



DET KONGELIGE
UTENRIKSDEPARTEMENT

Prop. 56 S

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

*Tilråding fra Utenriksdepartementet 22. mars 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Innledning

EØS-komiteen vedtok ved beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 å innlemme i EØS-avtalen europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked (IMI-forordningen), gjennom å endre EØS-avtalen vedlegg X (Generelle tjenester) og XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner). Direktiv 2014/67/EU betegnes i det følgende som håndhevingsdirektivet.

Håndhevingsdirektivet gir regler som skal sikre at arbeidstakere som er utsendt i forbindelse med tjenesteyting i andre EØS-stater, får den beskyttelsen de har krav på i henhold til utsendingsdirektivet. Gjennomføringen av direktivet har krevd lovendring. Lov- og forskriftsendringer for å gjennomføre direktivet i norsk rett trådte i

kraft 1. juli 2017, jf. Prop. 5 L (2016–2017) og Innst. 172 L (2016–2017).

Direktivet innebærer i tillegg økonomiske konsekvenser og antas å være en sak av særlig stor viktighet. Det er derfor nødvendig å innhente Stortingets samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning i medhold av Grunnloven § 26 annet ledd.

EØS-komiteens beslutning og direktivet i uoffisiell norsk oversettelse følger som trykte vedlegg til proposisjonen.

2 Bakgrunn og formål

Håndhevingsdirektivet er direkte knyttet til utsendingsdirektivet (96/71/EF). Utsendingsdirektivet har regler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår arbeidstakere har rett til i den tiden de er utsendt til en annen EØS-stat i forbindelse med arbeidsgivers midlertidige tjenesteyting. Utsendingsdirektivet bestemmer at EØS-statene skal gjøre gjeldende og håndheve sine nasjonale regler om nær-

mere angitte lønns- og arbeidsvilkår overfor utsendte arbeidstakere. Direktivet angir imidlertid ikke hvilket beskyttelsesnivå som skal gjelde. Dette er det opp til medlemsstatene selv å bestemme.

Håndhevingsdirektivet gjelder informasjon om, tilsyn med og håndheving av disse reglene. Bakgrunnen for å vedta et eget direktiv om håndhevingen av utsendingsdirektivet, var først og fremst at det i mange EØS-stater er avdekket manglende håndheving og etterlevelse av reglene som følger av utsendingsdirektivet. Praksis fra EU-domstolen knyttet til utsendingsdirektivet noen år tilbake skapte sterk debatt, blant annet om hvorvidt direktivet begrenser statenes handlingsrom til å fastsette nasjonale regler om lønns- og arbeidsvilkår og til å motvirke sosial dumping. For å møte noen av disse utfordringene la Kommisjonen i 2012 frem et forslag om et eget håndhevingsdirektiv tilknyttet utsendingsdirektivet, som altså ble vedtatt i EU 15. mai 2014.

Det overordnede formålet med håndhevingsdirektivet er å styrke håndhevingen og etterlevelsen av reglene om lønns- og arbeidsvilkår som følger av utsendingsdirektivet. Håndhevingsdirektivets intensjon er å balansere statenes behov for å ha effektive kontrolltiltak og mekanismer som hindrer at utsendte arbeidstakere utsettes for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, mot utsendingsvirksomhetens behov for forutsigbarhet og klarhet med hensyn til hvilke regler som gjelder når de yter tjenester på tvers av landegrensene. For å oppnå dette, fokuserer håndhevingsdirektivet blant annet på bedre informasjon om gjeldende regelverk og styrket myndighetssamarbeid over landegrensene.

3 Nærmere om de viktigste bestemmelsene i direktivet

Håndhevingsdirektivet etablerer et felles rammeverk av tiltak og kontrollmekanismer for å sikre mer ensartet gjennomføring, anvendelse og håndheving av utsendingsdirektivet, jf. artikkel 1. Videre i kapittel I presiseres det at direktivet ikke griper inn i utøvelsen av grunnleggende rettigheter som er anerkjent i EØS-statene, herunder retten til forhandlinger, til å inngå og håndheve tariffavtaler, og til å ta i bruk kampmidler i henhold til nasjonal rett. Det er også gitt en bestemmelse som skal gi tilsynsmyndighetene veiledning i vurderingen av hva som er en reell utsending av arbeidstaker. Bestemmelsen angir en rekke momenter som skal inngå i en helhetsvurdering.

Kapittel II inneholder bestemmelser om tiltak EØS-statene skal gjennomføre for å forbedre tilgangen til informasjon om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere. EØS-statene skal også opplyse om hvilke nasjonale organer og myndigheter utsendte arbeidstakere og virksomheter kan henvende seg til for å få generelle opplysninger om nasjonal lovgivning og praksis vedrørende rettigheter og plikter.

Kapittel III inneholder regler om administrativt samarbeid. EØS-statenes myndigheter skal samarbeide om tilsyn og håndheving, og direktivet understreker at kontroll med etterlevelse av regelverket er et felles ansvar mellom EØS-statene. Bestemmelsene sikter derfor på å ivareta både vertsstatens og etableringsstatens interesser i forbindelse med tilsyn, kontroll og håndheving av regelverket. Samarbeidet mellom EØS-statene, herunder anmodninger om bistand og svar på anmodninger, skal foregå gjennom Informasjonssystemet for det indre marked (IMI). Et sentralt element i myndighetssamarbeidet er at EØS-statene har plikt til å besvare hverandres anmodninger om informasjon, både om regelverket og om virksomhetene som sender ut arbeidstakere til andre EØS-stater. Samarbeidet omfatter også bistand med å gjennomføre undersøkelser, tilsyn og kontroll med utsendte arbeidstakere.

I kapittel IV gis det regler om hvilke administrative krav og kontrollmekanismer EØS-statene kan iverksette nasjonalt for å føre kontroll med og håndheve nasjonale regler om lønns- og arbeidsvilkår etter utsendingsdirektivet. Videre pålegges EØS-statene å ha hensiktsmessige og effektive kontroll- og overvåkningsmekanismer og sikre at tilsynsmyndighetene faktisk gjennomfører tilsyn med at utsendingsdirektivet etterleves.

Kapittel V inneholder bestemmelser som har som formål å sikre utsendte arbeidstakere mulighet til å gjøre gjeldende sine rettigheter, herunder gjennom klage og søksmål. Denne retten skal foreligge også i det landet en utsendt arbeidstaker er eller har vært utsendt til. Utsendte arbeidstakere som går til søksmål eller innleder administrativ prosedyre mot arbeidsgiver, skal være beskyttet mot «ugunstig behandling» (gjengjeldelse) fra arbeidsgiveren. Det er også gitt en bestemmelse om kontraktkjedeansvar for hovedleverandører, for lønnskrav fra utsendte arbeidstakere ansatt hos underleverandøren. For det første kan EØS-statene innføre ordninger som har til hensikt å sikre at utsendte arbeidstakere kan holde den oppdragsgiveren som arbeidsgiveren er direkte underleverandør til, ansvarlig for utestående lønn og andre ytelser som vedkommende

har krav på etter utsendingsdirektivet. For det andre er EØS-statene pålagt å ha en slik ordning, eller tilsvarende, i byggebransjen.

Håndhevingsdirektivet kapittel VI har forholdsvis detaljerte regler om at EØS-statene skal bistå hverandre med å underrette om og kreve inn administrative økonomiske sanksjoner og bøter som følge av brudd på nasjonale regler som gjennomfører utsendingsdirektivet og håndhevingsdirektivet. Hensikten med det grenseoverskridende samarbeidet er å bidra til mer effektiv sanksjonering ved brudd på slike regler.

4 EØS-komiteens beslutning

Ved EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 ble EØS-avtalen vedlegg X (Generelle tjenester) og XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen og likebehandling av kvinner og menn) endret. EØS-komiteens beslutning inneholder en innledning og fem artikler. I innledningen blir det vist til EØS-avtalen, og særlig artikkel 98, som gjør det mulig å endre vedleggene til avtalen ved beslutning i EØS-komiteen.

Artikkel 1 fastsetter at EØS-avtalen vedlegg X punkt 3 (som omhandler forordning (EU) nr. 1024/2012, IMI-forordningen) skal få et nytt strekpunkt som tilføyer direktiv 2014/67/EU. Videre fastsetter artikkel 2 at EØS-avtalen vedlegg XVIII får et nytt punkt 30 b som tilføyer direktiv 2014/67/EU. I nr. 2 og 3 fastsettes det at direktivets bestemmelser for denne avtales formål skal gjelde med følgende tilpasning: I artikkel 4(3) (c), når det gjelder EFTA-statene, skal ordene «i samsvar med forordning (EF) nr. 593/2008 (Roma I) og/eller Roma-konvensjonen» ikke gjelde. Denne tilpasningen er tatt inn som følge av at Roma I-forordningen ikke er innlemmet i EØS-avtalen.

Artikkel 3 fastsetter at teksten til direktiv 2014/67/EU på islandsk og norsk, som skal kunngjøres i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende, skal gis gyldighet. Artikkel 4 fastsetter at beslutningen trer i kraft 27. oktober 2018, forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalen artikkel 103 nr. 1 er inngitt.

Artikkel 4 fastsetter at beslutningen i EØS-komiteen skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende.

5 Forholdet til norsk rett

Håndhevingsdirektivet inneholder både bestemmelser som EØS-statene er forpliktet til å gjen-

nomføre og bestemmelser av frivillig karakter. Ved vurderingen av behovet for tilpasninger i norsk rett, vurderte Arbeids- og sosialdepartementet at norsk rett på flere punkter allerede var i tråd med direktivets krav.

Utsendingsdirektivets regler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som får anvendelse for utsendte arbeidstakere i Norge, er gjennomført i forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsending av arbeidstakere (utsendingsforskriften). Forskriften er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd. Utsendingsforskriften har også regler om hvem som er ansvarlig for å gi tilstrekkelig informasjon om regelverket og om myndighets-samarbeid på tvers av landegrensene mv.

Flere av håndhevingsdirektivets bestemmelser utfyller og presiserer regler som allerede finnes i utsendingsforskriften. Direktivets bestemmelser er dessuten i all hovedsak av teknisk og detaljert karakter, blant annet om ansvarlig myndighet, saksbehandling, frister mv. Det ble derfor foreslått en rekke endringer i utsendingsforskriften for å gjennomføre de fleste av direktivets materielle bestemmelser. På enkelte punkter ble det likevel vurdert at endringer i lovgivningen var nødvendig, blant annet for å gi hjemmel til at norske myndigheter kan samarbeide med andre lands myndigheter om innkreving.

Arbeids- og sosialdepartementet la frem Prop. 5 L (2016–2017) med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven med sikte på å gjennomføre direktivet i norsk rett. Lovendringene ble vedtatt i mars 2017 (jf. lov av 31. mars 2017 nr. 12 om endringer i arbeidsmiljøloven (gjennomføring av håndhevingsdirektivet mv)), og trådte i kraft 1. juli 2017. Forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd ble utvidet noe, slik at den gir tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag for endringer i utsendingsforskriften. For å oppfylle direktivets krav om gjensidig myndighetssamarbeid ble det vedtatt en ny forskriftshjemmel i § 1-7 femte ledd. Det ble vedtatt en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 18 for å gjennomføre direktivets regler om gjensidig bistand mellom EØS-statene om underretning om og innkreving av administrative økonomiske sanksjoner. Bestemmelsen gir også hjemmel til å fastsette nærmere regler om saksbehandlingen, frister mv. i forskrift. Slike bestemmelser ble foreslått inntatt i utsendingsforskriften, og i forskrift av 1. juni 2013 nr. 565 til lov om Statens Innkrevingsentral (SI-forskriften). Endringene i utsendingsforskriften trådte også i kraft 1. juli 2017.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Økonomiske og administrative konsekvenser ved å gjennomføre direktivet i norsk rett ble vurdert i Prop. 5 L (2016–2017). Økte krav til informasjon til tjenesteytere og utsendte arbeidstakere har økonomiske og administrative konsekvenser for Arbeidstilsynet. Disse knytter seg til utgifter til å utarbeide en offisiell nettside, informasjonsmateriale og utgifter til oversettingstjenester. Dette er dels engangsutgifter, og dels løpende utgifter til drift og vedlikehold av nettside og informasjonsmateriell.

Det har vært lagt til grunn at det vil kunne bli en økning i antall henvendelser om bistand og informasjon fra andre EØS-stater, men at denne økningen forventes å være beskjeden. Det må påregnes kostnader til opplæring i bruk av Informasjonssystemet for det indre marked. Samtidig vil Arbeidstilsynets arbeid kunne effektiviseres gjennom styrket tilgang til informasjon, håndheving og mulighet til å kreve inn tvangsmulkt og overtredelsesgebyr på tvers av landegrensene. Det er imidlertid vanskelig å anslå hvor stor effekt direktivet vil ha på dette punkt. Fremtidige engangsutgifter til utestående oppgaver (primært utforming av informasjonsmateriell) ble i 2016 estimert til ca. 400 000 kroner.

Fremtidige løpende utgifter knyttet til informasjon til utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, herunder drift og videreutvikling av nettsted samt ivaretagelse av forpliktelsene til å bistå andre lands myndigheter, er tidligere estimert til ca. 2 000 000 kroner årlig (to årsverk). I tillegg er løpende utgifter til oversetting av tekst til relevante språk estimert til ca. 500 000 kroner årlig.

Så langt er ikke alle estimerte tiltak gjennomført. I 2017 er det påløpt 177 400 kroner i engangsutgifter knyttet til nødvendige tilpasninger av nettsiden workinnorway.no. Kostnadene er dekket av Arbeidstilsynet og NAV i fellesskap, ettersom det er NAV som har redaktør- og driftsansvaret for nettsiden.

Håndhevingsdirektivet innebærer at Statens innkrevingsentral (SI) får i oppgave å kreve inn en ny type krav, men antallet forventes å bli begrenset. Så langt har ikke SI inndrevet noen

krav etter dette regelverket. De nye oppgavene som følger av håndhevingsdirektivet har hittil ikke medført ekstra kostnader av betydning for SI.

Alle kostnadene knyttet til gjennomføring av direktivet vil dekkes innenfor Arbeids- og sosialdepartementets gjeldende budsjettammer.

7 Konklusjon og tilrådning

Det overordnede formålet med håndhevingsdirektivet er å styrke håndhevingen og etterlevelsen av reglene om lønns- og arbeidsvilkår som følger av utsendingsdirektivet. Intensjonen med direktiv 2014/67/EU er således å balansere states behov for å ha effektive kontrolltiltak og mekanismer som hindrer at utsendte arbeidstakere utsettes for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, mot utsendingsvirksomhetenes behov for forutsigbarhet og klarhet med hensyn til hvilke regler som gjelder når de yter tjenester på tvers av landegrensene. Direktivet etablerer et felles rammeverk for samarbeid og utveksling av informasjon, gjennom et felleseuropeiske verktøy – IMI. Styrking av det internasjonale samarbeidet er sentralt i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. Utsending er per definisjon et internasjonalt fenomen, og felles regler i Europa på dette området er derfor viktig og ønskelig. Innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen er viktig for at norske myndigheter fullt ut skal kunne utnytte de samarbeidsmekanismene direktivet etablerer. Dette gjelder særlig tilgang til informasjon fra andre land gjennom IMI, og bistand fra andre land til å underrette om og kreve inn administrative gebyrer som er ilagt for brudd på reglene om utsendte arbeidstakere.

Arbeids- og sosialdepartementet tilrår godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltnings-samarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked (IMI-forordningen). Utenriksdepartementet slutter seg til dette.

Utenriksdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet), i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

I

Stortinget samtykker i godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/

67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet).

Vedlegg 1

EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om endring av EØS-avtalens vedlegg X (Generelle tjenester) og vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt EØS-avtalen, særlig artikkel 98, og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»)¹ skal innlemmes i EØS-avtalen.
- 2) EØS-avtalens vedlegg X og XVIII bør derfor endres –

TRUFFET DENNE BESLUTNING:

Artikkel 1

I EØS-avtalens vedlegg X nr. 3 (europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 1024/2012) skal nytt strekpunkt lyde:

«– **32014 L 0067:** Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 (EUT L 159 av 28.5.2014, s. 11).»

Artikkel 2

I EØS-avtalens vedlegg XVIII, etter nr. 30a (kommisjonsbeslutning 2009/17/EF), tilføyes følgende:

«30b. **32014 L 0067:** Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsen-

ding av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked («IMI-forordningen») (EUT L 159 av 28.5.2014, s. 11).

Direktivets bestemmelser skal for denne avtales formål gjelde med følgende tilpasning:

Med hensyn til EFTA-statene får ordene «i samsvar med forordning (EF) nr. 593/2008 (Roma I) og/eller Roma-konvensjonen» i artikkel 4 nr. 3 bokstav c) ikke anvendelse.»

Artikkel 3

Teksten til direktiv 2014/67/EU på islandsk og norsk, som skal kunngjøres i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 4

Denne beslutning trer i kraft 27. oktober 2018, forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalens artikkel 103 nr. 1 er inngitt².

Artikkel 5

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel 26. oktober 2018.

For EØS-komiteen

Oda Helen Sletnes
Formann

¹ EUT L 159 av 28.5.2014, s. 11.

² Forfatningsrettslige krav angitt.

Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

Erklæring fra EFTA-statene i forbindelse med EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemming av direktiv 2014/67/EU i EØS-avtalen [skal vedtas sammen med beslutningen og kunngjøres i EUT]

I direktiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av

arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting fastsettes det bestemmelser om håndheving over landegrensene av administrative sanksjoner og bøter. Innlemmingen av dette direktiv berører ikke innlemmingen av framtidige rettsakter som inneholder bestemmelser om håndheving over landegrensene av administrative sanksjoner og bøter.

Vedlegg 2

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltnings-samarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 53 nr. 1 og artikkel 62,

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité¹,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen²,

etter den ordinære regelverksprosessen³ og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Fri bevegelighet for arbeidstakere, etableringsadgang og adgang til å yte tjenester er grunnleggende prinsipper for det indre marked i Unionen og er nedfelt i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV). Gjennomføringen av disse prinsippene er videreutviklet av Unionen med henblikk på å sikre like vilkår for virksomheter og overholdelse av arbeidstakeres rettigheter.
- 2) Adgangen til å yte tjenester omfatter retten for foretak til å yte tjenester i en annen medlemsstat hvor de midlertidig sender sine egne arbeidstakere slik at de kan yte tjenestene der. Med henblikk på utsending av arbeidstakere er det nødvendig å skille slik adgang fra fri bevegelighet for arbeidstakere, som gir alle borgere rett til å bevege seg fritt til en annen medlemsstat for å arbeide og bo der for det formål og beskytter dem mot forskjellsbe-

handling når det gjelder sysselsetting, vederlag og andre arbeids- og ansettelsesvilkår sammenlignet med borgere i den berørte medlemsstaten.

- 3) Når det gjelder arbeidstakere som sendes ut midlertidig for å utføre arbeid i forbindelse med tjenesteyting i en annen medlemsstat enn den hvor de vanligvis utfører arbeid, fastsetter europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF⁴ et grunnleggende sett av klart definerede arbeids- og ansettelsesvilkår som tjenesteyteren må oppfylle i medlemsstaten dit utsendingen skjer for å sikre et minstevern for de berørte utsendte arbeidstakerne.
- 4) Alle tiltak som innføres ved dette direktiv, bør være begrunnede og forholdsmessige slik at de ikke skaper administrative byrder eller begrenser muligheten for foretak, særlig små og mellomstore bedrifter (SMB), til å skape nye arbeidsplasser, samtidig som utsendte arbeidstakere vernes.
- 5) For å sikre at direktiv 96/71/EF overholdes uten at tjenesteyterne ilegges en unødvendig administrativ byrde, er det viktig at de faktiske forhold som det vises til i direktivets bestemmelser om identifisering av reell utsending og forebygging av misbruk og omgåelse av regler, anses som veiledende og ikke-uttømmende. Særlig bør det ikke være et krav om at alle forhold må foreligge ved hvert tilfelle av utsending.
- 6) Selv om vurderingen av de veiledende faktiske forhold bør tilpasses hvert enkelt tilfelle og ta hensyn til situasjonens særegenheter, bør situasjoner hvor samme forhold fore-

¹ EUT C 351 av 15.11.2012, s. 61.

² EUT C 17 av 19.1.2013, s. 67.

³ Europaparlamentets holdning av 16. april 2014 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 13. mai 2014.

⁴ Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (EFT L 18 av 21.1.1997, s. 1).

- ligger, ikke føre til at vedkommende myndigheter i forskjellige medlemsstater fra et juridisk ståsted behandler eller vurderer dem ulikt.
- 7) For å forebygge, unngå og bekjempe at foretak misbruker og omgår gjeldende regler ved på urettmessig eller bedragersk vis å dra nytte av friheten til å yte tjenester i henhold til TEUV og/eller av anvendelsen av direktiv 96/71/EF, bør gjennomføringen og overvåkingen av begrepet «utsending» forbedres, og på unionsplan bør det innføres mer ensartede bestemmelser som forenkler en felles tolkning.
- 8) De faktiske forholdene som kjennetegner utsendingens midlertidige karakter, og vilkåret om at arbeidsgiveren må være reelt etablert i medlemsstaten som utsendingen skjer fra, må derfor undersøkes av vedkommende myndighet i vertsstaten og, ved behov, i tett samarbeid med etableringsstaten.
- 9) Når vedkommende myndigheter vurderer størrelsen på omsetningen til et foretak i etableringsstaten for å avgjøre om det er reelt at foretaket utøver virksomhet av betydelig omfang der, og ikke bare intern forvaltning og/eller administrasjon, bør de ta hensyn til forskjeller i ulike valutaers kjøpekraft.
- 10) Bestemmelsene i dette direktiv med hensyn til gjennomføring og overvåking av utsending kan også forenkle vedkommende myndigheters arbeid med å identifisere arbeidstakere som på uriktig grunnlag oppgis å være selvstendig næringsdrivende. I samsvar med direktiv 96/71/EF er den relevante definisjonen av «arbeidstaker» den definisjonen som anvendes i lovgivningen i den medlemsstat hvis territorium en arbeidstaker er utsendt til. Dersom vedkommende myndigheter skaper større klarhet rundt utsending og overvåker den bedre, vil det kunne styrke rettssikkerheten og være et viktig redskap for effektivt å bekjempe falsk selvstendig virksomhet og sikre at utsendte arbeidstakere ikke på uriktig grunnlag oppgis å være selvstendig næringsdrivende, og på den måten bidra til å forebygge, unngå og bekjempe omgåelse av gjeldende regler.
- 11) Når det ikke foreligger en situasjon med reell utsending og det oppstår en lovkonflikt, bør det tas behørig hensyn til bestemmelsene i europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 593/2008⁵ («Roma I») eller Roma-konvensjonen⁶ som har som mål å sikre at arbeidstakere ikke mister det vern som de gis ved bestemmelser som ikke kan fravikes ved avtale, eller som bare kan fravikes til deres fordel. Medlemsstatene bør sikre at de har bestemmelser som gir tilstrekkelig vern til arbeidstakere som ikke er reelt utsendt.
- 12) Mangelen på bekreftelsen på gjeldende bestemmelser om trygdelovgivning i henhold til europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004⁷ kan tyde på at situasjonen ikke bør betegnes som en midlertidig utsending til en annen medlemsstat enn den hvor den berørte arbeidstakeren vanligvis arbeider i forbindelse med tjenesteyting.
- 13) Som er tilfellet med direktiv 96/71/EF bør dette direktiv ikke berøre anvendelsen av forordning (EF) nr. 883/2004 og europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 987/2009⁸.
- 14) Hensynet til mangfoldet i nasjonale arbeidsmarkedsordninger samt uavhengigheten til partene i arbeidslivet er uttrykkelig anerkjent ved TEUV.
- 15) I mange medlemsstater spiller partene i arbeidslivet en viktig rolle i forbindelse med utsending av arbeidstakere med henblikk på tjenesteyting, ettersom partene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis, som en alternativ løsning eller parallelt, kan fastsette de ulike nivåene for gjeldende minstelønn. Partene i arbeidslivet bør underrette og opplyse om disse minstelønnene.
- 16) Hensiktsmessig og effektiv gjennomføring og håndheving er viktig for å verne rettighetene til utsendte arbeidstakere og sikre like konkurransevilkår for tjenesteyterne, mens mangelfull håndheving kan undergrave virkningen av regelverket til Unionen på dette området. Det er derfor avgjørende med et tett samarbeid mellom Kommisjonen og medlemsstatene og, ved behov, regionale og lokale myndigheter, uten at dette tilsidesetter den viktige rollen arbeidstilsyn og partene i arbeidslivet spiller i så henseende. Gjensidig tillit, samarbeidsvilje, kontinuerlig dialog og

⁵ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 593/2008 av 17. juni 2008 om hvilken lovgivning som får anvendelse på avtaleforpliktelser (EUT L 177 av 9.4.2008, s. 6).

⁶ Roma-konvensjonen av 19. Juni 1980 om hvilken lovgivning som får anvendelse på avtaleforpliktelser (80/934/EØF) (EFT L 266 av 9.10.1980, s. 1).

⁷ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om koordinering av trygdeordninger (EUT L 166 av 30.4.2004, s. 1).

⁸ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 987/2009 av 16. september 2009 om fastsettelse av nærmere regler for gjennomføring av forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering av trygdeordninger (EUT L 284 av 30.10.2009, s. 1).

Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

- gjensidig forståelse er avgjørende i den forbindelse.
- 17) Effektive framgangsmåter for overvåking er avgjørende for håndhevingen av direktiv 96/71/EF og dette direktiv og bør derfor innføres i hele Unionen.
- 18) Vanskeligheter med å få tilgang til opplysninger om arbeids- og ansettelsesvilkår er svært ofte årsaken til at tjenesteytere ikke overholder eksisterende regler. Medlemsstatene bør derfor sikre at slike opplysninger stilles allment til rådighet uten kostnad, og at det gis effektiv tilgang til dem, ikke bare for tjenesteytere fra andre medlemsstater, men også for berørte utsendte arbeidstakere.
- 19) Når arbeids- og ansettelsesvilkår er fastsatt i tariffavtaler som er erklært allmenngyldige, bør medlemsstatene, idet de tar hensyn til uavhengigheten til partene i arbeidslivet, sikre at de tariffavtalene stilles allment til rådighet på en tilgjengelig og oversiktlig måte.
- 20) For å bedre tilgangen til opplysninger bør det opprettes én sentral informasjonskilde i medlemsstatene. Hver medlemsstat bør sørge for at det finnes ett sentralt offisielt nasjonalt nettsted, i samsvar med standardene for tilgang til nettinnhold, og andre egnede kommunikasjonsmidler. Det sentrale, offisielle nasjonale nettstedet bør minst utformes som en nettportal og fungere som en inngangsport eller et primært kontaktpunkt som inneholder tydelige og nøyaktige lenker til relevante informasjonskilder samt kortfattede opplysninger om innholdet på de oppførte nettstedene og lenkene. Slike nettsteder bør særlig omfatte alle nettsteder som er opprettet i henhold til regelverket til Unionen for å fremme entreprenørskap og/eller utvikling av yting av tjenester over landegrensene. Vertsstater bør opplyse om hvilke frister som er fastsatt i deres nasjonale lovgivning med hensyn til tjenesteyternes oppbevaring av dokumenter etter utsendingsperioden.
- 21) Utsendte arbeidstakere bør ha rett til å motta generelle opplysninger fra vertsstaten om nasjonal lovgivning og/eller praksis som de omfattes av.
- 22) Forvaltningssamarbeid og gjensidig bistand mellom medlemsstater bør overholde reglene for vern av personopplysninger fastsatt i europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF⁹, og være i samsvar med nasjonale personvernregler som gjennomfører regelverket til Unionen. Med hensyn til forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked (IMI) bør det også overholde europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 45/2001¹⁰ og europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 1024/2012¹¹.
- 23) For å sikre riktig anvendelse og kontrollere overholdelsen av de materielle reglene for arbeids- og ansettelsesvilkår med hensyn til utsendte arbeidstakere bør medlemsstatene bare la visse administrative krav og kontrolltiltak få anvendelse på foretak som sender ut arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. I henhold til Den europeiske unions domstols rettspraksis kan slike krav og tiltak være begrunnet ut fra tvingende allmenne hensyn, som omfatter effektivt vern av arbeidstakeres rettigheter, forutsatt at de er egnet til å sikre at det ønskede målet nås og ikke går lenger enn det som er nødvendig for å nå det. Slike krav og tiltak kan pålegges bare dersom vedkommende myndigheter ikke kan utføre sin tilsynsoppgave effektivt uten de etterspurte opplysningene og/eller dersom mindre restriktive tiltak ikke vil sikre at målene for de nasjonale kontrolltiltak som anses som nødvendige, oppnås.
- 24) En tjenesteyter bør sikre at identiteten til de utsendte arbeidstakerne som er oppført i erklæringen tjenesteyteren gir for å muliggjøre faktiske kontroller på arbeidsplassen, kan kontrolleres av vedkommende myndigheter så lenge utsendingen varer.
- 25) En tjenesteyter som er etablert i en annen medlemsstat, bør uten unødig opphold opplyse vedkommende myndigheter i vertsstaten om alle vesentlige endringer i opplysningene som inngår i erklæringen tjenesteyteren gir for å muliggjøre faktiske kontroller på arbeidsplassen.
- 26) Plikten til å underrette Kommissjonen om administrative krav og kontrolltiltak bør ikke

⁹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (EFT L 281 av 23.11.1995, s. 31).

¹⁰ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 45/2001 av 18. desember 2000 om personvern i forbindelse med behandling av personopplysninger i Fellesskapets institusjoner og organer og om fri utveksling av slike opplysninger (EFT L 8 av 12.1.2001, s. 1).

¹¹ Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 1024/2012 av 25. oktober 2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked og om oppheving av kommisjonsvedtak 2008/49/EF («IMI-forordningen») (EUT L 316 av 14.11.2012, s. 1).

- utgjøre en framgangsmåte for forhåndsgodkjenning.
- 27) For å sikre en bedre og mer ensartet anvendelse av direktiv 96/71/EF samt håndhevingen av direktivet i praksis, og for i størst mulig grad å begrense forskjeller i anvendelse og håndheving innenfor Unionen, bør medlemsstatene sørge for at det gjennomføres effektivt og egnet tilsyn på deres territorium slik at de blant annet bidrar til å bekjempe svart arbeid i forbindelse med utsending, samtidig som det tas hensyn til andre lovgivningsmessige initiativer til å håndtere problemstillingen bedre.
 - 28) Ved behov bør medlemsstatene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis gi det inspiserte foretaket et dokument etter tilsynet eller et kontrolldokument med alle relevante opplysninger.
 - 29) Medlemsstatene bør sikre at det finnes tilstrekkelig med personale med de ferdigheter og kvalifikasjoner som trengs for å utføre tilsynet effektivt, og for uten unødig opphold å svare på anmodninger fra vertsstaten eller etableringsstaten om opplysninger som fastsatt i dette direktiv.
 - 30) Arbeidstilsyn, partene i arbeidslivet og andre overvåkingsorganer er av avgjørende betydning i den forbindelse og bør fortsette å spille en viktig rolle.
 - 31) For å håndtere mangfoldet i arbeidsmarkedene og i arbeidsmarkedsordninger på en fleksibel måte kan partene i arbeidslivet og/eller øvrige parter og/eller organer unntaksvis overvåke visse arbeids- og ansettelsesvilkår for utsendte arbeidstakere, forutsatt at de kan garantere de berørte arbeidstakerne et tilsvarende vern og utøve overvåkingen på en måte som ikke innebærer forskjellsbehandling og er objektiv.
 - 32) Medlemsstatenes tilsynsmyndigheter og andre relevante overvåkings- og håndhevingsorganer bør delta i samarbeidet og utvekslingen av opplysninger som er fastsatt i den relevante lovgivning, for å kontrollere om reglene som gjelder for utsendte arbeidstakere, er overholdt.
 - 33) Medlemsstatene oppfordres særlig til å innføre en mer integrert metode for arbeidstilsyn. Behovet for å utarbeide felles standarder med henblikk på å opprette sammenlignbare metoder, praksiser og minstestandarder på unionsplan, bør likeledes undersøkes. Utarbeidelsen av felles standarder bør imidlertid ikke føre til at medlemsstatene blir hindret i arbeidet med å bekjempe svart arbeid effektivt.
 - 34) For å lette håndhevingen av direktiv 96/71/EF og sikre at det gjennomføres mest mulig effektivt bør det finnes gode klageordninger som utsendte arbeidstakere kan benytte for å inngi klager eller tre inn som part i en sak, enten direkte eller, med deres godkjenning, gjennom utpekte tredjeparter som fagforeninger eller andre foreninger samt felles institusjoner for partene i arbeidslivet. Dette bør ikke berøre nasjonale rettergangsregler for representasjon og forsvar ved domstolen eller den myndighet og andre rettigheter som fagforeninger og andre arbeidstakerrepresentanter har i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis.
 - 35) For å sikre at en utsendt arbeidstaker får riktig lønn bør en eventuell godtgjøring som spesifikt gjelder utsendingen, forutsatt at den kan anses som en del av minstelønnen, trekkes fra lønnen bare dersom det finnes bestemmelser om dette i henhold til nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis i vertsstaten.
 - 36) Overholdelse i praksis av gjeldende regler på området for utsending og effektivt vern av arbeidstakeres rettigheter i denne sammenheng er en særlig viktig problemstilling i forbindelse med kjeder av underleverandører og bør sikres gjennom egnede tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis og i henhold til unionsretten. Slike tiltak kan, etter samråd med de relevante partene i arbeidslivet, omfatte frivillig innføring av en ordning med direkte ansvar for underleverandøren, sammen med eller i stedet for arbeidsgiverens ansvar, med hensyn til eventuell utestående nettogodtgjøring tilsvarende minstelønn og/eller utestående innbetalinger til fond eller institusjoner som i fellesskap forvaltes av partene i arbeidslivet og som reguleres ved lov eller tariffavtaler, forutsatt at de omfattes av artikkel 3 nr. 1 i direktiv 96/71/EF. Medlemsstatene står imidlertid fritt til å fastsette strengere ansvarsregler i henhold til nasjonal lovgivning eller gå lenger i henhold til nasjonal lovgivning dersom reglene ikke innebærer forskjellsbehandling og er forholdsmessige.
 - 37) Medlemsstater som har innført tiltak for å sikre at gjeldende regler for kjeder av underleverandører overholdes, bør ha mulighet til å fastsette at en (under)leverandør under visse omstendigheter ikke skal holdes ansvarlig, eller at ansvaret kan begrenses dersom (under)leverandøren har oppfylt kravet om å utvise tilbørlig aktsomhet. Disse tiltakene bør fastsettes i nasjonal lovgivning, idet det tas

hensyn til de særlige forholdene i den berørte medlemsstaten, og de kan blant annet omfatte at leverandøren treffer tiltak for å dokumentere overholdelse av administrative krav og kontrolltiltak for å sikre at overholdelsen av gjeldende regler for utsending av arbeidstakere overvåkes effektivt.

- 38) Det gir grunn til bekymring at medlemsstatene fortsatt har mange problemer med å innføre administrative sanksjoner og/eller bøter på tvers av landegrensene, og det er derfor nødvendig å behandle spørsmålet om gjensidig anerkjennelse av administrative sanksjoner og/eller bøter.
- 39) Forskjellene mellom medlemsstatenes systemer for å håndheve ilagte administrative sanksjoner og/eller bøter på tvers av landegrensene er til hinder for at det indre marked kan virke på en tilfredsstillende måte og kan gjøre det svært vanskelig, om ikke umulig, å sikre at utsendte arbeidstakere har samme vernenivå i hele Unionen.
- 40) Effektiv håndheving av de materielle reglene for utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting bør sikres gjennom særskilte tiltak rettet mot håndheving over landegrensene av ilagte økonomiske administrative sanksjoner og/eller bøter. En tilnærming av medlemsstatenes lovgivning på dette området er derfor en viktig forutsetning for å sikre et høyere, mer ensartet og sammenlignbart vernenivå, som er nødvendig for at det indre marked skal virke tilfredsstillende.
- 41) Vedtakelse av felles regler om gjensidig bistand og støtte i forbindelse med håndhevingstiltak og tilknyttede kostnader, samt vedtakelse av ensartede krav til underretning om beslutninger om administrative sanksjoner og/eller bøter som ilegges ved manglende overholdelse av direktiv 96/71/EF og dette direktiv, bør løse en rekke praktiske problemer med håndheving over landegrensene og sikre bedre informasjon om og håndheving av slike beslutninger som er truffet i en annen medlemsstat.
- 42) Dersom det viser seg at tjenesteyteren egentlig ikke er etablert i etableringsstaten eller at adressen eller øvrige opplysninger om foretaket er falske, bør vedkommende myndigheter ikke avslutte framgangsmåten av formelle grunner, men undersøke saken ytterligere for å finne identiteten til den fysiske eller juridiske personen som er ansvarlig for utsendingen.
- 43) Anerkjennelsen av beslutninger om en administrativ sanksjon og/eller bot og anmodning om inndrivelse av en slik sanksjon og/eller bot bør være basert på prinsippet om gjensidig tillit. I den forbindelse bør grunnene til å la være å anerkjenne eller til å avslå å innføre en administrativ sanksjon og/eller bot begrenses til det som er absolutt nødvendig.
- 44) Selv om det innføres mer ensartede regler med hensyn til håndheving over landegrensene av administrative sanksjoner og/eller bøter, og til tross for behovet for flere felles kriterier for å gjøre framgangsmåter for oppfølging mer effektive ved manglende betaling, bør slike regler ikke berøre medlemsstatenes myndighet til å fastsette egne ordninger for sanksjoner, bøter eller inndrivelse i henhold til den nasjonale lovgivning. Derfor kan bestemmelsen som hjemler håndheving eller gjennomføring av slike sanksjoner og/eller bøter, ved behov og idet det tas hensyn til nasjonal lovgivning og/eller praksis i den anmodede medlemsstat, ferdigstilles med og/eller ledsages eller erstattes av et dokument som hjemler retten til håndheving eller gjennomføring i den anmodede medlemsstat.
- 45) De mer ensartede reglene bør ikke påvirke plikten til å overholde saksøktes grunnleggende rettigheter og friheter samt de grunnleggende rettsprinsipper som gjelder for dem i henhold til artikkel 6 i traktaten om Den europeiske union (TEU), som retten til å bli hørt og retten til effektiv klageadgang og rettferdig rettergang samt prinsippet «ne bis in idem».
- 46) Målet med dette direktiv er ikke å fastsette harmoniserte regler for rettslig samarbeid, domsmyndighet eller anerkjennelse og fullbyrdelse av beslutninger i sivile og kommersielle saker, og heller ikke å behandle spørsmål om gjeldende lovgivning.
- 47) Medlemsstatene bør treffe egnede tiltak i tilfelle manglende oppfyllelse av pliktene fastsatt i dette direktiv, herunder forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter, og bør fastsette sanksjoner som er effektive, avskrekkende og står i forhold til overtredelsen, ved brudd på pliktene fastsatt i dette direktiv.
- 48) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som er anerkjent i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter, særlig retten til vern av personopplysninger (artikkel 8), yrkesfrihet og retten til arbeid (artikkel 15), frihet til å drive næringsvirksomhet (artikkel 16), retten til å forhandle og inngå tariffavtaler

(artikkel 28), rettferdige og rimelige arbeidsvilkår (artikkel 31), retten til effektiv klageadgang og rettferdig rettergang (artikkel 47), formodning om uskyld og retten til forsvar (artikkel 48) og retten til ikke å bli domfelt to ganger for samme straffbare handling («ne bis in idem») (artikkel 50), og må gjennomføres i samsvar med disse rettighetene og prinsippene.

- 49) For å fremme en bedre og mer ensartet anvendelse av direktiv 96/71/EF er det hensiktsmessig å benytte et elektronisk informasjonsutvekslingssystem for å forenkle forvaltningssamarbeidet, og vedkommende myndigheter bør bruke IMI så mye som mulig. Dette bør imidlertid ikke være til hinder for anvendelsen av eksisterende og framtidige bilaterale avtaler eller ordninger med hensyn til forvaltningssamarbeid og gjensidig bistand.
- 50) Ettersom målet for dette direktiv, som er å fastsette en felles ramme av egnede bestemmelser, tiltak og kontrollordninger som er nødvendige for en bedre og mer ensartet gjennomføring, anvendelse og håndheving av direktiv 96/71/EF i praksis, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i traktaten om Den europeiske union. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
- 51) EUs datatilsynsorgan har blitt rådspurt i samsvar med artikkel 28 nr. 2 i forordning (EF) nr. 45/2001 og avga uttalelse 19. juli 2012¹².

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Kapittel I

Alminnelige bestemmelser

Artikkel 1

Formål

1. Ved dette direktiv fastsettes en felles ramme av egnede bestemmelser, tiltak og kontrollordninger som er nødvendige for en bedre og mer ensartet gjennomføring, anvendelse og håndheving av direktiv 96/71/EF i praksis, herunder tiltak for å forebygge og ilegge sanksjoner for misbruk og omgåelse av gjel-

dende regler, uten at det berører virkeområdet for direktiv 96/71/EF.

Målet med dette direktiv er å sikre at rettighetene til utsendte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting over landegrensene opprettholdes på et egnet nivå, særlig med hensyn til håndheving av de arbeids- og ansettelsesvilkår som i samsvar med artikkel 3 i direktiv 96/71/EF gjelder i medlemsstaten hvor tjenesten skal ytes, og samtidig lette tjenesteyternes utøvelse av adgangen til å yte tjenester og fremme rettferdig konkurranse mellom tjenesteytere, og på den måten støtte det indre markedets virkemåte.

2. Dette direktiv berører ikke på noen måte utøvelsen av de grunnleggende rettigheter som anerkjennes i medlemsstatene og på unionsplan, herunder retten eller friheten til å streike eller treffe andre tiltak som omfattes av arbeidsmarkedsordninger i medlemsstatene, i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis. Det berører heller ikke retten til å forhandle fram, inngå og håndheve tariffavtaler og retten til å treffe kollektive tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis.

Artikkel 2

Definisjoner

I dette direktiv menes med:

- a) «vedkommende myndighet» en myndighet eller et organ, som kan omfatte kontaktorganene omhandlet i artikkel 4 i direktiv 96/71/EF, som en medlemsstat har utpekt til å utføre oppgaver fastsatt i direktiv 96/71/EF og dette direktiv,
- b) «anmodende myndighet» den vedkommende myndighet i en medlemsstat som anmoder om bistand, opplysninger, underretning om eller inndrivelse av en sanksjon og/eller bot, som omhandlet i kapittel VI,
- c) «anmodet myndighet» den vedkommende myndighet i en medlemsstat som mottar en anmodning om bistand, opplysninger, underretning om eller inndrivelse av en sanksjon og/eller bot, som omhandlet i kapittel VI.

Artikkel 3

Vedkommende myndigheter og kontaktorganer

Med henblikk på dette direktiv skal medlemsstatene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis utpeke én eller flere vedkommende myndigheter, som kan omfatte kontaktorganene omhandlet i artikkel 4 i direktiv 96/71/EF. Når

¹² EUT C 27 av 29.1 2013, s. 4.

medlemsstatene utpeker sine vedkommende myndigheter skal de ta behørig hensyn til behovet for å sikre vern av innholdet i opplysningene som utveksles, og de juridiske rettighetene til fysiske og juridiske personer som kan være berørt. Medlemsstatene skal i siste instans være ansvarlig for å ivareta vernet av opplysninger og de juridiske rettighetene til berørte personer og skal innføre egnede ordninger for dette.

Medlemsstatene skal gi vedkommende myndigheters kontaktopplysninger til Kommisjonen og de andre medlemsstatene. Kommisjonen skal offentliggjøre og regelmessig ajourføre listen over vedkommende myndigheter og kontaktorganer.

Andre medlemsstater og Unionens institusjoner skal respektere den enkelte medlemsstats valg av vedkommende myndigheter.

Artikkel 4

Identifisering av reell utsending og forebygging av misbruk og omgåelse

1. Ved gjennomføring, anvendelse og håndheving av direktiv 96/71/EF skal vedkommende myndigheter gjøre en samlet vurdering av alle faktiske forhold som anses nødvendige, særlig de faktiske forholdene fastsatt i nr. 2 og 3 i denne artikkel. Disse forholdene er ment å hjelpe vedkommende myndigheter når disse utfører undersøkelser og kontroller, og når de har grunn til å tro at en arbeidstaker ikke kan anses som en utsendt arbeidstaker i henhold til direktiv 96/71/EF. Forholdene er veiledende ved den samlede vurderingen og skal derfor ikke vurderes enkeltvis.
2. For å kunne avgjøre om et foretak utøver reell virksomhet av betydelig omfang, og ikke bare intern forvaltning og/eller administrasjon, skal vedkommende myndigheter gjøre en samlet vurdering av alle de faktiske forhold som belyser den virksomhet som foretaket over lengre tid utøver i etableringsstaten og, ved behov, i vertsstaten. Slike forhold kan særlig omfatte:
 - a) stedet hvor foretaket har sitt forretningskontor og sin administrasjon, gjør bruk av kontorer, betaler skatt og trygde- og pensjonspremier og, dersom det er relevant, i samsvar med nasjonal lovgivning har tillatelse til å drive yrkesvirksomhet eller er registrert hos handelskamre eller bransjeorganer,
 - b) stedet hvor utsendte arbeidstakere rekrutteres og sendes ut fra,
 - c) lovgivningen som får anvendelse på avtalen foretaket inngår med arbeidstakerne på den ene siden og med kundene på den andre siden,
 - d) stedet hvor foretaket utøver forretningsvirksomhet av betydelig omfang og hvor den har ansatt administrativt personale,
 - e) antall avtaler som er inngått og/eller størrelsen på omsetningen i etableringsstaten, idet det tas hensyn til den særlige situasjonen til nyetablerte foretak og små og mellomstore bedrifter.
3. For å kunne vurdere om en utsendt arbeidstaker midlertidig utfører sitt arbeid i en annen medlemsstat enn den vedkommende vanligvis arbeider i, skal alle faktiske forhold som belyser dette arbeidet og arbeidstakerens situasjon, undersøkes. Slike forhold kan særlig omfatte:
 - a) om arbeidet utføres i et begrenset tidsrom i en annen medlemsstat,
 - b) datoen da utsendingen startet,
 - c) om utsendingen skjer til en annen medlemsstat enn den arbeidstakeren vanligvis utfører sitt arbeid i eller fra i samsvar med forordning (EF) nr. 593/2008 (Roma I) og/eller Roma-konvensjonen,
 - d) om den utsendte arbeidstakeren vender tilbake eller forventes å gjenoppta sitt arbeid i medlemsstaten vedkommende ble utsendt fra, etter å ha sluttført arbeidet eller tjenesteytingen som var hensikten med utsendingen,
 - e) virksomhetens art,
 - f) om reise, kost og losji blir betalt eller refundert av arbeidsgiveren som sender ut arbeidstakeren og i så fall hvordan betalingen eller refusjonen utføres,
 - g) eventuelle tidligere tidsrom hvor stillingen har vært besatt av samme eller en annen (utsendt) arbeidstaker.
4. Manglende oppfyllelse av ett eller flere av de faktiske forholdene fastsatt i nr. 2 og 3 skal ikke automatisk innebære at en situasjon ikke kan anses som utsending. Vurderingen av forholdene skal tilpasses hvert enkelt tilfelle, og det skal tas hensyn til situasjonens særegenheter.
5. Forholdene omhandlet i denne artikkel og som vedkommende myndigheter bruker i den samlede vurderingen når de skal avgjøre om en situasjon er en reell utsending, kan også brukes til å avgjøre om en person er en arbeidstaker i henhold til gjeldende definisjon i artikkel 2 nr. 2 i direktiv 96/71/EF. Med-

lemsstatene bør la seg veilede av blant annet konkrete forhold rundt utførelsen av arbeidet, underordningsforhold og godtgjøring av arbeidstakeren, uansett hvordan forholdet mellom partene er beskrevet i en overenskomst, enten den er avtafefestet eller ikke, som partene har inngått.

Kapittel II

Tilgang til opplysninger

Artikkel 5

Bedre tilgang til opplysninger

1. Medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å sikre at opplysninger om de arbeids- og ansettelsesvilkår som er omhandlet i artikkel 3 i direktiv 96/71/EF og skal anvendes og overholdes av tjenesteyterne, stilles allment til rådighet uten kostnad på en tydelig, klar og utfyllende måte og er lett tilgjengelige over avstand og elektronisk, i formater og i samsvar med standarder for tilgang til nettinhold som sikrer tilgang for personer med nedsatt funksjonsevne, og for å sikre at kontaktorganene eller andre vedkommende nasjonale myndigheter omhandlet i artikkel 4 i direktiv 96/71/EF er i stand til å utføre sine oppgaver effektivt.
2. For ytterligere å bedre tilgangen til opplysninger skal medlemsstatene
 - a) på en tydelig, detaljert og brukervennlig måte og i et tilgjengelig format på et sentralt offisielt nettsted og på andre egnede måter angi hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår og/eller hvilke deler av deres nasjonale og/eller regionale lovgivning som får anvendelse på arbeidstakere som er utsendt til deres territorium,
 - b) treffe nødvendige tiltak for å gjøre opplysninger allment tilgjengelige på det sentrale, offisielle nasjonale nettstedet og på andre egnede måter om hvilke tariffavtaler som gjelder og hvem de gjelder for, samt om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som tjenesteytere fra andre medlemsstater skal anvende i samsvar med direktiv 96/71/EF, herunder, når det er mulig, lenker til eksisterende nettsteder og andre kontaktpunkter, særlig de relevante partene i arbeidslivet,
 - c) kostnadsfritt gjøre opplysningene tilgjengelige for arbeidstakere og tjenesteytere på det eller de offisielle språkene i vertsstaten og på de mest relevante språkene i forhold til behovet i arbeidsmarkedet, et valg som skal overlates til vertsstaten. Disse opplysningene skal om mulig gjøres tilgjengelige i form av en kortfattet brosjyre som oppsummerer de viktigste arbeidsvilkårene, herunder en beskrivelse av framgangsmåtene for å inngi klager, og på anmodning i formater som er tilgjengelige for personer med nedsatt funksjonsevne; mer detaljerte opplysninger om arbeidsvilkår og sosiale vilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere, herunder helse og sikkerhet på arbeidsplassen, skal gjøres lett tilgjengelige og være kostnadsfri,
 - d) gjøre de relevante opplysningene mer tilgjengelige og tydelige, særlig de som finnes på det sentrale, offisielle nasjonale nettstedet omhandlet i bokstav a),
 - e) oppgi en kontaktperson ved kontaktorganet som har ansvar for å håndtere anmodninger om opplysninger,
 - f) holde opplysningene i faktabladene om medlemsstatene ajourført.
3. Kommisjonen skal fortsette å støtte medlemsstatene når det gjelder tilgang til opplysninger.
4. Når de arbeids- og ansettelsesvilkår som er omhandlet i artikkel 3 i direktiv 96/71/EF, i samsvar med nasjonal lovgivning, tradisjon og praksis og med respekt for uavhengigheten til partene i arbeidslivet, er fastsatt i tariffavtaler i samsvar med artikkel 3 nr. 1 og 8 i nevnte direktiv, skal medlemsstatene sikre at disse vilkår stilles til rådighet på en tilgjengelig og oversiktlig måte for tjenesteytere fra andre medlemsstater og for utsendte arbeidstakere, og skal i den forbindelse forsøke å involvere partene i arbeidslivet. De relevante opplysningene bør særlig omfatte de ulike minstelønnene og deres bestanddeler, metoden for å beregne godtgjøringen som skal utbetales, og, når det er relevant, kvalifikasjonskriteriene for å inngå i de ulike lønnskategoriene.
5. Medlemsstatene skal opplyse om hvilke organer og myndigheter arbeidstakere og foretak kan henvende seg til for å få generelle opplysninger om nasjonal lovgivning og praksis som de omfattes av med hensyn til deres rettigheter og plikter på medlemsstatenes territorium.

*Kapittel III***Forvaltningssamarbeid***Artikkel 6***Gjensidig bistand – alminnelige prinsipper**

1. Medlemsstatene skal ha et tett samarbeid og uten unødig opphold bistå hverandre gjensidig for å lette gjennomføringen, anvendelsen og håndhevingen av dette direktiv og direktiv 96/71/EF.
2. Medlemsstatenes samarbeid skal særlig omfatte å besvare vedkommende myndigheters begrunnede anmodninger om opplysninger og utføre kontroller, tilsyn og undersøkelser med hensyn til tilfeller av utsending som omhandlet i artikkel 1 nr. 3 i direktiv 96/71/EF, særlig knyttet til misbruk eller manglende overholdelse av gjeldende regler for utsending av arbeidstakere. Anmodninger om opplysninger omfatter opplysninger om en eventuell inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot, eller underretning om en beslutning om å ilegge en slik sanksjon og/eller bot, som omhandlet i kapittel VI.
3. Medlemsstatenes samarbeid kan også omfatte sending og forkynnelse av dokumenter.
4. Med henblikk på å besvare en anmodning om bistand fra vedkommende myndigheter i en annen medlemsstat skal medlemsstatene sørge for at tjenesteytere som er etablert på deres territorium, gir sine vedkommende myndigheter alle de opplysninger som er nødvendige for å føre tilsyn med deres virksomhet i samsvar med nasjonal lovgivning. Medlemsstatene skal treffe egnede tiltak dersom opplysningene ikke blir gitt.
5. Dersom en medlemsstat har vanskeligheter med å imøtekomme en anmodning om opplysninger, eller med å utføre kontroller, tilsyn eller undersøkelser, skal den uten unødig opphold underrette den anmodende medlemsstat om dette for å finne en løsning.

Ved vedvarende problemer i forbindelse med utveksling av opplysninger eller et varig avslag på oversending av opplysninger skal Kommisjonen, etter å ha blitt underrettet, eventuelt via IMI, treffe egnede tiltak.

6. Medlemsstatene skal oversende elektronisk de opplysninger som andre medlemsstater eller Kommisjonen anmoder om, innen følgende frister:
 - a) i hastetilfeller som krever søk i registre, for eksempel forbindelse med bekreftelse av

merverdiavgiftsregistrering, for å kontrollere at etablering i en annen medlemsstat foreligger, så snart det er mulig og senest to virkedager etter at anmodningen er mottatt.

Grunnen til at saken haster skal tydelig framgå av anmodningen, som må inneholde opplysninger som underbygger at det haster.

- b) for alle andre anmodninger om opplysninger, senest 25 virkedager etter at anmodningen er mottatt, med mindre medlemsstatene i fellesskap blir enige om en kortere frist.
7. Medlemsstatene skal sørge for at registre der tjenesteytere er oppført, og som vedkommende myndigheter har tilgang til på deres territorium, er tilgjengelige på samme vilkår for tilsvarende vedkommende myndigheter i de andre medlemsstatene med henblikk på gjennomføringen av dette direktiv og direktiv 96/61/EF, i den grad medlemsstatene har oppført disse registrene i IMI.
8. Medlemsstatene skal sikre at opplysningene som utveksles mellom organene omhandlet i artikkel 2 bokstav a), eller som oversendes til dem, benyttes bare i forbindelse med saken(e) som ligger til grunn for anmodningen.
9. Gjensidig forvaltningssamarbeid og gjensidig administrativ bistand skal ytes vederlagsfritt.
10. En anmodning om opplysninger skal ikke hindre vedkommende myndigheter i å treffe tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og unionsretten for å undersøke og forebygge påståtte overtredelser av direktiv 96/71/EF eller dette direktiv.

*Artikkel 7***Medlemsstatenes rolle innenfor rammen av forvaltningssamarbeid**

1. I samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 4 og 5 i direktiv 96/71/EF og så lenge en arbeidstaker er utsendt til en annen medlemsstat, ligger ansvaret for å føre tilsyn med de arbeids- og ansettelsesvilkår som skal overholdes i samsvar med direktiv 96/71/EF, hos myndighetene i vertsstaten, ved behov i samarbeid med myndighetene i etableringsstaten.
2. Tjenesteyterens etableringsstat skal fortsette å overvåke, kontrollere og treffe nødvendige tilsyns- eller håndhevingstiltak i samsvar med dennes nasjonale lovgivning, praksis og admi-

- nistrative framgangsmåter når det gjelder arbeidstakere som er utsendt til en annen medlemsstat.
3. Tjenesteyterens etableringsstat skal bistå medlemsstaten dit utsendingen skjer for å sikre at vilkårene som får anvendelse i henhold til direktiv 96/71/EF og dette direktiv, er oppfylt. Dette ansvaret skal på ingen måte begrense mulighetene for medlemsstaten dit utsendingen skjer, til å overvåke, kontrollere eller treffe eventuelle nødvendige tilsyns- eller håndhevingstiltak i samsvar med dette direktiv og direktiv 96/71/EF.
 4. Dersom det foreligger konkrete forhold som tyder på mulige uregelmessigheter, skal en medlemsstat på eget initiativ og uten unødig opphold gi den berørte medlemsstat alle relevante opplysninger.
 5. Vedkommende myndigheter i vertsstaten kan, for hvert tilfelle av tjenesteyting eller for hver tjenesteyter, be vedkommende myndigheter i etableringsstaten om opplysninger om hvorvidt tjenesteyteren er lovlig etablert, om tjenesteyterens redelige atferd samt om at tjenesteyteren ikke har brutt gjeldende regler. Vedkommende myndigheter i etableringsstaten skal gi disse opplysningene i samsvar med artikkel 6.
 6. De plikter som er fastsatt i denne artikkel, skal ikke innebære at etableringsstaten er forpliktet til å utføre faktiske undersøkelser og kontroller på territoriet til vertsstaten hvor tjenesteytingen finner sted. Slike undersøkelser og kontroller kan utføres av myndighetene i vertsstaten på eget initiativ eller på anmodning fra vedkommende myndigheter i etableringsstaten, i samsvar med artikkel 10 og ifølge den tilsynsmyndighet som er fastsatt i vertsstatens nasjonale lovgivning, praksis og administrative framgangsmåter, og i henhold til unionsretten.
2. Kommisjonen skal vurdere behovet for økonomisk støtte med henblikk på ytterligere å forbedre forvaltningssamarbeidet og øke den gjensidige tilliten gjennom prosjekter, blant annet ved å fremme utveksling av relevante tjenestemenn og opplæring, samt ved å utvikle, lette og fremme initiativer knyttet til god praksis, herunder hos partene i arbeidslivet på unionsplan, f.eks. utvikling og ajourføring av databaser eller felles nettsted med generelle eller sektorspesifikke opplysninger om arbeids- og ansettelsesvilkår som skal oppfylles, samt innsamling og vurdering av omfattende opplysninger om utsendingsprosessen.

Dersom Kommisjonen anser at det er behov for det, skal den, uten at det berører Europaparlamentets og Rådets rettigheter i budsjettbehandlingen, bruke tilgjengelige finansieringsvirkemidler for å styrke forvaltningssamarbeidet.
 3. Kommisjonen og medlemsstatene skal, idet det tas hensyn til uavhengigheten til partene i arbeidslivet, sikre at det stilles tilstrekkelig støtte til rådighet til relevante initiativer som partene i arbeidslivet tar på unionsplan og på nasjonalt plan med henblikk på å opplyse foretak og arbeidstakere om gjeldende arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt i dette direktiv og i direktiv 96/71/EF.

Artikkel 8

Oppfølgingstiltak

1. Medlemsstatene skal med bistand fra Kommisjonen treffe oppfølgingstiltak for å utvikle, lette og fremme utveksling av tjenestemenn med ansvar for gjennomføringen av forvaltningssamarbeid og gjensidig bistand samt for overvåking av overholdelsen og håndhevingen av gjeldende regler. Medlemsstatene kan også treffe oppfølgingstiltak for å støtte organisasjoner som gir opplysninger til utsendte arbeidstakere.

Kapittel IV

Overvåking av overholdelse

Artikkel 9

Administrative krav og kontrolltiltak

1. Medlemsstatene kan innføre bare de administrative krav og kontrolltiltak som er nødvendige for å sikre effektiv overvåking av overholdelsen av pliktene fastsatt i dette direktiv og i direktiv 96/71/EF, forutsatt at kravene og tiltakene er begrunnede og forholdsmessige i samsvar med unionsretten.

For disse formål kan medlemsstatene særlig innføre følgende tiltak:

 - a) en plikt for en tjenesteyter som er etablert i en annen medlemsstat, til å avgi en enkel erklæring til ansvarlige vedkommende myndigheter senest når tjenesteytingen starter, på det eller de offisielle språkene i vertsstaten eller på et annet språk som vertsstaten har godtatt, med de relevante opplysninger som er nødvendige for å kunne utføre faktiske kontroller på arbeidsplassen, herunder:

- i) tjenesteyterens identitet,
 - ii) forventet antall klart identifiserbare utsendte arbeidstakere,
 - iii) personene omhandlet i bokstav e) og f),
 - iv) forventet varighet av utsendingen og planlagt start- og sluttdato,
 - v) arbeidsplassens adresse(r) og
 - vi) arten av tjenestene som begrunner utsendingen,
- b) en plikt til å ha eller gjøre tilgjengelig og/eller oppbevare i papirform eller elektronisk kopier av ansettelsesavtalen eller et tilsvarende dokument i henhold til rådsdirektiv 91/533/EØF¹³, herunder, ved behov eller når det er relevant, tilleggsopplysningene omhandlet i artikkel 4 i nevnte direktiv, lønns slipper, timelister med angivelse av den daglige arbeidstidens start- og sluttid og varighet samt dokumentasjon på utbetalt lønn eller kopier av tilsvarende dokumenter, i utsendingsperioden og på et tilgjengelig og tydelig angitt sted på dens territorium, f.eks. på arbeidsplassen eller byggeplassen eller, for mobile arbeidstakere i transportsektoren, på det lokale kontoret eller i kjøretøyet som tjenesten utføres med,
- c) en plikt til innen rimelig tid å levere dokumentene omhandlet i bokstav b) etter utsendingsens slutt på anmodning fra vertsstaten,
- d) en plikt til å sørge for en oversettelse av dokumentene omhandlet i bokstav b) på det eller de offisielle språkene i vertsstaten, eller på et annet språk som vertsstaten har godtatt,
- e) en plikt til å utpeke en person som skal samarbeide med vedkommende myndigheter i vertsstaten der tjenesteytingen skjer, og ved behov sende og motta dokumenter og/eller kunngjøringer,
- f) en plikt til om nødvendig å utpeke en kontaktperson som skal fungere som en representant, og som de berørte partene i arbeidslivet kan henvende seg til for å forsøke å få tjenesteyteren til å innlede kollektive forhandlinger i vertsstaten i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis, i tidsrommet tjenestene ytes. Personen kan

være en annen enn personen omhandlet i bokstav e), og trenger ikke være til stede i vertsstaten, men skal stå til rådighet ved en rimelig og begrunnet anmodning.

2. Medlemsstatene kan innføre andre administrative krav og kontrolltiltak dersom det oppstår situasjoner eller ny utvikling som tyder på at eksisterende administrative krav og kontrolltiltak ikke er tilstrekkelige eller virkningsfulle for å sikre effektiv overvåking av overholdelsen av pliktene fastsatt i direktiv 96/71/EF og dette direktiv, forutsatt at kravene og tiltakene er begrunnede og forholdsmessige.
3. Ingenting i denne artikkel skal påvirke andre plikter som følger av regelverket til Unionen, herunder de som følger av rådsdirektiv 89/391/EØF¹⁴ og forordning (EF) nr. 883/2004, og/eller plikter i henhold til nasjonal lovgivning med hensyn til vern eller ansettelse av arbeidstakere, forutsatt at sistnevnte får tilsvarende anvendelse på foretak som er etablert i den berørte medlemsstaten, og at de er begrunnede og forholdsmessige.
4. Medlemsstatene skal sikre at framgangsmåtene og formalitetene i forbindelse med utsending av arbeidstakere i henhold til denne artikkel, kan gjennomføres av foretak på en brukervennlig måte, over avstand og så langt det er mulig elektronisk.
5. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen og opplyse tjenesteyterne om eventuelle tiltak omhandlet i nr. 1 og 2 som de anvender eller har gjennomført. Kommisjonen skal underrette de andre medlemsstatene om tiltakene. Opplysningene til tjenesteyterne skal gjøres allment tilgjengelige på et sentralt nasjonalt nettsted på det eller de mest relevante språkene som fastsatt av medlemsstaten.

Kommisjonen skal nøye overvåke anvendelsen av tiltakene omhandlet i nr. 1 og 2, vurdere om de overholder unionsretten og, ved behov, treffe de nødvendige tiltak innenfor rammen av sin myndighet i henhold til TEUV.

Kommisjonen skal jevnlig avlegge rapporter til Rådet om tiltak som medlemsstatene har underrettet om og, ved behov, om status for sin analyse og/eller vurdering.

¹³ Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. Oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (EFT L 288 av 18.10.1991, s. 32).

¹⁴ Rådsdirektiv 89/391/EØF av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen (EFT L 183 av 29.6.1989, s. 1).

*Artikkel 10***Tilsyn**

1. Medlemsstatene skal sikre at det innføres egnede og effektive kontroll- og overvåkingsordninger i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, og at myndighetene som er utpekt i henhold til nasjonal lovgivning, utfører effektivt og tilstrekkelig tilsyn på sine territorier for å kontrollere og overvåke om bestemmelsene og reglene i direktiv 96/71/EF overholdes, idet det tas hensyn til de relevante bestemmelsene i dette direktiv, for på den måten å sikre at begge direktivene anvendes og håndheves riktig. Uten hensyn til muligheten for stikkprøvekontroller skal tilsynet først og fremst bygge på en risikovurdering utført av vedkommende myndigheter. Risikovurderingen kan identifisere hvilke virksomhetssektorer som har en høy andel arbeidstakere som er utsendt for å yte tjenester på deres territorium. I forbindelse med en slik risikovurdering kan det særlig tas hensyn til gjennomføringen av store infrastrukturprosjekter, forekomsten av lange kjeder av underleverandører, geografisk nærhet, særlige problemer og behov i bestemte sektorer, tidligere overtredelser samt sårbarheten hos visse grupper av arbeidstakere.
2. Medlemsstatene skal sikre at tilsynet og kontrollene av overholdelse i henhold til denne artikkel ikke innebærer forskjellsbehandling og/eller er uforholdsmessige, idet det tas hensyn til de relevante bestemmelsene i dette direktiv.
3. Dersom det i løpet av tilsyn og på bakgrunn av artikkel 4 er behov for opplysninger, skal vertsstaten og etableringsstaten handle i samsvar med reglene for forvaltningssamarbeid. Særlig skal vedkommende myndigheter samarbeide i henhold til reglene og prinsippene fastsatt i artikkel 6 og 7.
4. I medlemsstater hvor det i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis er partene i arbeidslivet som fastsetter arbeids- og ansettelsesvilkårene for utsendte arbeidstakere omhandlet i artikkel 3 i direktiv 96/71/EF, særlig minstelønn og arbeidstid, kan partene i arbeidslivet på et egnet nivå og på de vilkår som er fastsatt av medlemsstatene, også overvåke anvendelsen av de relevante arbeids- og ansettelsesvilkår for utsendte arbeidstakere, forutsatt at det garanteres et tilstrekkelig vern tilsvarende vernet som følger av direktiv 96/71/EF og dette direktiv.

5. Medlemsstater hvor arbeidstilsyn ikke har kompetanse med hensyn til kontroll og overvåking av arbeidsforhold og/eller arbeids- og ansettelsesvilkår for utsendte arbeidstakere, kan i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis innføre, endre eller beholde ordninger, framgangsmåter og metoder som garanterer at arbeids- og ansettelsesvilkårene overholdes, forutsatt at ordningene gir berørte personer et tilstrekkelig vern tilsvarende vernet som følger av direktiv 96/71/EF og dette direktiv.

*Kapittel V***Håndheving***Artikkel 11***Forsvar av rettigheter – enklere klageadgang – etterbetalinger**

1. Med henblikk på håndheving av pliktene i henhold til direktiv 96/71/EF, særlig artikkel 6, og dette direktiv, skal medlemsstatene sikre at det finnes effektive ordninger som utsendte arbeidstakere kan benytte for å inngi klager mot arbeidsgiverne direkte, og at de har rett til å innlede rettergang eller forvaltningssak, også i den medlemsstat på hvis territorium arbeidstakerne er eller var utsendt, dersom arbeidstakerne anser at de er påført tap eller skade som følge av manglende anvendelse av gjeldende regler, selv etter at ansettelsesforholdet da mangelen skulle ha oppstått, har opphørt.
2. Nr. 2 får anvendelse uten at det berører domsmyndigheten til domstolene i medlemsstatene, som fastsatt særlig i de relevante unionsrettsaktene og/eller internasjonale konvensjoner.
3. Medlemsstatene skal sikre at fagforeninger og andre tredjeparter, som foreninger, organisasjoner og andre juridiske personer som i samsvar med kriteriene fastsatt i nasjonal lovgivning har en berettiget interesse av å sikre at dette direktiv og direktiv 96/71/EF overholdes, kan tre inn på vegne av eller til støtte for de utsendte arbeidstakerne eller deres arbeidsgiver og med deres godkjenning, i enhver rettergang og/eller forvaltningssak som har som mål å gjennomføre dette direktiv og direktiv 96/71/EF og/eller sikre at forpliktelsene i henhold til dette direktiv og direktiv 96/71/EF håndheves.
4. Nr. 1 og 3 får anvendelse uten å berøre følgende:

Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

- a) nasjonale bestemmelser om foreldelsesfrister eller tidsfrister for lignende saker, forutsatt at de ikke anses for å gjøre det nærmest umulig eller overdrevent vanskelig å utøve disse rettighetene,
 - b) annen myndighet og andre kollektive rettigheter for parter i arbeidslivet, arbeidstakere og arbeidstakerrepresentanter i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis,
 - c) nasjonale rettergangsregler for representasjon og forsvar ved domstolen.
5. Utsendte arbeidstakere som innleder rettergang eller forvaltningssak i henhold til nr. 1, skal være beskyttet mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side.
6. Medlemsstatene skal sikre at arbeidsgiveren til den utsendte arbeidstakeren er ansvarlig for eventuelle rettigheter som følger av avtaleforholdet mellom arbeidsgiveren og den utsendte arbeidstakeren.
- Medlemsstatene skal særlig sikre at det finnes nødvendige ordninger for å sikre at utsendte arbeidstakere kan motta:
- a) eventuell utestående nettogodtgjøring som skulle ha vært utbetalt i henhold til de gjeldende arbeids- og ansettelsesvilkårene omhandlet i artikkel 3 i direktiv 96/71/EF,
 - b) eventuell etterbetaling eller tilbakebetaling av skatt eller trygde- og pensjonspremier som urettmessig er tilbakeholdt fra lønnen deres,
 - c) en tilbakebetaling av urimelige kostnader i forhold til nettogodtgjøringen eller kvaliteten på innkvarteringen, som er tilbakeholdt eller trukket fra lønnen for innkvartering som stilles til rådighet av arbeidsgiveren,
 - d) når det er relevant, arbeidsgiverens innbetalinger til fond eller institusjoner som i fellesskap forvaltes av partene i arbeidslivet, som urettmessig er tilbakeholdt fra lønnen deres.
- Dette avsnitt får også anvendelse når de utsendte arbeidstakerne har vendt tilbake fra medlemsstaten hvor de var utsendt.

Artikkel 12

Underleverandørens ansvar

1. For å bekjempe svindel og misbruk kan medlemsstatene, etter samråd med de relevante partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis, og når det dreier seg om kjeder av underleverandører, treffe ytterligere tiltak på en måte som ikke innebærer forskjellsbehandling og er forholdsmessig, for å sikre at en leverandør som arbeidsgiveren (tjenesteyteren) som omfattes av artikkel 1 nr. 3 i direktiv 96/71/EF, er en direkte underleverandør til, sammen med eller i stedet for arbeidsgiveren kan holdes ansvarlig av den utsendte arbeidstakeren med hensyn til minstelønn og/eller utestående innbetalinger til fond eller institusjoner som i fellesskap forvaltes av partene i arbeidslivet, forutsatt at de omfattes av artikkel 3 i direktiv 96/71/EF.
2. Når det gjelder virksomhetene som angis i vedlegget til direktiv 96/71/EF, skal medlemsstatene fastsette tiltak som ved kjeder av underleverandører sikrer at utsendte arbeidstakere kan holde leverandøren som arbeidsgiveren er en direkte underleverandør til, ansvarlig sammen med eller i stedet for arbeidsgiveren med hensyn til overholdelsen av arbeidstakernes rettigheter omhandlet i nr. 1 i denne artikkel.
3. Ansvaret omhandlet i nr. 1 og 2 skal være begrenset til de rettigheter som arbeidstakeren har ervervet gjennom avtaleforholdet mellom leverandøren og dennes underleverandør.
4. Medlemsstatene kan i samsvar med unionsretten likeledes innføre strengere ansvarsbestemmelser i nasjonal lovgivning dersom de ikke innebærer forskjellsbehandling og er forholdsmessige med hensyn til virkeområde og omfanget av ansvar ved underleveranse. Medlemsstatene kan også i samsvar med unionsretten fastsette bestemmelser om slikt ansvar i andre sektorer enn dem som er omhandlet i vedlegget til direktiv 96/71/EF.
5. I tilfellene nevnt i nr. 1, 2 og 4 kan medlemsstatene fastsette at en leverandør som har oppfylt kravet om å utvise tilbørlig aktsomhet som definert i nasjonal lovgivning, ikke skal holdes ansvarlig.
6. I stedet for ansvarsbestemmelsene omhandlet i nr. 2 kan medlemsstatene i samsvar med unionsretten og nasjonal lovgivning og/eller praksis treffe andre egnede håndhevingstiltak som i et direkte underleverandørforhold gir mulighet for effektive og forholdsmessige sanksjoner overfor oppdragsgiveren for å motvirke svindel og misbruk i situasjoner hvor arbeidstakeren har vanskeligheter med å gjøre gjeldende sine rettigheter.
7. Medlemsstatene skal opplyse Kommisjonen om tiltak som treffes i henhold til denne artikkel, og skal gjøre opplysningene allment til-

gjengelige på det eller de mest relevante språkene, et valg som skal overlates til medlemsstatene.

Når det gjelder nr. 2 skal opplysningene til Kommisjonen inneholde informasjon om ansvaret ved underleverandørkjeder.

Når det gjelder nr. 6 skal opplysningene til Kommisjonen inneholde informasjon om de alternative nasjonale tiltakenes virkning med hensyn til ansvarsreglene omhandlet i nr. 2.

Kommisjonen skal gjøre disse opplysningene tilgjengelige for de andre medlemsstatene.

8. Kommisjonen skal nøye overvåke anvendelsen av denne forordning.

Kapittel VI

Håndheving over landegrensene av økonomiske administrative sanksjoner og/eller bøter

Artikkel 13

Virkeområde

1. Uten at det berører de midler som er eller kan bli fastsatt i regelverket til Unionen, skal prinsippene om gjensidig bistand og gjensidig anerkjennelse samt de tiltak og framgangsmåter som er fastsatt i dette kapittel, få anvendelse på håndheving over landegrensene av økonomiske administrative sanksjoner og/eller bøter som ved manglende overholdelse av gjeldende regler for utsending av arbeidstakere til en annen medlemsstat ilegges en tjenesteyter som er etablert i en medlemsstat.
2. Dette kapittel skal få anvendelse på økonomiske administrative sanksjoner og/eller bøter, herunder avgifter og tilleggsavgifter, for manglende overholdelse av direktiv 96/71/EF eller dette direktiv, som ilegges av vedkommende myndigheter eller stadfestes av forvaltningsmyndigheter eller rettsinstanser eller, når det er relevant, arbeidsrettslige domstoler.

Dette kapittel skal ikke få anvendelse på håndheving av sanksjoner som omfattes av virkeområdet for Rådets rammebeslutning 2005/214/JHA¹⁵, rådsforordning (EF) nr. 44/2001¹⁶ eller rådsbeslutning 2006/325/EF¹⁷.

¹⁵ Rådets rammebeslutning 2005/214/JHA av 24. Februar 2005 om anvendelse av prinsippet om gjensidig anerkjennelse av økonomiske sanksjoner (EUT L 76 av 22.3.2005, s. 16).

Artikkel 14

Utpeking av vedkommende myndigheter

Hver medlemsstat skal gjennom IMI opplyse Kommisjonen om hvilken eller hvilke myndigheter som i henhold til nasjonal lovgivning har myndighet med hensyn til dette kapittel. Medlemsstatene kan, dersom organiseringen av de interne systemene krever det, utpeke en eller flere sentrale myndigheter med ansvar for administrativ oversending og mottak av anmodninger og for bistand til andre relevante myndigheter.

Artikkel 15

Alminnelige prinsipper – gjensidig bistand og anerkjennelse

1. På anmodning fra den anmodende myndighet skal den anmodede myndighet, med forbehold for artikkel 16 og 17,
 - a) inndrive en administrativ sanksjon og/eller bot som er ilagt av vedkommende myndighet i samsvar med den anmodende medlemsstats lovgivning og framgangsmåter, eller stadfestet av et forvaltningsorgan eller en rettsinstans eller, når det er relevant, arbeidsrettslige domstoler, og som ikke lenger kan bli gjenstand for klage, eller
 - b) underrette om en beslutning om å ilegge en slik sanksjon og/eller bot.

Den anmodede myndighet skal dessuten underrette om alle andre dokumenter som er relevante for inndrivelsen av en slik sanksjon og/eller bot, herunder rettsavgjørelsen eller den endelige beslutningen, som kan være en bekreftet kopi, som utgjør det rettslige grunnlaget og tvangsgrunnlaget for anmodningen om inndrivelse.
2. Den anmodende myndighet skal sikre at anmodningen om inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot eller underretningen om en beslutning som ilegger en slik sanksjon og/eller bot, skjer i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og forvaltningspraksis i den medlemsstaten.

¹⁶ Rådsforordning (EF) nr. 44/2001 av 22. desember 2000 om domsmyndighet og anerkjennelse og fullbyrdelse av rettsavgjørelser på det sivilrettslige og handelsrettslige område (EFT L 12 av 16.1.2001, s. 1).

¹⁷ Rådsbeslutning 2006/325/EF av 27. april 2006 om inngåelse av avtalen mellom Det europeiske fellesskap og Kongeriket Danmark om domsmyndighet og anerkjennelse og fullbyrdelse av rettsavgjørelser på det sivilrettslige og handelsrettslige område (EUT L 120 av 5.5.2006, s. 22).

En slik anmodning skal framlegges bare når den anmodende myndighet ikke selv kan inndrive eller underrette i samsvar med gjeldende nasjonale lover, forskrifter og forvaltningspraksis.

Den anmodende myndighet skal ikke framlegge en anmodning om inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot eller en underretning om en beslutning om en slik sanksjon og/eller bot dersom og så lenge sanksjonen og/eller boten samt den underliggende fordringen og/eller dokumentet som hjemler håndheving i den anmodende medlemsstat, er gjenstand for innsigelse eller klage i den medlemsstaten.

3. Vedkommende myndighet som anmodes om å inndrive en administrativ sanksjon og/eller bot eller underrette om en beslutning om en slik sanksjon og/eller bot, som er oversendt i samsvar med dette kapittel og artikkel 21, skal anerkjenne den uten å kreve andre formaliteter og straks treffe alle nødvendige tiltak for å fullbyrde den, med mindre den anmodede myndighet beslutter å påberope seg en av grunnene til avslag fastsatt i artikkel 17.
4. Med henblikk på inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot eller underretning om en beslutning som ilegger en slik sanksjon og/eller bot, skal den anmodede myndighet handle i samsvar med gjeldende nasjonale lover, forskrifter og forvaltningspraksis i den anmodede medlemsstat som får anvendelse på samme, eller i mangel av dette, en lignende overtredelse eller beslutning.

Underretningen fra den anmodede myndighet om en beslutning som ilegger en administrativ sanksjon og/eller bot og anmodningen om inndrivelse, skal i samsvar med nasjonale lover, forskrifter og forvaltningspraksis i den anmodede medlemsstat anses for å ha samme virkning som om den hadde vært foretatt av den anmodende medlemsstaten.

Artikkel 16

Anmodning om inndrivelse eller underretning

1. Den anmodende myndighetens anmodning om inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot samt underretningen om en beslutning om en slik sanksjon og/eller bot skal gjennomføres uten unødig opphold ved hjelp av et ensartet dokument og minst angi følgende:

- a) navn og kjent adresse til mottakeren samt andre relevante data eller opplysninger som kan identifisere mottakeren,
 - b) et sammendrag av fakta og omstendigheter rundt overtredelsen, overtredelsens art og de relevante gjeldende bestemmelser,
 - c) dokumentet som hjemler håndheving i den anmodende medlemsstat og alle andre relevante opplysninger eller dokumenter, herunder rettslige, som gjelder den underliggende fordringen og den administrative sanksjonen/boten, og
 - d) navn, adresse og andre kontaktopplysninger om vedkommende myndighet som er ansvarlig for å vurdere den administrative sanksjonen og/eller boten og, dersom det er et annet organ, vedkommende organ som kan gi ytterligere opplysninger om sanksjonen og/eller boten eller mulighetene for å gjøre innsigelser mot betalingskravet eller beslutningen om å ilegge det.
2. Foruten det som er fastsatt i nr. 1 skal anmodningen angi følgende:
 - a) ved underretning om en beslutning, formålet med underretningen og fristen for underretningen,
 - b) ved anmodning om inndrivelse, datoen da rettsavgjørelsen eller beslutningen ble rettskraftig eller endelig, en beskrivelse av den administrative sanksjonens og/eller botens art og størrelse, eventuelle datoer som er relevante for fullbyrdelsen, herunder om og i så fall hvordan rettsavgjørelsen eller beslutningen er blitt forkynt for saksøkte og/eller formidlet i vedkommendes fravær og en bekreftelse fra den anmodende myndigheten om at sanksjonen og/eller boten ikke lenger kan påklages, samt den underliggende fordringen som ligger til grunn for anmodningen og dens ulike deler.
 3. Den anmodede myndighet skal treffe alle nødvendige tiltak for å underrette tjenesteyteren om anmodningen om inndrivelse eller om beslutningen som ilegger en administrativ sanksjon og/eller bot samt om relevante dokumenter, når det er nødvendig, i samsvar med sin nasjonale lovgivning og/eller praksis, så snart som mulig og senest en måned etter at anmodningen ble mottatt.

Den anmodede myndighet skal så snart som mulig opplyse den anmodende myndighet om følgende:

- a) hvilke tiltak som er truffet i forbindelse med anmodningen om inndrivelse og

underretning og særlig på hvilken dato mottakeren ble underrettet,

- b) grunnene til avslag, dersom den anmodede myndighet i samsvar med artikkel 17 avslår en anmodning om inndrivelse av en administrativ sanksjon og/eller bot eller en anmodning om underretning av en beslutning om en administrativ sanksjon og/eller bot.

Artikkel 17

Grunner til avslag

De anmodede myndigheter skal ikke være forpliktet til å etterkomme en anmodning om inndrivelse eller underretning dersom anmodningen ikke inneholder opplysningene omhandlet i artikkel 16 nr. 1 og 2, er ufullstendig eller åpenbart ikke svarer til den underliggende beslutningen.

De anmodede myndigheter kan videre avslå å etterkomme en anmodning om inndrivelse i følgende tilfeller:

- når det etter undersøkelser utført av den anmodede myndighet er klart at kostnadene eller ressursene som kreves for å inndrive den administrative sanksjonen og/eller boten, ikke står i forhold til beløpet som skal inndrives eller vil gjøre inndrivelsen svært vanskelig,
- når den samlede økonomiske sanksjonen og/eller boten er mindre enn 350 euro eller et tilsvarende beløp,
- når saksøktets grunnleggende rettigheter og friheter samt de rettsprinsipper som gjelder for dem i henhold til grunnloven i den anmodede medlemsstat, ikke overholdes.

Artikkel 18

Utsettelse av framgangsmåten

- Dersom den berørte tjenesteyteren eller en berørt part bestrider eller klager på den administrative sanksjonen og/eller boten og/eller den underliggende fordringen i løpet av framgangsmåten for inndrivelse eller underretning, skal håndhevingen av den ilagte sanksjonen og/eller boten over landegrensene utsettes i påvente av en beslutning i saken fra rette vedkommende organ eller myndighet i den anmodende medlemsstat.

Enhver bestridelse eller klage skal bringes inn for rette vedkommende organ eller myndighet i den anmodende medlemsstat.

Den anmodende myndighet skal umiddelbart underrette den anmodede myndighet om innsigelsen.

- Tvister som gjelder håndhevingstiltak som treffes i den anmodede medlemsstaten eller gjelder gyldigheten av en underretning foretatt av en anmodet myndighet, skal bringes inn for vedkommende organ eller rettsmyndighet i den medlemsstaten i samsvar med dens lover og forskrifter.

Artikkel 19

Kostnader

- Beløp som inndrives med hensyn til sanksjonene og/eller bøtene omhandlet i dette kapittel, skal tilfalle den anmodede myndighet.

Den anmodede myndighet skal inndrive de skyldige beløpene i sin medlemsstats valuta i samsvar med de lover, forskrifter og forvaltningsmessige framgangsmåter eller praksiser som gjelder for tilsvarende fordringer i den medlemsstaten.

Den anmodede myndighet skal ved behov og i samsvar med sin nasjonale lovgivning og/eller praksis konvertere sanksjonen og/eller boten til valutaen i den anmodede medlemsstat til den valutakurs som var gjeldende på datoen da sanksjonen og/eller boten ble ilagt.

- Medlemsstatene skal ikke kreve erstatning fra hverandre for kostnader som oppstår i forbindelse med den gjensidige bistand de gir hverandre i henhold til dette direktiv eller som følge av anvendelsen av direktivet.

Kapittel VII

Sluttbestemmelser

Artikkel 20

Sanksjoner

Medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner som får anvendelse ved brudd på nasjonale bestemmelser vedtatt i henhold til dette direktiv, og skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at sanksjonene gjennomføres og overholdes. De fastsatte sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om disse tiltakene innen 18. juni 2016. De skal umiddelbart underrette om eventuelle senere endringer av dem.

*Artikkel 21***Informasjonssystemet for det indre marked**

1. Forvaltningssamarbeidet og den gjensidige bistanden mellom vedkommende myndigheter i medlemsstatene som er fastsatt i artikkel 6 og 7, artikkel 10 nr. 3 og artikkel 14–18, skal gjennomføres gjennom informasjonssystemet for det indre marked (IMI), som ble opprettet ved forordning (EU) nr. 1024/2012.
2. Medlemsstatene kan anvende bilaterale avtaler eller ordninger om forvaltningssamarbeid og gjensidig bistand mellom vedkommende myndigheter med hensyn til anvendelsen og overvåkingen av de arbeids- og ansettelsesvilkår for utsendte arbeidstakere som omhandles i artikkel 3 i direktiv 96/71/EF, så lenge disse avtalene eller ordningene ikke virker negativt inn på rettighetene og pliktene til de berørte arbeidstakerne og foretakene.

Medlemsstatene skal opplyse Kommisjonen om de bilaterale avtalene og/eller ordningene de anvender, og gjøre teksten i de bilaterale avtalene allment tilgjengelig.

3. Når det gjelder bilaterale avtaler eller ordninger omhandlet i nr. 2, skal vedkommende myndigheter i medlemsstatene benytte IMI i størst mulig grad. I alle tilfeller, når en vedkommende myndighet i en av de berørte medlemsstatene har benyttet IMI, skal IMI også benyttes til eventuell oppfølging når dette er mulig.

*Artikkel 22***Endring av forordning (EU) nr. 1024/2012**

I vedlegget til forordning (EU) nr. 1024/2012 skal nytt nummer 6 og 7 lyde:

- «6. europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting:¹⁸ artikkel 4.
7. europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»)¹⁹: artikkel 6 og 7, artikkel 10 nr. 3 og artikkel 14–8.»

¹⁸ EFT L 18 av 27.6.1997, s. 1.

¹⁹ EUT L 159 av 28.5.2014, s. 11.

*Artikkel 23***Innarbeiding i nasjonal lovgivning**

1. Medlemsstatene skal innen 18. juni 2016 sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Når disse bestemmelsene vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelser som de vedtar på det området dette direktiv omhandler.

*Artikkel 24***Gjennomgåelse**

1. Kommisjonen skal gjennomgå anvendelsen og gjennomføringen av dette direktiv.

Senest 18. juni 2019 skal Kommisjonen legge fram for Europaparlamentet, Rådet og Den europeiske økonomiske og sosiale komité en rapport om anvendelsen og gjennomføringen av dette direktiv, og om nødvendig legge fram egnede tilføyelser eller endringer.

2. I sin gjennomgåelse skal Kommisjonen, etter samråd med medlemsstatene og, dersom det er relevant, partene i arbeidslivet på unionsplan, særlig vurdere
 - a) om de faktiske forhold som brukes til å fastslå om det foreligger reell utsending, er nødvendige og hensiktsmessige samt muligheten for å endre eksisterende faktiske forhold eller fastsette nye faktiske forhold som skal tas i betraktning når det skal avgjøres om foretaket er reelt, og om en utsendt arbeidstaker utfører arbeidet sitt midlertidig, som omhandlet i artikkel 4,
 - b) om de tilgjengelige opplysningene om utsendingen er tilstrekkelige,
 - c) om de nasjonale kontrolltiltakene anvendes på en hensiktsmessig og tilstrekkelig måte sett i lys av erfaringene med og effektiviteten til ordningen for forvaltningssamarbeid og utveksling av opplysninger, utviklingen av mer ensartede, standardiserte dokumenter, innføringen av felles prinsipper eller standarder for tilsyn på området for utsending av arbeidstakere samt den teknologiske utviklingen, som omhandlet i artikkel 9,

Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 215/2018 av 26. oktober 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2014/67/EU om håndheving av utsendingsdirektivet og endring av IMI-forordningen (håndhevingsdirektivet)

- d) hvilke ansvars- og/eller håndhevingstiltak som er innført for å sikre at gjeldende regler overholdes og at arbeidstakernes rettigheter vernes i kjeder av underleverandører, som omhandlet i artikkel 12,
- e) hvordan bestemmelsene om håndheving av økonomiske administrative sanksjoner og bøter over landegrensene er anvendt, særlig i lys av erfaringene med og effektiviteten til ordningen, som fastsatt i kapittel VI,
- f) hvordan bilaterale avtaler eller ordninger i forbindelse med IMI er anvendt, ved behov idet det tas hensyn til rapporten omhandlet i artikkel 25 nr. 1 i forordning (EU) nr. 1024/2012,
- g) om det er mulig å tilpasse fristene fastsatt i artikkel 6 nr. 6 med hensyn til levering av opplysningene som medlemsstatene eller Kommisjonen har anmodet om, med henblikk på å forkorte disse fristene, idet det tas hensyn til framskritt som er gjort i virkemåten og bruken av IMI.

Artikkel 25

Ikrafttredelse

Dette direktiv trer i kraft den 20. dag etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

Artikkel 26

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel 15. mai 2014.

For Europaparlamentet

For Rådet

M. SCHULZ

D. KOURKOULAS

President

Formann

Felles erklæring fra Europaparlamentet, Rådet og Kommisjonen om artikkel 4 nr. 3 bokstav g)

Spørsmålet om hvorvidt stillingen som den utsendte arbeidstakeren midlertidig innehar for å utføre sitt arbeid i forbindelse med tjenesteyting, har vært besatt av samme eller en annen (utsendt) arbeidstaker i eventuelle tidligere tidsrom, utgjør bare ett av de mulige forhold som må tas i betraktning i en samlet vurdering av den faktiske situasjonen i tvilstilfeller.

Det at det kan være ett av forholdene bør på ingen måte tolkes som et forbud mot eventuelt å erstatte en utsendt arbeidstaker med en annen utsendt arbeidstaker eller som et hinder for å gjøre dette, noe som særlig kan være naturlig i forbindelse med sesongbaserte, sykliske eller repetisjonspregede tjenester.

