EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 30.4.2024
COM(2024) 320 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET OG DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG

om anvendelsen og gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelserg Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

{SWD(2024) 320 final}

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 2
2. Analyse af medlemsstaternes anvendelse og gennemførelse af direktivet 3
2.1. Dobbelt- eller kædeudstationering 3
2.2. Arbejds- og ansættelsesvilkår 4
2.2.1. Anvendelse af kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, i alle sektorer 4
2.2.2. Aflønning 5
2.2.3. Nye elementer i værtslandets arbejds- og ansættelsesvilkår 5
2.3. Oplysningsforpligtelser 6
2.4. Regler om længerevarende udstationering 7
2.5. Ligebehandling af udstationerede vikaransatte 8
2.6. Udstationeringsydelser 8
2.7. Kollektive aftaler 9
2.8. Samarbejde mellem medlemsstaterne 9
2.9. Overvågning, kontrol og håndhævelse 9
3. Brug af underkontrahenter og udstationering af arbejdstagere. 9
4. Udstationering af tredjelandsstatsborgere 11
5. Vigtigste konklusioner og potentielle yderligere foranstaltninger 12

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser ("direktivet") trådte i kraft den 29. juli 2018 og blev taget i anvendelse den 30. juli 2020. Medlemsstaterne skulle vedtage og offentliggøre de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme direktivet, senest den 30. juli 2020.

De ændringer, der blev indført med direktivet, har til formål at sikre lige vilkår og samtidig beskytte udstationerede arbejdstageres rettigheder. Disse ændringer indebærer, at henvisningen til "mindsteløn" erstattes af en henvisning til "aflønning" af udstationerede arbejdstagere, at der fastsættes et udvidet sæt arbejds- og ansættelsesvilkår i den modtagende medlemsstat for længerevarende udstationeringer, og at midlertidigt udstationerede arbejdstagere sikres de samme grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår som dem, der gælder for lokale vikaransatte, der er ansat i den modtagende medlemsstat.

I denne rapport gennemgås medlemsstaternes anvendelse og gennemførelse af direktiv (EU) 2018/957 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser[1], jf. artikel 2 i direktivet. Denne rapport ledsages af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene med yderligere analyser til støtte for denne rapport[2].

.

Både denne rapport og det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene er sektorneutrale. I henhold til artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv (EU) 2018/957 skal Kommissionen i rapporten medtage en vurdering af, om der er behov for yderligere foranstaltninger til at sikre lige vilkår og beskytte arbejdstagere i forbindelse med udstationering af førere i vejtransportsektoren. Denne bestemmelse blev medtaget for det tilfælde, at der ikke blev vedtaget specifik lovgivning om udstationering af førere i denne sektor. Da direktiv (EU) 2020/1057 blev vedtaget i 2020[3], er det ikke længere nødvendigt at medtage en specifik vurdering af vejtransportsektoren, da denne vil blive evalueret i rapporten om gennemførelsen af direktiv (EU) 2020/1057[4].

I denne rapport og det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene lægges der særlig vægt på situationen for udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder i overensstemmelse med mandatet fra medlovgiverne[5]. I betragtning af den seneste stigning i udstationeringen af arbejdstagere fra tredjelande og den forventede udvidelse heraf som en

[1]Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EUT L 173 af 9.7.2018, s. 16).
[2] SWD(2024) 320 final.
[3] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2020/1057 af 15. juli 2020 om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren og om ændring af direktiv 2006/22/EF, for så vidt angår håndhævelseskravene, og af forordning (EU) nr. 1024/2012 (EUT L 249 af 31.7.2020, s. 49).
[4] I henhold til direktiv (EU) 2020/1057 skal Kommissionen evaluere gennemførelsen heraf senest den 31. december 2025.
[5] Artikel 2, stk. 2, i direktiv (EU) 2018/957.

vigtig faktor for mobilitet inden for EU fokuserer rapporten også på deres situation[6]. I denne rapport undersøges det også, om det er nødvendigt at ændre direktivet.

I denne rapport og det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene analyseres den nationale lovgivning til gennemførelse af direktivets bestemmelser. De indeholder ikke en udtømmende redegørelse for alle nationale gennemførelsesforanstaltninger og foregriber heller ikke den holdning, som Kommissionen måtte indtage i eventuelle fremtidige retssager.

Oplysningerne i denne rapport og i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene er baseret på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af direktivet, som medlemsstaterne har meddelt Kommissionen, jf. artikel 3, stk. 1, i direktivet. Kommissionen har også indsamlet oplysninger om anvendelsen og gennemførelsen af direktivet gennem forskellige kilder såsom MoveS-netværket af juridiske eksperter[7], Kommissionens ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere[8] og en undersøgelse til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU)[9]. Kommissionen har også indsamlet synspunkter fra medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter gennem et spørgeskema, der er blevet udsendt af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA).

2. Analyse af medlemsstaternes anvendelse og gennemførelse af direktivet

2.1. Dobbelt- eller kædeudstationering

Direktivet omhandler den situation, hvor en arbejdstager ansættes af et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og udstationeres til at udføre arbejde for en brugervirksomhed. Der er tale om dobbelt- eller kædeudstationering, når brugervirksomheden udsender arbejdstageren med henblik på midlertidigt at udføre aktiviteter i en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder for vikarbureauet eller for brugervirksomheden, dvs. til en helt anden medlemsstat[10].

Det præciseres i direktivet, at vikarbureauet i denne situation anses for at være den virksomhed, der foretager udstationeringen, og som derfor skal opfylde alle de relevante forpligtelser. Desuden er brugervirksomheden forpligtet til rettidigt at underrette vikarbureauet, hvis den

[6] Rapport om samarbejdspraksis, muligheder og udfordringer mellem medlemsstaterne, navnlig i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere (endelig rapport ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2 af 2. februar 2023). Rapporten er tilgængelig via dette link: ela-report-Poting-Third Country Nations.pdf (europa.eu).. Se også Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023 — Den Europæiske Unions Publikationskontor (europa.eu)

[7] MoveS-netværket af juridiske eksperter er et netværk af uafhængige eksperter med speciale i mobilitet inden for EU, som finansieres af Kommissionen. MoveS står for arbejdskraftens frie bevægelighed og koordinering af sociale sikringsordninger. Dette netværk omfatter alle 27 EU-medlemsstater samt Island, Liechtenstein, Norge og Schweiz.

[8] Rapport fra undergruppen om gennemførelse af direktiv (EU) 2018/957, rapport til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere (https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en).

[9] Undersøgelse til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU). Undersøgelsen blev udarbejdet for Kommissionen. Den afspejler udelukkende Kommissionens synspunkter, og Kommissionen er ikke ansvarlig for konsekvenserne af den videre anvendelse af denne publikation. https://op.europa.eu/en/web/general-publications

[10] Se punkt 3.1.1.3 i rapporten fra undergruppen om gennemførelse af direktiv (EU) 2018/957, rapport til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere.

planlægger at udsende den arbejdstager, der er udstationeret af vikarbureauet, med henblik på midlertidigt at udføre aktiviteter i en anden medlemsstat.

Næsten alle medlemsstater har medtaget direktivets bestemmelser om vikarbureauer i forbindelse med dobbelt- eller kædeudstationering i deres nationale lovgivning. Nogle medlemsstater (Ungarn og Slovakiet) tillader ikke, at brugervirksomheder lader vikaransatte arbejde for en anden arbejdsgiver. Ungarn tillader ikke dobbelt- eller kædeudstationering, når det er den medlemsstat, hvor vikarbureauet er etableret. Slovakiet tillader kun dobbelt- eller kædeudstationering i de situationer, der er omfattet af artikel 1, stk. 3, litra a) (udstationering i henhold til en tjenesteydelsesaftale) og artikel 1, stk. 3, litra b) (udstationering internt i virksomheden) i direktiv 96/71/EF.

Et stort flertal af medlemsstaterne udpeger vikarbureauer som de virksomheder, der foretager udstationeringen, eksplicit eller implicit[11]. De fleste medlemsstater[12] henviser udtrykkeligt til brugervirksomhedens forpligtelse til at underrette vikarbureauet om dobbelt- eller kædeudstationeringen. Irland, Kroatien, Ungarn og Slovenien har ikke medtaget dette oplysningskrav i deres lovgivning.

Tidsrammen for brugervirksomheden til at underrette vikarbureauet om situationen med dobbelt- eller kædeudstationering (som afspejlet i begrebet "i rimelig tid" i direktivet) varierer fra medlemsstat til medlemsstat. Nogle medlemsstater kræver, at sådanne oplysninger gives, inden arbejdet påbegyndes[13], inden en rimelig frist før udstationeringen[14] eller straks[15].

2.2. Arbejds- og ansættelsesvilkår

Med direktivet indføres følgende ændringer i artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF for så vidt angår de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for udstationerede arbejdstagere:

- de arbejds- og ansættelsesvilkår fra kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, eller som finder anvendelse i henhold til artikel 3, stk. 8, i direktiv 96/71/EF, anvendes i alle sektorer
- begrebet "aflønning" erstatter begrebet "mindsteløn"
- der tilføjes to nye elementer til arbejds- og ansættelsesvilkårene, nemlig betingelserne for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren for arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted, og ydelser eller godtgørelse af udgifter til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed
- oplysningsforpligtelserne styrkes.

2.2.1. Anvendelse af kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, i alle sektorer

Med direktivet udvides anvendelsesområdet for kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, til at omfatte alle sektorer (og ikke kun bygge- og anlægssektoren). Inden for direktivets anvendelsesområde anvender 18 medlemsstater[16] arbejds- og ansættelsesvilkår

[11] Se punkt 3.1.1.3 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.
[12] Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Danmark, Tyskland, Estland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Italien, Cypern, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Østrig, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Finland og Sverige.
[13] Belgien, Tyskland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Østrig og Portugal.
[14] Danmark, Estland, Grækenland, Frankrig og Cypern.
[15] Italien.
[16] Belgien, Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Letland, Luxembourg, Ungarn, Nederlandene, Østrig, Portugal, Rumænien, Slovenien og Finland.

hidrørende fra kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, i alle sektorer. Ni medlemsstater[17] har ikke kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, men anvender sektorspecifikke kollektive aftaler og/eller nationale kollektive aftaler.

2.2.2. Aflønning

Med direktivet erstattes begrebet "mindsteløn" med "aflønning". Begrebet "aflønning" omfatter "mindsteløn", men går videre end dette begreb.

Medlemsstaterne skal derfor sikre, at arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, modtager "aflønning", der defineres som alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske i henhold til national lovgivning eller kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, eller som finder anvendelse i henhold til artikel 3, stk. 8, i direktiv 96/71/EF.

Næsten alle medlemsstater har medtaget den bestemmelse om aflønning, der er fastsat i direktivet, i deres nationale lovgivning. Nogle medlemsstater har valgt, hvad der kan betragtes som en generel eller bred definition af aflønning[18], mens andre medlemsstater anfører de obligatoriske bestanddele af aflønning[19]. To medlemsstater (Irland og Portugal) har ikke erstattet begrebet "mindsteløn" med "aflønning".

Generelt mener de fleste medlemsstater, at ændringen fra "mindsteløn" til "aflønning" har forbedret udstationerede arbejdstageres rettigheder[20]. Kommissionen bemærker imidlertid, at arbejdsmarkedets parter, navnlig arbejdsgiverne, påpeger, at det er vanskeligt at fastlægge den aflønning, der gælder for udstationerede arbejdstagere, med alle dens obligatoriske bestanddele[21]. Disse vanskeligheder hænger hovedsagelig sammen med, at det er kompliceret at fastlægge aflønningen i praksis, f.eks. i forbindelse med kollektive aftaler (navnlig aflønningen og dens obligatoriske bestanddele[22]). Arbejdsgiverne kæmper for at forstå, hvilke obligatoriske lønelementer de skal tage i betragtning.

2.2.3. Nye elementer i værtslandets arbejds- og ansættelsesvilkår

Der er med direktivet blevet tilføjet to nye elementer til listen over centrale arbejds- og ansættelsesvilkår i den modtagende medlemsstat, som skal indrømmes en arbejdstager, der er udstationeret i den pågældende medlemsstat, nemlig betingelserne for arbejdstagernes indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren for arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted, og ydelser eller godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed.

Ved gennemførelsen af direktivet varierer de gældende bestemmelser vedrørende ovennævnte to elementer fra medlemsstat til medlemsstat, sådan som det er beskrevet nedenfor. Disse

[17] Tjekkiet, Danmark, Italien, Cypern, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet og Sverige.
[18] Belgien, Tyskland, Estland, Irland, Kroatien, Ungarn, Italien, Malta, Østrig, Polen og Finland.
[19] Bulgarien, Tjekkiet, Spanien, Frankrig, Cypern, Letland, Litauen, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Rumænien og Slovenien.
[20] Se punkt 3.1.1.4.3 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, hvoraf det fremgår, at 14 medlemsstater i deres besvarelse af spørgeskemaet om gennemførelsen af direktivet har anført, at situationen for udstationerede arbejdstagere er blevet forbedret som følge af overgangen fra "mindsteløn" til "aflønning".
[21] Se fodnote 20.
[22] Nogle interessenter, der blev interviewet i forbindelse med undersøgelsen til støtte for overvågningen af direktivet og håndhævelsesdirektivet, har fremhævet dette punkt, navnlig udfordringerne for arbejdsgivere og vikarbureauer. Se punkt 8.1.3 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU) samt punkt 3.1.1.4.3 om aflønning i det arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager denne rapport.

bestemmelser finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, for så vidt de findes for indenlandske arbejdstagere i værtsmedlemsstaten.

12 medlemsstater[23] har bestemmelser om indkvarteringsforhold, når arbejdstagerne er væk fra deres faste arbejdssted, og disse bestemmelser finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere. Slovenien anvender kun disse bestemmelser på lokale arbejdstagere, der er udstationeret i udlandet (de finder ikke anvendelse på arbejdstagere, der er udstationeret i Slovenien).

12 medlemsstater[24] har i deres nationale lovgivning ikke fastsat betingelser for indkvartering, når arbejdstagerne er væk fra deres faste arbejdssted. Sådanne vilkår kan imidlertid forekomme i kollektive aftaler eller i individuelle ansættelseskontrakter som fastsat i gældende kollektive aftaler og vil omfatte udstationerede arbejdstagere (udstationerede vikaransatte for Polens vedkommende), undtagen i Belgien og Irland.

Desuden har 18 medlemsstater[25] indført bestemmelser om godtgørelse af eller kompensation for udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed. Disse bestemmelser finder også anvendelse på udstationerede arbejdstagere. Slovenien har ikke indført særlige bestemmelser om godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er udstationeret uden for hjemmet i erhvervsmæssigt øjemed[26].

Kommissionen bemærker, at dårlige indkvarteringsforhold, som kan påvirke udstationerede arbejdstagere, giver anledning til visse betænkeligheder[27].

2.3. Oplysningsforpligtelser

I henhold til direktivet skal medlemsstaterne (uden unødig forsinkelse og på en gennemsigtig måde) offentliggøre oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse i henhold til artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF, herunder aflønningens bestanddele samt de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for langtidsudstationerede arbejdstagere. I den forbindelse skal medlemsstaterne sikre, at oplysningerne på det centrale officielle nationale websted er nøjagtige og ajourførte.

Hvis det ikke fremgår af disse oplysninger, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der skal anvendes, vil dette blive taget i betragtning ved fastsættelsen af sanktioner i henhold til national lovgivning og/eller praksis i tilfælde af overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af direktivet, i det omfang det er nødvendigt for at sikre, at de står i et rimeligt forhold til overtrædelsen.

---

[23] Bulgarien, Tjekkiet, Danmark, Tyskland, Grækenland, Letland, Litauen, Luxembourg, Ungarn, Portugal, Slovenien og Finland.

[24] Belgien, Irland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Italien, Cypern, Malta, Nederlandene, Slovakiet, Polen og Sverige.

[25] Bulgarien, Tjekkiet, Danmark, Tyskland, Estland, Grækenland, Spanien, Letland, Litauen, Luxembourg, Ungarn, Nederlandene, Østrig, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet og Finland.

[26] Se punkt 3.1.1.4.4 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

[27] Se fodnote 26. En fagforening på EU-plan har i sit svar på spørgeskemaet om gennemførelsen af direktivet nævnt, at dårlige indkvarteringsforhold er et vedvarende problem for udstationerede arbejdstagere, både hvad angår kvalitative og kvantitative elementer. Se også punkt 6.6.2 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU). Undersøgelsen fremhæver en række spørgsmål om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen i relation til indkvartering af udstationerede arbejdstagere (indkvarteringen kan f.eks. være af dårlig kvalitet, eller der kan være for mange beboere).

Medlemsstaterne har oprettet nationale websteder om udstationering for at opfylde direktivets skærpede oplysningsforpligtelser.

De fleste medlemsstater har tilpasset deres nationale lovgivning for at sikre, at sanktionerne står i et rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed, hvis det ikke fremgår af oplysningerne på disse nationale websteder, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der skal anvendes.

Irland, Spanien, Frankrig, Cypern, Slovenien og Slovakiet opererer ikke med et sådan specifikt forhold mellem sanktioner og overtrædelser. I nogle af disse medlemsstater anvendes proportionalitetsprincippet imidlertid i praksis gennem generelle arbejdsretlige bestemmelser (Frankrig) eller af arbejdsinspektører (Slovakiet).

Kommissionen bemærker visse mangler i indholdet af de oplysninger, som medlemsstaterne offentliggør, såsom vanskeligheder med at finde oplysninger om kollektive aftaler og ufuldstændige eller forældede oplysninger på nationale websteder[28]. For arbejdsgivere er det imidlertid afgørende, at oplysningerne om de arbejds- og ansættelsesvilkår (navnlig aflønning og alle dens obligatoriske bestanddele), der gælder for udstationerede arbejdstagere (herunder om kollektive aftaler og om længerevarende udstationering) er fuldstændige og ajourførte.

Med direktiv (EU) 2019/1152[29] om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår er der blevet indført nye oplysningskrav for arbejdsgivere for at sikre, at udstationerede arbejdstagere informeres korrekt om de centrale arbejds- og ansættelsesvilkår for deres arbejdsopgaver i værtsmedlemsstaten. Oplysninger om de nationale websteder findes på "Your Europe-webstedet"[30].

2.4. Regler om længerevarende udstationering

Med direktivet indføres nye regler om længerevarende udstationering, hvis udstationeringens faktiske varighed overstiger 12 måneder, eller 18 måneder, hvis virksomheden indgiver en begrundet meddelelse. I sådanne situationer skal alle gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten, som er fastsat ved lov eller kollektiv aftale som omhandlet i artikel 3, stk. 8, i direktiv 96/71/EF, sikres med to undtagelser[31].

Næsten alle medlemsstater garanterer langtidsudstationerede arbejdstagere alle yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse ved lov og/eller ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse. I Irland gælder de samme arbejds- og ansættelsesvilkår for en udstationeret arbejdstager uanset udstationeringens varighed. Desuden kræver alle andre medlemsstater, at en virksomhed indgiver en begrundet meddelelse om forlængelse af en længerevarende udstationeringsperiode fra 12 måneder til 18 måneder.

Kommissionen bemærker, at både præciseringen af de supplerende arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for langtidsudstationerede arbejdstagere, og tidsrammen for indgivelse af den begrundede meddelelse varierer fra medlemsstat til medlemsstat[32].

[28] Se punkt 3.1.1.4.5 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, navnlig vedrørende synspunkterne hos interessenter, herunder arbejdsgiverorganisationer.
[29] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).
[30] Udstationering af medarbejdere i udlandet: Regler om social sikring — Your Europe (europa.eu)
[31] De to undtagelser vedrører: i) procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, og ii) erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.
[32] Yderligere oplysninger (herunder arbejdsmarkedsparternes synspunkter) findes i punkt 3.1.1.4.6.1 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

Kommissionen bemærker også, at det er nødvendigt at sikre, at nationale websteder indeholder oplysninger om længerevarende udstationeringer, hvilket ikke altid har været tilfældet. Kun fuldstændige oplysninger sikrer, at arbejdsgiverne på passende vis forstår de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår.

2.5. Ligebehandling af udstationerede vikaransatte

I henhold til direktivet skal udstationerede vikaransatte på de områder, der er omfattet af artikel 5 i direktiv 2008/104/EF om vikararbejde[33], behandles på samme måde som arbejdstagere, der stilles til rådighed af vikarbureauer, som er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

Næsten alle medlemsstater (undtagen Irland og Slovenien) har vedtaget en forpligtelse til at sikre udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder i henhold til artikel 5 i direktiv 2008/104/EF.

I Estland gælder brugervirksomhedens forpligtelse til at underrette vikarbureauet om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte, kun for længerevarende udstationering og kædeudstationering, mens denne oplysningspligt i Malta kun gælder for udstationeringsperioder, der overstiger fire på hinanden følgende uger. I Sverige gælder denne forpligtelse kun, når vikarbureauet anmoder om det. Kroatien kræver, at vikarbureauet skriftligt bekræfter, at det er blevet underrettet om arbejds- og ansættelsesvilkårene.

Kommissionen bemærker derfor, at nogle medlemsstater enten forpligter brugervirksomheden til kun i særlige situationer at underrette vikarbureauet om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte, eller indføre supplerende oplysningskrav.

Kommissionen fremhæver også en række store bekymringer for, at direktivets bestemmelser om udstationerede vikaransatte kan føre til situationer, hvor der kan gælde mindre gunstige vilkår for sådanne arbejdstagere. Dette kunne skyldes en reel hensigt om at omgå reglerne, men kunne også skyldes, at vikarbureauerne og brugervirksomhederne kun har begrænset kendskab til de relevante regler, der gælder i andre medlemsstater, navnlig med hensyn til kollektive aftaler[34]. Arbejdsgiverne rapporterede, at kompleksiteten af det retssystem, der regulerer midlertidigt grænseoverskridende arbejde (f.eks. udstationering), kan føre til utilsigtet manglende overholdelse, navnlig fra mindre virksomheders side. Der er derfor behov for lettilgængelige og forståelige juridiske oplysninger[35].

2.6. Udstationeringsydelser

Mange medlemsstater[36] præciserer, hvilke dele af ydelserne i forbindelse med udstationeringen der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, og hvilke der er en del af aflønningen.

---

[33] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

[34] Punkt 6.1.2 og 6.1.3.1 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU). Se også punkt 3.1.1.4.6.2. i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

[35] Punkt 6.1.3.1 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU) samt punkt 3.1.1.4.6.2 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

[36] Belgien, Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Italien, Cypern, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet og Finland.

Det fremgår af direktivet, at når de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke er afgørende for, om visse elementer af udstationeringsydelsen, og givet fald hvilke, udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse af udgifter. Et stort flertal af medlemsstaterne[37] har medtaget denne regel i deres nationale lovgivning.

Kommissionen bemærker, at nogle medlemsstater[38] ikke har medtaget en specifik bestemmelse i deres nationale lovgivning om, at udstationeringsydelser udgør en del af aflønningen, medmindre de betales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen. Desuden indeholder den nationale lovgivning i nogle medlemsstater[39] ikke en bestemmelse om, eller præciserer ikke klart, at godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi til den udstationerede arbejdstager sker i overensstemmelse med hjemlandets nationale lovgivning og/eller praksis.

2.7. Kollektive aftaler

Ifølge direktivet kan kollektive aftaler også finde anvendelse på kollektive aftaler om udstationerede arbejdstagere, der ikke finder generel anvendelse i medlemsstater, som allerede har et system, hvorved kollektive aftaler får generel gyldighed[40]. Af de 18 medlemsstater, der anvender kollektive aftaler, som finder generel anvendelse, har mindst fire[41] gjort brug af muligheden i direktivet for, at disse aftaler også kan finde anvendelse på kollektive aftaler om udstationerede arbejdstagere, som ikke finder generel anvendelse.

2.8. Samarbejde mellem medlemsstaterne

I henhold til direktivet skal medlemsstaterne sørge for samarbejde mellem de myndigheder eller organer, der har kompetence til at overvåge de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er nævnt i artikel 3 i direktiv 96/71/EF. Alle medlemsstater har i deres nationale lovgivning medtaget bestemmelser om samarbejde mellem deres kompetente nationale myndigheder og organer.

2.9. Overvågning, kontrol og håndhævelse

Det kræves bl.a. i direktivet, at medlemsstaterne fastsætter regler, der er effektive, står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning, vedrørende sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af direktivet. I alle medlemsstater (undtagen Irland) er sanktionen for overtrædelser af nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet administrative bøder. Seks medlemsstater anvender strafferetlige bøder[42]. Kommissionen bemærker, at sanktionerne varierer fra medlemsstat til medlemsstat. For eksempel varierer de maksimale bøder fra 1 100 EUR i Letland til 400 000 EUR i Østrig og 500 000 EUR i Tyskland.

3. Brug af underkontrahenter og udstationering af arbejdstagere.

I henhold til artikel 2, stk. 2, i direktivet skal Kommissionen i sin analyse af anvendelsen og gennemførelsen af direktivet medtage en vurdering af, hvorvidt der er behov for yderligere

[37] Belgien, Cypern, Danmark, Tyskland, Estland, Irland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Italien, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Finland og Sverige.
[38] Tjekkiet, Danmark, Ungarn, Østrig, Slovenien og Sverige.
[39] Belgien, Tjekkiet, Danmark, Tyskland, Irland, Spanien, Luxembourg, Ungarn, Letland, Malta, Nederlandene, Østrig, Portugal, Polen, Slovenien og Finland.
[40] Se punkt 3.1.1.4.8 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.
[41] Grækenland, Ungarn, Nederlandene og Finland.
[42] Belgien, Danmark, Estland, Grækenland, Frankrig og Cypern.

foranstaltninger med henblik på at sikre ensartede vilkår og beskytte arbejdstagerne i forbindelse med underkontrahenter.

I forbindelse med underkontrahenter er der i artikel 12 i håndhævelsesdirektivet[43] fastsat ansvarsregler. I henhold til disse ansvarsregler kan en kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent til, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren, holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløntilgodehavender eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF.

Medlemsstaterne er forpligtet til at indføre et sådant underkontrahentansvar på en ikkediskriminerende og forholdsmæssig måde i bygge- og anlægssektoren og kan også gøre det i andre sektorer. De kan også indføre strengere ansvarsregler med hensyn til anvendelsesområdet (så det f.eks. kommer til at omfatte flere virksomheder, der er involveret i underkontrahentkæden, i stedet for kun den direkte kontrahent) og omfanget (så det f.eks. kommer til omfatte flere arbejdsvilkår i henhold til artikel 3 i direktiv 96/71/EF) på en ikkediskriminerende og forholdsmæssig måde. Medlemsstaterne kan også anvende andre håndhævelsesforanstaltninger i stedet for disse ansvarsregler, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten.

I betragtning af denne retlige ramme samt de oplysninger, der er indsamlet og analyseret i forbindelse med denne rapport, bemærker Kommissionen, at en af de største udfordringer, som kan påvirke udstationerede arbejdstageres rettigheder og lige konkurrencevilkår mellem virksomhederne, er lange underkontrahentkæder. I disse lange underkontrahentkæder kan den manglende gennemsigtighed og ansvarlighed gøre håndhævelsen af de gældende regler meget vanskelig på grund af problemer med at indkredse den ansvarlige virksomhed. Kontrahentens direkte ansvar, herunder erstatningsansvar, kan derfor reduceres betydeligt. Dette kan også påvirke inddrivelsen af ubetalte lønninger[44].

De ansvarsregler, der er fastsat i håndhævelsesdirektivet, giver medlemsstaterne mulighed for at dække længere kæder. De fleste medlemsstater har imidlertid begrænset dette ansvar til den direkte kontrahent og har ikke udvidet det til at omfatte andre parter i underkontrahentkæden. Ti medlemsstater[45] har indført et ansvar i hele kæden (dvs. et underkontrahentansvar, der ikke er begrænset til ét led opad i kæden)[46]. Fire medlemsstater (Belgien, Spanien, Frankrig og Italien) har også indført yderligere foranstaltninger, f.eks. et loft over antallet af underkontrahentniveauer i underkontrahentkæder[47].

[43] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen") (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).

[44] Se i denne forbindelse punkt 6.7.2 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU) samt afsnit 4.2 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

[45] Belgien, Bulgarien, Spanien, Frankrig, Italien, Litauen, Luxembourg, Nederlandene, Østrig og Polen.

[46] Se punkt 4.2.2.2 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU).

[47] Se punkt 4.2.2.1 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU).

Desuden kan anvendelsen af kollektive aftaler give en anden beskyttelse til udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder og kan anvendes til at betale sådanne arbejdstagere i henhold til mindre gunstige aftaler[48].

Med hensyn til de indkredsede udfordringer vil vedtagelse af god praksis bidrage til, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan øge gennemsigtigheden og ansvarligheden i underkontrahentkæder. Denne gode praksis omfatter begrænsning af antallet af niveauer i underkontrahentkæder og/eller udvidelse af underkontrahentansvaret til at omfatte hele kæden og styrkelse af samarbejdet mellem medlemsstaterne for at lette inspektioner og bekæmpe misbrug[49].

Med henblik herpå og som opfølgning på denne rapport kunne Kommissionen med støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed overveje at kortlægge den nuværende situation i medlemsstaterne med hensyn til dækningen af underkontrahentansvar (dvs. omfattede sektorer, niveauer og arbejdsvilkår). Dette kunne omfatte vejledning om anvendelse af strengere regler på nationalt plan med hensyn til omfanget af underkontrahentansvar (dvs. indførelse af ansvar i hele kæden eller udvidelse af ansvaret til at omfatte andre arbejds- og ansættelsesvilkår) på en forholdsmæssig og ikkediskriminerende måde. Kommissionen mener på nuværende tidspunkt ikke, at der er behov for at ændre direktivet specifikt med hensyn til underkontrahenter.

4. Udstationering af tredjelandsstatsborgere

I dette afsnit og det tilhørende afsnit i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene beskrives de vigtigste udfordringer, der påvirker arbejdsvilkårene i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere, samt en række eksempler på god praksis for at tackle disse udfordringer. Den indeholder ikke en redegørelse for den retlige ramme, der gælder for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold i en værtsmedlemsstat.

Direktiverne om udstationering af arbejdstagere finder både anvendelse på udstationerede arbejdstagere, der er EU-borgere, og på udstationerede arbejdstagere, der er tredjelandsstatsborgere. I denne forbindelse kan arbejdstagere, der er tredjelandsstatsborgere, og som er lovligt og fast ansat hos en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, udstationeres i en anden medlemsstat uden i denne anden medlemsstat at være underlagt administrative formaliteter, f.eks. arbejdstilladelse[50].

I de fleste medlemsstater finder de samme generelle regler om udstationering, hvorved den relevante EU-lovgivning gennemføres, også anvendelse på udstationerede tredjelandsstatsborgere. Tre medlemsstater[51] har indført specifikke bestemmelser om udstationering af tredjelandsstatsborgere i deres nationale retlige rammer. Det fremgår udtrykkeligt af Kroatiens og Nederlandenes lovgivning, at en person, der er lovligt beskæftiget i en medlemsstat, hvor dennes arbejdsgiver er etableret, ikke behøver arbejdstilladelse. På

[48] Se punkt 4.2.2 og 5.3.4 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU).
[49] Med hensyn til mere god praksis henvises til afsnit 4.3 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.
[50] Domstolens dom af 9. august 1994, *Raymond Vander Elst mod Office des Migrations Internationales*, sag C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Kroatien, Letland og Nederlandene.

tilsvarende vis kræves det i den lettiske arbejdslov, at en arbejdsgiver skal erklære, at en arbejdstager er lovligt beskæftiget i den udsendende medlemsstat[52].

Kommissionen bemærker, at udstationerede tredjelandsstatsborgere generelt er mere udsat for misbrug såsom svigagtig udstationering, krænkelser af arbejdstagerrettigheder, usikre arbejdsvilkår, uregelmæssig betaling og manglende betaling af sociale bidrag[53]. Udstationerede tredjelandsstatsborgere vil sandsynligvis også modtage en aflønning, der ligger under det, som burde betales[54]. Risiciene i relation til usikre leve- og arbejdsvilkår synes også at være højere for udstationerede tredjelandsstatsborgere[55].

Desuden er udstationerede tredjelandsstatsborgere mere sårbare end udstationerede arbejdstagere fra EU på grund af deres potentielle afhængighed af deres arbejdsgiver for så vidt angår fornyelse af arbejds- og/eller opholdstilladelser[56]. De er også ofte uvidende om deres rettigheder og støder på sprogbarrierer.

En række foranstaltninger kan afhjælpe de indkredsede situationer, f.eks. ved at give bedre adgang til oplysninger om arbejdstagerrettigheder med fokus på udstationerede arbejdstagere fra tredjelande[57], styrke det tværnationale samarbejde mellem håndhævelsesorganer og migrationsmyndigheder og styrke håndhævelsen af udstationeringsreglerne i specifikke sektorer med et stort antal udstationerede tredjelandsstatsborgere[58].

5. Vigtigste konklusioner og potentielle yderligere foranstaltninger

Gennemførelsen af direktivet i alle medlemsstater har forbedret arbejdsvilkårene for udstationerede arbejdstagere, navnlig med hensyn til aflønning, ligebehandling af udstationerede vikaransatte og godtgørelse af udgifter i forbindelse med udstationeringen (f.eks. udgifter til rejse, kost og logi).

Medlemsstaternes lovgivning er i det væsentlige i overensstemmelse med direktivets krav. Kommissionen har imidlertid indkredset forskellige problemer med manglende overensstemmelse mellem de nationale foranstaltninger til gennemførelse af direktivet, som kunne blive genstand for yderligere foranstaltninger. Disse problemer vedrører forskellige bestemmelser i direktivet såsom dobbelt- eller kædeudstationering, aflønning, de to nye elementer i arbejds- og ansættelsesvilkårene i værtsmedlemsstaten, længerevarende udstationering, ligebehandling af vikaransatte, udstationeringsydelser eller overvågning,

[52] Se punkt 2.2.1 i rapporten om samarbejdspraksis, muligheder og udfordringer mellem medlemsstaterne, navnlig i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere, endelig rapport ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2. februar 2023.

[53]Se punkt 6.5.2 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU) samt punkt 3.1 i rapporten om samarbejdspraksis, muligheder og udfordringer mellem medlemsstaterne, navnlig i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere (endelig rapport ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2 af 2. februar 2023).

[54] Se punkt 6.5.2 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU).

[55] Se punkt 8.5 i undersøgelsen til støtte for overvågningen af udstationeringsdirektivet (direktiv (EU) 2018/957) og håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU).

[56] Se punkt 3.1 i rapporten om samarbejdspraksis, muligheder og udfordringer mellem medlemsstaterne, navnlig i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere (endelig rapport ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2 af 2. februar 2023).

[57] Se navnlig punkt 3.4.2 i rapporten om samarbejdspraksis, muligheder og udfordringer mellem medlemsstaterne, navnlig i forbindelse med udstationering af tredjelandsstatsborgere (endelig rapport ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2 af 2. februar 2023).

[58] Se også afsnit 5.2 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.

kontrol og håndhævelse. Kommissionen vil fortsat samarbejde med medlemsstaterne for at sikre, at direktivet gennemføres og anvendes korrekt.

Kommissionen bemærker, at det er vanskeligt at fastlægge aflønningen af udstationerede arbejdstagere med alle de obligatoriske bestanddele. I tæt samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kunne Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed[59] arbejde på et værktøj, der skal lette beregningen af aflønningen af udstationerede arbejdstagere og øge gennemsigtigheden heraf. Et sådant værktøj, for hvilket de generelle elementer kunne fastlægges af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, ville blive anvendt og gennemført på nationalt plan.

Kommissionen bemærker også, at indkvarteringsforholdene, der kan påvirke udstationerede arbejdstagere, giver anledning til visse betænkeligheder. Nationale tilsynsmyndigheder og arbejdsmarkedets parter (navnlig fagforeninger) kunne sammen med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed udvikle målrettede bevidstgørelseskampagner med henblik på at løse problemer såsom dårlige indkvarteringsforhold, der kan påvirke udstationerede arbejdstagere, herunder mere specifikke oplysninger om udstationerede arbejdstageres ret til indkvarteringsforhold i værtsmedlemsstaterne (hvis de stilles til rådighed for nationale arbejdstagere) og sanktioner for ikke at respektere denne ret.

Det er også afgørende, at arbejdsgivere og arbejdstagere har adgang til fuldstændige og ajourførte oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår (navnlig aflønning og alle dens obligatoriske bestanddele), der gælder for udstationerede arbejdstagere (herunder om kollektive aftaler og om længerevarende udstationering). Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed kunne derfor fortsætte og styrke sit arbejde med medlemsstaterne om at gøre sådanne oplysninger mere gennemsigtige, omfattende, ajourførte og lettilgængelige for udstationerede arbejdstagere og tjenesteydere.

Kommissionen har påpeget, at den praktiske anvendelse af direktivets bestemmelser på udstationerede vikaransatte giver anledning til store betænkeligheder. Den Europæiske Arbejdsmyndighed kunne i tæt samarbejde med medlemsstaterne løse disse problemer gennem et mere effektivt og omfattende grænseoverskridende samarbejde og en håndhævelsesindsats, som er rettet mod vikararbejde. Arbejdsmarkedets parter kunne også overveje at støtte arbejdstilsynene i deres arbejde. Desuden kunne medlemsstaterne foretage en gennemgang af den eksisterende lovgivning og dens gennemførelse på nationalt plan og/eller med støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed oprette hjælpetjenester for vikarbureauer og brugervirksomheder i forbindelse med anvendelsen af udstationeringsreglerne.

Kommissionen bemærker, at nogle medlemsstater ikke har medtaget specifikke bestemmelser om udstationeringsydelser i deres nationale lovgivning. I denne forbindelse og også i forbindelse med andre bestemmelser i direktivet vil Kommissionen indlede en dialog med medlemsstaterne for at sikre en gennemførelse i overensstemmelse med direktivet. Desuden kunne Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed lette gennemsigtigheden af oplysninger om udstationeringsydelser og godtgørelse af omkostninger i forbindelse med udstationering i medlemsstaterne.

[59] De potentielle yderligere foranstaltninger for Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed i denne rapport falder ind under dens mandat til at bistå medlemsstaterne og Kommissionen med deres effektive anvendelse og håndhævelse af EU-retten vedrørende arbejdskraftmobilitet i hele EU.

Med hensyn til underkontrahenter kunne en begrænsning af antallet af niveauer i underkontrahentkæder og/eller en udvidelse af underkontrahentansvaret til at omfatte hele kæden hjælpe medlemsstaterne (som de vigtigste ansvarlige aktører i forbindelse med håndhævelsen af reglerne om udstationering af arbejdstagere) og, hvor det er relevant, arbejdsmarkedets parter med at øge gennemsigtigheden og ansvaret i underkontrahentkæder på en forholdsmæssig og ikkediskriminerende måde. Desuden kunne Kommissionen med støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed overveje at kortlægge den nuværende situation i medlemsstaterne med hensyn til dækning af underkontrahentansvar (herunder vejledning i anvendelsen af strengere regler på nationalt plan med hensyn til omfanget af underkontrahentansvar).

Endelig kunne Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed for så vidt angår udstationerede arbejdstagere fra tredjelande spille en central rolle med hensyn til at lette adgangen til oplysninger og støtte medlemsstaterne ved at styrke det tværnationale samarbejde mellem nationale håndhævelsesorganer[60].

I betragtning af de vigtigste konklusioner og supplerende foranstaltninger, der er beskrevet ovenfor, mener Kommissionen ikke, at der på nuværende tidspunkt er behov for at foreslå ændringer af dette direktiv eller direktiv 96/71/EF.

Sammenholdt med, og uden at det berører Kommissionens bredere rolle som traktaternes vogter, vil Kommissionen fortsat samarbejde med medlemsstaterne for at sikre, at direktivet gennemføres og anvendes korrekt.

Kommissionen vil med støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed også fortsat samarbejde med medlemsstaterne om håndhævelsen af udstationeringsreglerne.

[60] Se afsnit 5.2 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene.