

Europa-Parlamentet OG Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

EF-Tidende nr. L 018 af 21/01/1997 s. 0001 - 0006

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -
under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 57, stk. 2, og artikel 66,
under henvisning til forslag fra Kommissionen¹,
under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg²,
i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 189 B³, og
ud fra følgende betragtninger:

(1) I henhold til traktatens artikel 3, litra c), er fjernelse af hindringerne for den frie bevægelighed for personer og tjenesteydelser et af Fællesskabets mål;

(2) med hensyn til udvekslingen af tjenesteydelser skal restriktioner, der er begrundet i nationalitet eller bopælskrav, ifølge traktaten være afskaffet ved overgangsperiodens udløb;

(3) gennemførelsen af det indre marked skaber et dynamisk miljø for udveksling af tjenesteydelser over grænserne ved at tilskynde et stigende antal virksomheder til midlertidigt at udstationere deres arbejdstagere med henblik på udførelse af arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor de normalt er beskæftiget;

(4) tjenesteydelsen kan bestå i, at et arbejde udføres af en virksomhed på dennes vegne og under dens ledelse i henhold til en aftale mellem denne virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, eller i, at der stilles arbejdstagere til rådighed for en virksomhed på grundlag af en offentlig eller en privat kontrakt;

(5) en sådan fremme af tjenesteydelser over grænserne forudsætter fair konkurrence og forholdsregler, der garanterer, at arbejdstagernes rettigheder respekteres;

(6) et grænseoverskridende ansættelsesforhold rejser problemer med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, og det er i parternes interesse at fastsætte de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal gælde for det pågældende ansættelsesforhold;

(7) Rom-konventionen af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser⁴, blev underskrevet af tolv medlemsstater og trådte den 1. april 1991 i kraft i de fleste af medlemsstaterne;

¹ EFT nr. C 225 af 30. 8. 1991, s. 6, og EFT nr. C 187 af 9. 7. 1993, s. 5.

² EFT nr. C 49 af 24. 2. 1992, s. 41.

³ Europa-Parlamentets udtalelse af 10. februar 1993 (EFT nr. C 72 af 15. 3. 1993, s. 78), Rådets fælles holdning af 3. juni 1996 (EFT nr. C 220 af 29. 7. 1996, s. 1) og Europa-Parlamentets afgørelse af 18. september 1996 (EFT nr. C 320 af 28. 10. 1996, s. 73). Rådets afgørelse af 24. september 1996.

(8) med artikel 3 i nævnte konvention indføres parternes frie lovvalg som en generel regel; i mangel af et lovvalg er arbejdsaftalen i henhold til artikel 6, stk. 2, undergivet loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse;

(9) ifølge konventionens artikel 6, stk. 1, kan parternes lovvalg ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 i nævnte artikel ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg;

(10) ifølge konventionens artikel 7 kan ufravigelige regler i en anden lovgivning, især lovgivningen i den medlemsstat hvor en arbejdstager midlertidigt er udstationeret, under visse betingelser finde anvendelse sideordnet med den lovgivning, der ellers skal anvendes;

(11) ifølge princippet om forrang for fællesskabsretten, således som fastsat i konventionens artikel 20, berører denne konvention ikke anvendelsen af bestemmelser, som på særlige områder fastsætter lovvalgsregler vedrørende kontraktlige forpligtelser, og som er eller bliver optaget i retsakter fra De Europæiske Fællesskabers institutioner eller i nationale love, der er harmoniserede til gennemførelse af sådanne retsakter;

(12) fællesskabsretten afskærer ikke medlemsstaterne fra at anvende deres lovgivning eller kollektive aftaler, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, på enhver person, som er beskæftiget, selv midlertidigt, på deres område, selv om arbejdsgiveren er etableret i en anden medlemsstat; fællesskabsretten forbyder ikke medlemsstaterne at sikre overholdelsen af disse regler med passende midler;

(13) der bør ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres; en sådan koordinering kan kun ske ved hjælp af fællesskabsretten;

(14) tjenesteyderen bør overholde en kerne af klart definerede beskyttelsesregler uanset varigheden af arbejdstagerens udstationering;

(15) det bør fastsættes, at bestemmelserne om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år ikke finder anvendelse i visse afgrænsede tilfælde i forbindelse med montering og/eller installation af et gode;

(16) der bør i øvrigt sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af bestemmelserne om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år; hvis udstationeringen ikke overstiger en måned, kan medlemsstaterne på visse betingelser indrømme undtagelser fra bestemmelserne om mindsteløn eller give mulighed for undtagelser gennem kollektive aftaler; er der tale om arbejde af ringe omfang, kan medlemsstaterne indrømme undtagelser fra bestemmelserne om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år;

⁴ EFT nr. L 266 af 9. 10. 1980, s. 1.

(17) de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, der gælder i værtslandet, må ikke være til hinder for, at der anvendes arbejds- og ansættelsesvilkår, som er mere favorable for arbejdstagerne;

(18) princippet om, at virksomheder med hjemsted uden for Det Europæiske Fællesskab ikke må behandles mere gunstigt end virksomheder med hjemsted i en medlemsstat, skal overholdes;

(19) medmindre andet er fastsat i andre bestemmelser i fællesskabsretten, medfører dette direktiv ikke en forpligtelse til at anerkende vikarbureauer juridisk, og det forhindrer heller ikke, at medlemsstaterne anvender deres egne love om tilrådighedsstillelse af arbejdskraft og om vikarbureauer på virksomheder, der ikke er etableret på deres område, men arbejder dér i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser;

(20) dette direktiv berører hverken de aftaler, der er indgået mellem Fællesskabet og tredjelande, eller medlemsstaternes love om adgang til deres område for tjenesteydere fra tredjelande; dette direktiv berører heller ikke nationale love, der vedrører indrejse, bopæl og adgang til beskæftigelse for arbejdstagere fra tredjelande;

(21) bestemmelserne om sociale sikringsydelser og -bidrag er fastsat i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet⁵;

(22) dette direktiv berører ikke retstilstanden i medlemsstaterne for så vidt angår retten til kollektive kampskridt;

(23) de kompetente instanser i de forskellige medlemsstater samarbejder med hinanden i forbindelse med anvendelsen af dette direktiv; medlemsstaterne sørger for at indføre passende bestemmelser til imødegåelse af manglende overholdelse af dette direktiv;

(24) det er vigtigt at sikre en korrekt gennemførelse af dette direktiv, og at der i dette øjemed finder et nært samarbejde sted mellem Kommissionen og medlemsstaterne;

(25) senest fem år efter vedtagelsen af dette direktiv undersøger Kommissionen, hvorledes dette direktiv er blevet gennemført, og foreslår eventuelt nødvendige ændringer til det -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1: Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden for så vidt angår besætningen.

⁵ EFT nr. L 149 af 5. 7. 1971, specialudgave 1971 (II), s. 366. Forordningen er senest ændret ved forordning (EF) nr. 3096/95 (EFT nr. L 335 af 30. 12. 1995, s. 10).

3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

- a) for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren; eller
- b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren; eller
- c) i sin egenskab af vikarbureau eller i sin egenskab af virksomhed, der stiller en arbejdstager til rådighed, udstationerer en arbejdstager i en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted i en medlemsstat, dersom der inden udstationeringsperioden er indgået en ansættelseskontrakt mellem vikarbureauet eller den virksomhed, som stiller en arbejdstager til rådighed, og arbejdstageren.

4. Virksomheder, der er etableret i en ikke-medlemsstat, må ikke behandles mere gunstigt end virksomheder, der er etableret i en medlemsstat.

Artikel 2: Definition

1. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv forstås ved en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

2. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv fortolkes begrebet arbejdstager som i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

Artikel 3: Arbejds- og ansættelsesvilkår

1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller
- ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger
- d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer
- e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

- f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
- g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

2. For så vidt angår sådant arbejde i forbindelse med første montering og/eller første installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, er nødvendigt for idrifttagning af det leverede gode og udføres af kvalificerede og/eller specialiserede arbejdstagere fra leverandørvirksomheden, finder stk. 1, første afsnit, litra b) og c), ikke anvendelse, hvis udstationeringen højst varer otte dage.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på de i bilaget omhandlede byggeaktiviteter.

3. Medlemsstaterne kan efter samråd med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med skik og brug i de enkelte medlemsstater i de i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), nævnte tilfælde undlade at anvende stk. 1, første afsnit, litra c), i nærværende artikel, hvis udstationeringen højst varer en måned.

4. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis fastsætte, at der kan gøres undtagelse fra stk. 1, andet afsnit, litra c), i de tilfælde, der er nævnt i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), samt fra en afgørelse truffet af en medlemsstat i henhold til stk. 3 i nærværende artikel, gennem kollektive aftaler som omhandlet i stk. 8 i nærværende artikel for et eller flere aktivitetsområder, hvis udstationeringen højst varer en måned.

5. Medlemsstaterne kan indrømme en undtagelse fra stk. 1, første afsnit, litra b) og c), i de tilfælde, der er nævnt i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), på grund af arbejdets ringe omfang.

De medlemsstater, der gør brug af muligheden i første afsnit, fastsætter de nærmere regler, som det pågældende arbejde skal opfylde, for at det kan betragtes som værende af »ringe omfang«.

6. Udstationeringens varighed beregnes ud fra en referenceperiode på et år fra dens begyndelse.

Ved beregningen af denne periode medregnes alle forudgående perioder, hvor en anden arbejdstager eventuelt har været udstationeret til det pågældende arbejde.

7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgræn i det pågældende geografiske område.

Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

- de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller
- de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område

såfremt deres anvendelse på de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder på de områder, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, i nærværende artikel, ikke medfører forskelsbehandling mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er nævnt i dette afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

Efter denne artikel foreligger der ligebehandling, når nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation:

- på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser på de i stk. 1, første afsnit, nævnte områder som udstationeringsvirksomhederne, og
- skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.

9. Medlemsstaterne kan bestemme, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder skal sikre arbejdstagere efter artikel 1, stk. 3, litra c), de samme vilkår, som dem, der gælder for vikarer i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.

10. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne under iagttagelse af traktaten uden forskel pålægger nationale virksomheder og andre staters virksomheder:

- arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public)
- arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, jf. stk. 8, vedrørende andre aktiviteter end dem, der er omhandlet i bilaget.

Artikel 4: Samarbejde om information

1. Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv udpeger medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis et eller flere forbindelseskontorer eller en eller flere nationale kompetente instanser.

2. Medlemsstaterne sørger for samarbejde mellem de offentlige myndigheder, som i henhold til den nationale lovgivning har kompetence til at overvåge de i artikel 3 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår. Dette samarbejde består bl.a. i, at de pågældende offentlige myndigheder besvarer begrundede forespørgsler fra hinanden om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådgivningsstillelse af arbejdstagere, herunder angående åbenlyst misbrug eller grænseoverskridende aktiviteter, der anses for ulovlige.

Kommissionen og de i første afsnit nævnte offentlige myndigheder arbejder nært sammen med henblik på at undersøge de vanskeligheder, der kan opstå i forbindelse med gennemførelsen af artikel 3, stk. 10.

Den gensidige administrative bistand er gratis.

3. Hver medlemsstat træffer passende foranstaltninger til, at oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår, jf. artikel 3, generelt er alment tilgængelige.

4. Hver medlemsstat giver de øvrige medlemsstater og Kommissionen meddelelse om de forbindelseskontorer og/eller de kompetente instanser, der er omhandlet i stk. 1.

Artikel 5: Foranstaltninger

Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv.

De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.

Artikel 6: Retlig kompetence

For at gøre retten til de i artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende kan der anlægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence.

Artikel 7: Gennemførelse

Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 16. december 1999. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 8: Fornyet undersøgelse foretaget af Kommissionen

Senest den 16. december 2001 foretager Kommissionen en fornyet undersøgelse af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv med henblik på om nødvendigt at foreslå Rådet de fornødne ændringer.

Artikel 9

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 16. december 1996.

På Europa-Parlamentets vegne

K. HÄNSCH

Formand

På Rådets vegne

I. YATES

Formand

BILAG

De i artikel 3, stk. 1, andet led, nævnte aktiviteter omfatter alle de aktiviteter inden for byggeri, der vedrører opførelse, istandsættelse, vedligeholdelse, ombygning eller nedrivning af bygninger, og navnlig følgende arbejder:

1. Udgravning
2. Jordarbejder
3. Byggeri
4. Montering og demontering af præfabrikerede elementer
5. Indretning
6. Modernisering
7. Renovering
8. Reparation
9. Demontering
10. Nedrivning
11. Vedligeholdelse
12. Istandsættelse - Maler- og rengøringsarbejder
13. Sanering