete vid fullgörandet av avtalet.
- (7) Enligt Rom I-förordningen ska det land där arbetet vanligen utförs inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligt utför sitt arbete i ett annat land.
- (8) Med tanke på den långa varaktigheten av vissa utstationeringsuppdrag är det nödvändigt att vid utstationeringar som varar längre än 24 månader föreskriva att värdmedlemsstaten anses vara det land där arbetet utförs. I enlighet med principen i Rom I-förordningen ska lagstiftningen i värdmedlemsstaten därför tillämpas på de utstationerade arbetstagarnas anställningsavtal om inget annat lagval har gjorts av parterna. Om ett annat val gjorts kan det dock inte medföra att de anställda förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal enligt lagen i värdmedlemsstaten. Detta bör gälla från början av utstationeringen när den förväntas vara i mer än 24 månader och från första dagen efter de 24 månaderna när utstationeringens faktiska varaktighet överstiger denna period. Denna bestämmelse påverkar inte rätten hos företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium att återöppna friheten att tillhandahålla tjänster även i fall där utstationeringen överskrider 24 månader. Syftet är helt enkelt att skapa rättslig förutsebarhet vid tillämpningen av Rom I-förordningen på en specifik situation utan att ändra förordningen på något sätt. Arbetstagaren kommer framför allt att åtnjuta skydd och förmåner i enlighet med Rom I-förordningen.
- (9) Det följer av fast rättspraxis att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster endast är tillåtna om de kan motiveras av tvingande skäl av allmänintresse och måste vara proportionerliga och nödvändiga.
- (10) Eftersom arbetet inom internationella vägtransporter präglas av stor rörlighet ger genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare upphov till särskilda rättsliga frågor och svårigheter (särskilt när kopplingen till den berörda medlemsstaten är otillräcklig). Dessa utmaningar behandlas lämpligast genom sektorsspecifik lagstiftning tillsammans med andra EU-initiativ som syftar till en mer välfungerande inre marknad för vägtransporter.
- (11) På en konkurrensutsatt inre marknad konkurrerar tjänsteleverantörer inte bara på grundval av arbetskraftskostnad utan också på grundval av sådana faktorer som produktivitet och effektivitet, eller högkvalitativa och innovativa varor och tjänster.
- (12) Medlemsstaterna är behöriga att införa lönebestämmelser i enlighet med sin lagstiftning och praxis. Nationella lönebestämmelser som tillämpas på utstationerade arbetstagare måste dock motiveras av behovet att skydda utstationerade arbetstagare, och får inte medföra någon oproportionerlig inskränkning av tillhandahållandet av tjänster över gränserna.
- (13) De lönekomponenter som fastställs i nationell lagstiftning eller genom allmängiltiga kollektivavtal bör vara tydliga och öppna för alla tjänsteleverantörer. Det är därför motiverat att ålägga medlemsstaterna att offentliggöra lönekomponenterna på den webbplats som avses i artikel 5 i tillämpningsdirektivet.
- (14) Lagar eller andra författningar eller kollektivavtal som är tillämpliga i medlemsstaterna kan säkerställa att utläggandet på entreprenad inte ger företag

möjlighet att undvika bestämmelser som garanterar vissa arbets- och anställningsvillkor som gäller lön. När sådana lönebestämmelser finns på nationell nivå får medlemsstaterna tillämpa dem på ett icke-diskriminerande sätt på företag som utstationerar arbetstagare på deras territorium, under förutsättning att de inte på ett oproportionerligt sätt inskränker det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänster.

- (15) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag 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 arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är utstationerade i en annan medlemsstat.
- (16) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument⁶ har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i nationella instrument för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändringar av direktiv 96/71/EG

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

1. Följande artikel ska läggas till som artikel 2a:

Artikel 2a

Utstationering som överstiger 24 månader

1. När utstationeringens förväntade eller faktiska varaktighet överstiger 24 månader ska den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad anses vara det land där arbetet vanligen utförs.

2. För tillämpningen av punkt 1 ska, vid utbyte av utstationerade arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, den sammanlagda varaktigheten av de berörda arbetstagarnas utstationering beaktas, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i minst sex månader.

2. Artikel 3 ska ändras på följande sätt:

- a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

1. Medlemsstaterna ska, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

– i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller

– i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8:

⁶ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

- (a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- (b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- (c) Lön, inklusive övertidsersättning. Denna punkt 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) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med lön alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet och/eller, om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet, andra kollektivavtal eller skiljedomar i den mening som avses i punkt 8 andra stycket, i de medlemsstater inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

Medlemsstaterna ska på den enda officiella nationella webbplats som avses i artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggöra lönekomponenterna i enlighet med led c.

- (b) Följande punkt ska läggas till:

1a. Om företag som är etablerade på en medlemsstats territorium, enligt lagar eller andra författningar eller kollektivavtal, inom ramen för sina avtalsförpliktelser endast får lägga ut på entreprenad till företag som garanterar vissa arbets- och anställningsvillkor som omfattar lön, får medlemsstaten, på ett icke-diskriminerande och proportionerligt sätt, föreskriva att sådana företag ska ha samma skyldighet när det gäller utläggande på entreprenad till företag som anges i artikel 1.1 som utstationerar arbetstagare till dess territorium.

- (c) Följande punkt ska läggas till:

1b. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c garanterar utstationerade arbetstagare samma arbets- och anställningsvillkor som, enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

- (d) Punkt 9 ska utgå.
- (e) Andra strecksatsen i punkt 10 ska utgå.

3. Första stycket i bilagan ska ändras på följande sätt:

De verksamheter som nämns i artikel 3 omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, iståndsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska senast den [två år efter antagandet] sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

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

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 3

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

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande