EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 30.4.2024
COM(2024) 320 final

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

## om tillämpning och genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

{SWD(2024) 320 final}

## Innehållsförteckning


1. Inledning ..... 2
2. Analys av medlemsstaternas tillämpning och genomförande av direktivet ..... 3
   2.1. Dubbel utstationering eller kedjeutstationering ..... 3
   2.2. Arbets- och anställningsvillkor ..... 4
   2.2.1. Tillämpning av allmängiltiga kollektivavtal på alla sektorer ..... 4
   2.2.2. Lön ..... 4
   2.2.3. Nya komponenter i värdmedlemsstatens arbets- och anställningsvillkor ..... 5
   2.3. Informationsskyldighet ..... 6
   2.4. Regler om långvarig utstationering ..... 7
   2.5. Likabehandling av utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ..... 7
   2.6. Utstationeringsersättning ..... 8
   2.7. Kollektivavtal ..... 9
   2.8. Samarbete mellan medlemsstaterna ..... 9
   2.9. Övervakning, kontroll och efterlevnad ..... 9
3. Underentreprenad och utstationering av arbetstagare ..... 9
4. Utstationering av arbetstagare från tredjeland ..... 11
5. Huvudsakliga slutsatser och potentiella ytterligare åtgärder ..... 12

## 1. Inledning

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (*direktivet*) trädde i kraft den 29 juli 2018 och började tillämpas den 30 juli 2020. Medlemsstaterna skulle senast den 30 juli 2020 anta och offentliggöra de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv.

De ändringar som infördes genom direktivet syftar till att säkerställa lika konkurrensvillkor och samtidigt skydda utstationerade arbetstagares rättigheter. Ändringarna omfattar att ersätta hänvisningen till ”minimilön” med en hänvisning till ”lön” till utstationerade arbetstagare, fastställa en utökad uppsättning arbets- och anställningsvillkor i den mottagande medlemsstaten för långvarig utstationering samt garantera tillfälligt utstationerade arbetstagare samma grundläggande villkor som gäller för lokala tillfälligt anställda i den mottagande medlemsstaten.

I denna rapport granskas medlemsstaternas tillämpning och genomförande av direktiv (EU) 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster[1], i enlighet med artikel 2 i direktivet. Rapporten åtföljs av ett arbetsdokument från kommissionens avdelningar som innehåller ytterligare analyser till stöd för denna rapport[2].

Både denna rapport och det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar är sektorsneutrala. Enligt artikel 2.2 b i direktiv (EU) 2018/957 ska kommissionens rapport inbegripa en bedömning av huruvida ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa lika villkor och skydd för arbetstagare vid utstationering av förare inom vägtransportsektorn. Denna bestämmelse inkluderades i händelse av att den särskilda lagstiftningen om utstationering av förare inom denna sektor inte antogs. Eftersom direktiv (EU) 2020/1057[3] antogs 2020 är det inte längre nödvändigt att inkludera en särskild bedömning av vägtransportsektorn, eftersom denna kommer att utvärderas i rapporten om genomförandet av direktiv (EU) 2020/1057[4].

Denna rapport och det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar tar särskild hänsyn till situationen för utstationerade arbetstagare i kedjor av underentreprenörer, i linje med medlagstiftarnas mandat[5]. Med tanke på den senaste ökningen av utstationering av arbetstagare från tredjeland och den förväntade ytterligare ökningen som en viktig kanal för rörlighet inom EU fokuserar rapporten också på situationen för dessa personer[6]. Dessutom undersöks behovet av ändringar av direktivet.

---

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

[2] SWD(2024) 320 final.

[3] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 av den 15 juli 2020 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012 (EUT L 249, 31.7.2020, s. 49).

[4] Enligt direktiv (EU) 2020/1057 ska kommissionen utvärdera genomförandet av direktivet senast den 31 december 2025.

[5] Artikel 2.2 i direktiv (EU) 2018/957.

[6] *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2*, 2 februari 2023. Rapporten finns på följande länk: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu)
Se även *Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023*, Europeiska unionens publikationsbyrå (europa.eu).

I denna rapport, och i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, analyseras den nationella lagstiftning som genomför bestämmelserna i direktivet. De ger inte någon uttömmande redogörelse för alla nationella genomförandeåtgärder och föregriper inte heller någon ståndpunkt som kommissionen kan komma att inta i rättsliga förfaranden i framtiden.

Informationen i denna rapport och i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar bygger på de nationella bestämmelser som införlivar direktivet och som medlemsstaterna har överlämnat till kommissionen, i enlighet med artikel 3.1 i direktivet. Kommissionen har också samlat in information om tillämpningen och genomförandet av direktivet från olika källor, såsom MoveS-nätverket av juridiska experter[7], kommissionens expertkommitté för utstationering av arbetstagare[8] och en studie till stöd för övervakningen av direktiv (EU) 2018/957 om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU[9]. Kommissionen har också samlat in synpunkter från medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter genom ett frågeformulär från Europeiska arbetsmyndigheten.

## 2. Analys av medlemsstaternas tillämpning och genomförande av direktivet

### 2.1. Dubbel utstationering eller kedjeutstationering

Direktivet tar upp en situation där en arbetstagare rekryteras av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande (*bemanningsföretag*) och hyrs ut till ett kundföretag för att utföra arbete. Dubbel utstationering eller kedjeutstationering sker när kundföretaget skickar arbetstagaren för att tillfälligt utföra arbete i en annan medlemsstat än den där arbetstagaren vanligen arbetar för bemanningsföretaget eller kundföretaget till ytterligare en medlemsstat[10].

I direktivet klargörs att bemanningsföretaget i denna situation anses vara det företag som utför utstationeringen och därför ska uppfylla alla relevanta skyldigheter. Dessutom är kundföretaget skyldigt att i god tid informera bemanningsföretaget om det planerar att skicka den arbetstagare som är utstationerad av bemanningsföretaget för att utföra arbete i en annan medlemsstat.

Nästan alla medlemsstater har inkluderat direktivets bestämmelser om bemanningsföretag vid dubbel utstationering eller kedjeutstationering i sin nationella lagstiftning. Vissa medlemsstater (Ungern, Slovakien) tillåter inte kundföretag att överlåta arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag till en annan arbetsgivare. Ungern tillåter inte dubbel utstationering eller kedjeutstationering när landet är den medlemsstat där bemanningsföretaget är etablerat. Slovakien tillåter endast dubbel utstationering eller kedjeutstationering i de situationer som omfattas av artikel 1.3 a (utstationering enligt ett tjänsteavtal) och 1.3 b (företagsintern utstationering) i direktiv 96/71/EG.

---

[7] MoveS-nätverket av juridiska experter är ett nätverk av oberoende experter på området rörlighet inom EU och finansieras av kommissionen. MoveS står för *Free Movement of Workers and Social Security Coordination* (fri rörlighet för arbetstagare och samordning av den sociala tryggheten). Det omfattar alla 27 EU-medlemsstater samt Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz.

[8] Rapport från undergruppen för införlivande av direktiv (EU) 2018/957, *Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Studie till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU. Denna studie har utarbetats för Europeiska kommissionen, men den återspeglar endast författarnas åsikter. Kommissionen är inte ansvarig för eventuella följder av vidareutnyttjandet av denna publikation. https://op.europa.eu/sv/web/general-publications.

[10] Se avsnitt 3.1.1.3 i undergruppens rapport om införlivandet av direktiv (EU) 2018/957, *Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*.

En stor majoritet av medlemsstaterna betraktar, uttryckligen eller underförstått, bemanningsföretaget som det företag som utför utstationeringen[11]. De flesta medlemsstater[12] hänvisar uttryckligen till kundföretagets skyldighet att informera bemanningsföretaget om den dubbla utstationeringen eller kedjeutstationeringen. Irland, Kroatien, Ungern och Slovenien har inte inkluderat denna informationsskyldighet i sin lagstiftning.

Tidsramen för kundföretaget att informera bemanningsföretaget om den dubbla utstationeringen eller kedjeutstationeringen (som återspeglas i begreppet ”i god tid” i direktivet) varierar mellan medlemsstaterna. Vissa medlemsstater kräver att informationen ska lämnas innan arbetet påbörjas[13], inom rimlig tid före utstationeringen[14] eller utan dröjsmål[15].

### 2.2. Arbets- och anställningsvillkor

Genom direktivet införs följande ändringar av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG när det gäller arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare:

- Tillämpning inom alla sektorer av arbets- och anställningsvillkoren från kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med artikel 3.8 i direktiv 96/71/EG.
- Begreppet ”lön” ersätter begreppet ”minimilön”.
- Två nya komponenter läggs till arbets- och anställningsvillkoren: arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats samt ersättningar för utgifter för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.
- Informationsskyldigheten förstärks.

#### 2.2.1. Tillämpning av allmängiltiga kollektivavtal på alla sektorer

Direktivet utvidgar tillämpningsområdet för kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet inom alla sektorer (och inte bara inom byggsektorn). Inom ramen för direktivet tillämpar 18 medlemsstater[16] arbets- och anställningsvillkor som härrör från allmängiltiga kollektivavtal inom alla sektorer. Nio medlemsstater[17] har inte allmängiltiga kollektivavtal, men tillämpar sektorsspecifika kollektivavtal och/eller nationella kollektivavtal.

#### 2.2.2. Lön

Direktivet ersätter begreppet ”minimilön” med ”lön”. Begreppet ”lön” omfattar men går utöver begreppet ”minimilön”.

Medlemsstaterna måste därför se till att arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium får ”lön”, som definieras som alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet eller som är tillämpliga enligt artikel 3.8 i direktiv 96/71/EG.

---

[11] Se avsnitt 3.1.1.3 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.
[12] Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Estland, Grekland, Spanien, Frankrike, Italien, Cypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Österrike, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Finland och Sverige.
[13] Belgien, Tyskland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Österrike och Portugal.
[14] Danmark, Estland, Grekland, Frankrike och Cypern.
[15] Italien.
[16] Belgien, Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Ungern, Nederländerna, Österrike, Portugal, Rumänien, Slovenien och Finland.
[17] Tjeckien, Danmark, Italien, Cypern, Litauen, Malta, Polen, Slovakien och Sverige.

Nästan alla medlemsstater har inkluderat direktivets bestämmelse om lön i sin nationella lagstiftning. Vissa medlemsstater har valt vad som kan betraktas som en allmän eller bred definition av lön[18], medan andra anger de obligatoriska lönekomponenterna[19]. Två medlemsstater (Irland och Portugal) har inte ersatt begreppet ”minimilön” med ”lön”.

Rent allmänt anser de flesta medlemsstater att ändringen av ”minimilön” till ”lön” har förbättrat utstationerade arbetstagares rättigheter[20]. Kommissionen noterar dock att arbetsmarknadens parter framhåller vissa svårigheter med att fastställa den lön som gäller för utstationerade arbetstagare med alla dess obligatoriska komponenter[21]. Dessa svårigheter hänger främst samman med hur komplicerat det är att fastställa lönen i praktiken, till exempel när det gäller kollektivavtal (särskilt lön och dess obligatoriska komponenter[22]). Det är svårt för arbetsgivarna att förstå vilka obligatoriska lönekomponenter som måste beaktas.

### 2.2.3. Nya komponenter i värdmedlemsstatens arbets- och anställningsvillkor

I direktivet läggs två nya komponenter till i förteckningen över grundläggande arbets- och anställningsvillkor i den mottagande medlemsstaten som ska beviljas arbetstagare som är utstationerade till den medlemsstaten: Arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats. Ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.

Vid införlivandet av direktivet varierar de tillämpliga bestämmelserna om dessa två komponenter mellan medlemsstaterna, enligt vad som beskrivs nedan. Bestämmelserna gäller utstationerade arbetstagare i den mån de finns för inhemska arbetstagare i värdmedlemsstaten.

Tolv medlemsstater[23] har bestämmelser om inkvartering när arbetstagarna är borta från sin ordinarie arbetsplats, och dessa är tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Slovenien tillämpar endast dessa bestämmelser på lokala arbetstagare som är utstationerade utomlands (de gäller inte arbetstagare som är utstationerade i Slovenien).

Tolv medlemsstater[24] fastställer inte i sin nationella lagstiftning villkor för inkvartering när arbetstagarna är borta från sin ordinarie arbetsplats. Sådana villkor kan dock ingå i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal, i enlighet med giltiga kollektivavtal, och omfattar då utstationerade arbetstagare (utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i Polens fall), utom i Belgien och Irland.

---

[18] Belgien, Tyskland, Estland, Irland, Kroatien, Ungern, Italien, Malta, Österrike, Polen och Finland.

[19] Bulgarien, Tjeckien, Spanien, Frankrike, Cypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Rumänien och Slovenien.

[20] Se avsnitt 3.1.1.4.3 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, där det anges att 14 medlemsstater som besvarat frågeformuläret om genomförandet av direktivet anser att situationen för utstationerade arbetstagare har förbättrats efter ändringen av ”minimilön” till ”lön”.

[21] Se fotnot 20.

[22] Vissa berörda parter som intervjuades i samband med studien till stöd för övervakningen av direktivet och tillämpningsdirektivet har lyft fram denna punkt, särskilt utmaningarna för arbetsgivare och bemanningsföretag. Se punkt 8.1.3 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU samt avsnitt 3.1.1.4.3 om löner i det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer denna rapport.

[23] Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Grekland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungern, Portugal, Slovenien och Finland.

[24] Belgien, Irland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Cypern, Malta, Nederländerna, Slovakien, Polen och Sverige.

Dessutom har 18 medlemsstater[25] infört nationella bestämmelser om ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Dessa bestämmelser gäller även utstationerade arbetstagare. Slovenien har inga särskilda bestämmelser om ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl[26].

Kommissionen noterar att det finns vissa betänkligheter beträffande undermåliga villkor för inkvartering som kan påverka utstationerade arbetstagare[27].

### 2.3. Informationsskyldighet

Enligt direktivet ska medlemsstaterna (utan onödigt dröjsmål och på ett öppet sätt) offentliggöra information om de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga enligt artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG, inbegripet de lönekomponenter och de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på långvarigt utstationerade arbetstagare. Medlemsstaterna ska i detta sammanhang säkerställa att informationen på den enda officiella nationella webbplatsen är korrekt och aktuell.

Om det i informationen inte anges vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas ska detta beaktas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis när sanktioner fastställs för överträdelser av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med direktivet, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att de är proportionella.

Medlemsstaterna har skapat nationella webbplatser om utstationering för att uppfylla direktivets förstärkta informationskrav.

De flesta medlemsstater har anpassat sin nationella lagstiftning för att fastställa att sanktionerna är proportionella om det i informationen på dessa nationella webbplatser inte anges vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas.

Irland, Spanien, Frankrike, Cypern, Slovenien och Slovakien har inte specifikt fastställt att sanktionerna ska vara proportionella. I vissa av dessa medlemsstater tillämpas proportionaliteten i praktiken genom allmänna bestämmelser i arbetsrätten (Frankrike) eller av yrkesinspektörer (Slovakien).

Kommissionen noterar brister i innehållet i den information som medlemsstaterna offentliggör, såsom svårigheter att hitta information om kollektivavtal och ofullständig eller föråldrad information på nationella webbplatser[28]. För arbetsgivarna är det också ytterst viktigt att informationen om arbets- och anställningsvillkoren (särskilt lönen och alla dess obligatoriska komponenter) för utstationerade arbetstagare (inbegripet om kollektivavtal och långvarig utstationering) är fullständig och aktuell.

---

[25] Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Estland, Grekland, Spanien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungern, Nederländerna, Österrike, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien och Finland.

[26] Se avsnitt 3.1.1.4.4 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

[27] Se fotnot 26. En fackförening på EU-nivå nämnde i sitt svar på frågeformuläret om genomförandet av direktivet att dåliga bostäder är ett ständigt problem för utstationerade arbetstagare, både vad gäller kvalitativa och kvantitativa aspekter. Se även punkt 6.6.2 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU. Studien belyser en rad arbetsmiljöfrågor som rör inkvartering av utstationerade arbetstagare (t.ex. kan bostäderna vara av dålig kvalitet och överfulla).

[28] Se avsnitt 3.1.1.4.5 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, särskilt synpunkterna från berörda parter, inbegripet arbetsgivarorganisationer.

Genom direktiv 2019/1152/EU[29] om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor har nya informationskrav införts för arbetsgivare för att säkerställa att utstationerade arbetstagare får korrekt information om de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för deras arbetsuppgifter i värdmedlemsstaten. Information på de nationella webbplatserna finns på webbplatsen Your Europe[30].

### 2.4. Regler om långvarig utstationering

Genom direktivet införs nya regler för långvarig utstationering, om utstationeringens faktiska varaktighet överstiger 12 månader, eller 18 månader när företaget lämnar en motiverad anmälan. I sådana situationer ska samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor i värdmedlemsstaten som fastställs i lagar eller kollektivavtal i den mening som avses i artikel 3.8 i direktiv 96/71/EG garanteras, med två undantag[31].

Nästan alla medlemsstater garanterar långvarigt utstationerade arbetstagare alla ytterligare arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga enligt lag och/eller genom kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. I Irland gäller samma villkor för utstationerade arbetstagare oavsett utstationeringens varaktighet. Alla andra medlemsstater kräver dessutom att företaget lämnar en motiverad anmälan för att förlänga en långvarig utstationering från 12 månader till 18 månader.

Kommissionen noterar att både specificeringen av de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som gäller för långvarigt utstationerade arbetstagare och tidsfristen för att lämna den motiverade anmälan varierar mellan medlemsstaterna[32]. Kommissionen noterar också att det måste säkerställas att nationella webbplatser innehåller information om långvarig utstationering, vilket hittills inte alltid har varit fallet. Endast fullständig information säkerställer att arbetsgivarna förstår de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren.

### 2.5. Likabehandling av utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Enligt direktivet ska utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, vad gäller de områden som omfattas av artikel 5 i direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag[33], behandlas på samma sätt som arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är etablerade i den medlemsstat där arbetet utförs.

Nästan alla medlemsstater (utom Irland och Slovenien) har infört en skyldighet att garantera utstationerade arbetstagare de arbets- och anställningsvillkor som gäller enligt artikel 5 i direktiv 2008/104/EG.

I Estland gäller kundföretagets skyldighet att informera bemanningsföretaget om de arbets- och anställningsvillkor som gäller för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag endast för

[29] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).
[30] Utstationerade arbetstagare i EU: anställningsvillkor och social trygghet – Your Europe (europa.eu).
[31] De två undantagen gäller i) förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler och ii) kompletterande tjänstepensionssystem.
[32] Mer information (inklusive synpunkterna från arbetsmarknadens parter) finns i avsnitt 3.1.1.4.6.1 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.
[33] Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

långvarig utstationering och kedjeutstationering, medan Malta endast föreskriver denna informationsskyldighet för utstationeringsperioder som varar i mer än fyra på varandra följande veckor. Sverige föreskriver denna skyldighet först när bemanningsföretaget ber om det. Kroatien kräver att bemanningsföretaget skriftligen bekräftar att det har informerats om arbets- och anställningsvillkoren.

Kommissionen noterar därför att vissa medlemsstater antingen ålägger kundföretaget att endast informera bemanningsföretaget i specifika situationer om de villkor som gäller för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag eller inför ytterligare informationskrav.

Kommissionen noterar också vissa allvarliga betänkligheter om att den praktiska tillämpningen av direktivets bestämmelser om utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag kan leda till situationer där mindre gynnsamma villkor tillämpas på sådana arbetstagare. Detta kan bero på en faktisk avsikt att kringgå reglerna, men också på en begränsad medvetenhet hos bemanningsföretagen och kundföretagen om de relevanta regler som gäller i andra medlemsstater, särskilt när det gäller kollektivavtal[34]. Arbetsgivare har rapporterat att regelverket för tillfälligt arbete över gränserna (t.ex. utstationering) är komplext vilket kan leda till oavsiktlig bristande efterlevnad, särskilt för mindre företag. Lättåtkomlig och begriplig rättslig information krävs därför[35].

### 2.6. Utstationeringsersättning

Många medlemsstater[36] anger vilka delar av ersättningen för utstationeringen som utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen och som utgör en del av lönen.

Om det i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte fastställs om utstationeringsersättningen utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, och i så fall vilka komponenter detta gäller, ska enligt direktivet hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter. En stor majoritet av medlemsstaterna[37] har infört denna bestämmelse i sin nationella lagstiftning.

Kommissionen noterar att vissa medlemsstater[38] inte i sin nationella lagstiftning har infört en särskild bestämmelse om att utstationeringsersättningar utgör en del av lönen såvida de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen. I vissa medlemsstaters nationella lagstiftning[39] anges inte heller, eller anges inte tydligt, att utgifter för resa, kost och logi för den utstationerade arbetstagaren ersätts i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis i hemmedlemsstaten.

---

[34] Se punkterna 6.1.2 och 6.1.3.1 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU. Se även avsnitt 3.1.1.4.6.2 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

[35] Se avsnitt 6.1.3.1 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU samt avsnitt 3.1.1.4.6.2 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

[36] Belgien, Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Cypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien och Finland.

[37] Belgien, Cypern, Danmark, Tyskland, Estland, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Finland och Sverige.

[38] Tjeckien, Danmark, Ungern, Österrike, Slovenien och Sverige.

[39] Belgien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Irland, Spanien, Luxemburg, Ungern, Lettland, Malta, Nederländerna, Österrike, Portugal, Polen, Slovenien och Finland.

### 2.7. Kollektivavtal

Genom direktivet utvidgas möjligheten att tillämpa kollektivavtal på utstationerade arbetstagare som inte är allmängiltiga i medlemsstater som redan har ett system för att förklara kollektivavtal allmänt giltiga[40]. Av de 18 medlemsstater som tillämpar allmängiltiga kollektivavtal har minst fyra[41] utnyttjat den möjlighet som ges i direktivet att även tillämpa kollektivavtal som inte är allmängiltiga på utstationerade arbetstagare.

### 2.8. Samarbete mellan medlemsstaterna

Enligt direktivet ska medlemsstaterna möjliggöra samarbete mellan behöriga myndigheter eller organ vilka ansvarar för att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3 i direktiv 96/71/EG. Alla medlemsstater har infört bestämmelser om samarbete mellan sina behöriga nationella myndigheter och organ i sin nationella lagstiftning.

### 2.9. Övervakning, kontroll och efterlevnad

Enligt direktivet ska medlemsstaterna bland annat fastställa effektiva, proportionella och avskräckande regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits i enlighet med direktivet. I alla medlemsstater (utom Irland) bestraffas överträdelser av nationella bestämmelser om genomförande av direktivet genom straffavgifter. Sex medlemsstater tillämpar bötesstraff[42]. Kommissionen noterar att sanktionerna varierar mellan medlemsstaterna. Det maximala bötesbeloppet varierar till exempel från 1 100 euro i Lettland till 400 000 euro i Österrike och 500 000 euro i Tyskland.

## 3. Underentreprenad och utstationering av arbetstagare

Enligt artikel 2.2 i direktivet ska kommissionen i sin analys av tillämpningen och genomförandet av direktivet inkludera en bedömning av huruvida ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa lika villkor och skydd för arbetstagare i samband med underentreprenadsituationer.

När det gäller underentreprenad fastställs i artikel 12 i tillämpningsdirektivet[43] en ansvarsmekanism. Enligt denna ansvarsmekanism kan en entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren, hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell innestående nettolön eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i direktiv 96/71/EG.

Medlemsstaterna är skyldiga att införa sådant ansvar för underentreprenörer på ett icke-diskriminerande och proportionellt sätt inom byggsektorn och får också föreskriva detta inom andra sektorer. De får även införa strängare ansvarsbestämmelser när det gäller omfattningen (t.ex. omfatta fler företag som deltar i kedjan av underentreprenörer, snarare än enbart den direkta entreprenören, eller omfatta fler arbetsvillkor enligt artikel 3 i direktiv 96/71/EG), om dessa är icke-diskriminerande och proportionella. Medlemsstaterna får också vidta andra åtgärder i stället för dessa ansvarsbestämmelser, förutsatt att åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

---

[40] Se avsnitt 3.1.1.4.8 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.
[41] Grekland, Ungern, Nederländerna och Finland.
[42] Belgien, Danmark, Estland, Grekland, Frankrike och Cypern.
[43] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (*IMI-förordningen*) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

Med tanke på denna rättsliga ram och den information som samlats in och analyserats i samband med denna rapport noterar kommissionen att en av de största utmaningarna, som kan påverka utstationerade arbetstagares rättigheter samt de lika konkurrensvillkoren för företag, är långa kedjor av underentreprenörer. I dessa långa kedjor kan bristen på öppenhet och ansvarsskyldighet göra det mycket svårt att säkerställa att de tillämpliga reglerna följs på grund av problem med att identifiera det ansvariga företaget. Entreprenörens direkta ansvar kan därför minskas avsevärt. Detta kan också påverka indrivningen av obetalda löner[44].

Den ansvarsmekanism som föreskrivs i tillämpningsdirektivet gör det möjligt för medlemsstaterna att täcka in längre kedjor. De flesta medlemsstater har dock begränsat detta ansvar till den direkta entreprenören och inte utvidgat det till andra parter i kedjan av underleverantörer. Tio medlemsstater[45] har infört ett fullständigt kedjeansvar (dvs. ett ansvar för underentreprenörer som inte är begränsat till en länk uppåt i kedjan)[46]. Fyra medlemsstater (Belgien, Spanien, Frankrike och Italien) har dessutom infört ytterligare åtgärder, däribland ett tak för antalet nivåer av underleverantörer inom en kedja av underleverantörer[47].

Dessutom kan tillämpningen av kollektivavtal ge ett annat skydd för utstationerade arbetstagare i kedjor av underentreprenörer och användas för att betala sådana arbetstagare enligt mindre förmånliga avtal[48].

När det gäller de identifierade utmaningarna skulle antagandet av god praxis hjälpa medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att öka öppenheten och ansvarsskyldigheten i kedjorna av underentreprenörer. Denna goda praxis omfattar att begränsa antalet nivåer i kedjor av underentreprenörer och/eller utvidga ansvaret för underentreprenörer till att omfatta hela kedjan samt förbättra samarbetet mellan medlemsstaterna för att underlätta inspektioner och bekämpa otillbörliga metoder[49].

I detta syfte och som en uppföljning av denna rapport skulle kommissionen, med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten, kunna överväga att kartlägga den nuvarande situationen i medlemsstaterna när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer (dvs. vilka sektorer, nivåer och arbetsvillkor som omfattas). Detta skulle kunna inbegripa vägledning om tillämpning av strängare regler på nationell nivå när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer (dvs. införande av fullständigt kedjeansvar eller utvidgning av ansvaret till andra arbets- och anställningsvillkor), om dessa är proportionella och icke-diskriminerande. Kommissionen ser för närvarande inget behov av att ändra direktivet när det gäller just underentreprenad.

[44] Se i detta sammanhang punkt 6.7.2 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU samt avsnitt 4.2 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.
[45] Belgien, Bulgarien, Spanien, Frankrike, Italien, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Österrike och Polen.
[46] Se avsnitt 4.2.2.2 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU.
[47] Se avsnitt 4.2.2.1 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU.
[48] Se punkterna 4.2.2 och 5.3.4 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU.
[49] Mer god praxis beskrivs i avsnitt 4.3 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

## 4. Utstationering av arbetstagare från tredjeland

Detta avsnitt och det relaterade avsnittet i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar beskriver de största utmaningarna som påverkar arbetsvillkoren vid utstationering av arbetstagare från tredjeland samt god praxis för att hantera dessa utmaningar. Det redogör inte för den rättsliga ram som är tillämplig på tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i en värdmedlemsstat.

Direktiven om utstationering av arbetstagare gäller både för utstationerade arbetstagare som är EU-medborgare och för utstationerade arbetstagare som är tredjelandsmedborgare. I detta sammanhang kan arbetstagare från tredjeland som regelbundet och vanligtvis utför sitt arbete för en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat utstationeras till en annan medlemsstat utan att underkastas onödiga administrativa formaliteter i den andra medlemsstaten, t.ex. skyldigheten att erhålla arbetstillstånd[50].

I de flesta medlemsstater gäller samma allmänna regler om utstationering, som införlivar relevant EU-lagstiftning, för utstationerade tredjelandsmedborgare. Tre medlemsstater[51] har infört särskilda bestämmelser om utstationering av tredjelandsmedborgare i sin nationella lagstiftning. Kroatien och Nederländerna anger uttryckligen i sin lagstiftning att en person som är lagligen anställd i en medlemsstat där hans eller hennes arbetsgivare är etablerad inte behöver ett arbetstillstånd. På samma sätt kräver den lettiska arbetsrätten att arbetsgivaren förklarar att arbetstagaren är lagligen anställd i den utsändande medlemsstaten[52].

Kommissionen noterar att utstationerade tredjelandsmedborgare i allmänhet är mer utsatta för otillbörliga metoder, såsom bedräglig utstationering, kränkningar av arbetstagarrättigheter, otrygga arbetsförhållanden, oriktiga betalningar och utebliven betalning av sociala avgifter[53]. Utstationerade tredjelandsmedborgare accepterar sannolikt också lägre löner än vad som borde betalas[54]. Riskerna kopplade till otrygga levnads- och arbetsförhållanden verkar också vara högre för utstationerade tredjelandsmedborgare[55].

Dessutom är utstationerade tredjelandsmedborgare mer sårbara än utstationerade arbetstagare från EU eftersom de kan vara beroende av sin arbetsgivare för förnyelse av arbets- och/eller uppehållstillstånd[56]. De känner ofta inte heller till sina rättigheter och möter språkbarriärer.

Ett antal åtgärder skulle kunna motverka de identifierade situationerna, t.ex. att ge bättre tillgång till information om arbetstagares rättigheter, med fokus på utstationerade arbetstagare

---

[50] Domstolens dom av den 9 augusti 1994, Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

[51] Kroatien, Lettland och Nederländerna.

[52] Se punkt 2.2.1 i *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2*, 2 februari 2023.

[53] Se punkt 6.5.2 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU samt punkt 3.1 i *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2*, 2 februari 2023.

[54] Se punkt 6.5.2 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU.

[55] Se punkt 8.5 i studien till stöd för övervakningen av direktiv 2018/957/EU om utstationering av arbetstagare och tillämpningsdirektiv 2014/67/EU.

[56] Se punkt 3.1 i *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2*, 2 februari 2023.

från tredjeland[57], stärka det transnationella samarbetet mellan tillsynsorgan och migrationsmyndigheter samt i högre grad kontrollera att utstationeringsreglerna följs i särskilda sektorer med ett stort antal utstationerade arbetstagare från tredjeland[58].

## 5. Huvudsakliga slutsatser och potentiella ytterligare åtgärder

Införlivandet av direktivet i alla medlemsstater har förbättrat arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare, särskilt när det gäller deras lön, likabehandlingen av utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och ersättningen för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen (t.ex. utgifter för resa, kost och logi).

Medlemsstaternas lagstiftning uppfyller i huvudsak kraven i direktivet. Kommissionen har dock identifierat olika problem med bristande överensstämmelse hos nationella åtgärder som införlivar direktivet, som skulle kunna bli föremål för ytterligare åtgärder. Dessa problem rör olika bestämmelser i direktivet, exempelvis dubbel utstationering eller kedjeutstationering, lön, de två nya komponenterna i värdmedlemsstatens arbets- och anställningsvillkor, långvarig utstationering, likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, utstationeringsersättning eller övervakning, kontroll och efterlevnad. Kommissionen kommer att arbeta vidare med medlemsstaterna för att säkerställa att direktivet införlivas och tillämpas korrekt.

Kommissionen noterar dock vissa svårigheter med att fastställa den lön som gäller för utstationerade arbetstagare med alla dess obligatoriska komponenter. I nära samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter skulle Europeiska arbetsmyndigheten[59] kunna utarbeta ett verktyg för att underlätta beräkningen av löner till utstationerade arbetstagare och öka insynen i lönerna. Ett sådant verktyg, där de allmänna delarna skulle kunna fastställas av Europeiska arbetsmyndigheten, skulle användas och genomföras på nationell nivå.

Kommissionen noterar också vissa betänkligheter beträffande villkoren för inkvartering som kan påverka utstationerade arbetstagare. Nationella tillsynsmyndigheter och arbetsmarknadens parter (särskilt fackföreningar) skulle, tillsammans med Europeiska arbetsmyndigheten, kunna utveckla riktade informationskampanjer för att ta itu med problem såsom undermåliga villkor för inkvartering som kan påverka utstationerade arbetstagare, inklusive mer specifik information om utstationerade arbetstagares rätt till villkor för inkvartering i värdmedlemsstaten (om detta ges till inhemska arbetstagare) och sanktioner när denna rättighet inte respekteras.

Det är också ytterst viktigt att arbetsgivare och arbetstagare har tillgång till fullständig och aktuell information om arbets- och anställningsvillkoren (särskilt lönen och alla dess obligatoriska komponenter) för utstationerade arbetstagare (inbegripet om kollektivavtal och långvarig utstationering). Europeiska arbetsmyndigheten skulle därför kunna fortsätta och stärka sitt samarbete med medlemsstaterna för att göra sådan information mer tydlig, heltäckande, aktuell och lättillgänglig för utstationerade arbetstagare och tjänsteleverantörer.

---

[57] Se särskilt punkt 3.4.2 i *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2*, 2 februari 2023.

[58] Se även avsnitt 5.2 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

[59] De eventuella ytterligare åtgärderna för Europeiska arbetsmyndigheten i denna rapport omfattas av dess mandat att hjälpa medlemsstaterna och kommissionen att tillämpa och följa EU-lagstiftningen om arbetskraftens rörlighet i hela EU på ett ändamålsenligt sätt.

Kommissionen har identifierat stora betänkligheter när det gäller den praktiska tillämpningen av bestämmelserna i direktivet på utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Europeiska arbetsmyndigheten skulle i nära samarbete med medlemsstaterna kunna ta itu med dessa betänkligheter genom ett effektivare och mer omfattande gränsöverskridande samarbete och tillsynsåtgärder inriktade på arbete via bemanningsföretag. Arbetsmarknadens parter skulle också kunna överväga att stödja yrkesinspektörernas arbete. Vidare skulle medlemsstaterna kunna genomföra översyner av befintlig lagstiftning och dess genomförande på nationell nivå och/eller med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten inrätta stödtjänster för bemanningsföretag och kundföretag inriktade på tillämpningen av utstationeringsreglerna.

Kommissionen noterar att vissa medlemsstater inte har infört några särskilda bestämmelser om utstationeringsersättning i sin nationella lagstiftning. I detta sammanhang, och även när det gäller andra bestämmelser i direktivet, kommer kommissionen att inleda en dialog med medlemsstaterna för att säkerställa ett införlivande i enlighet med direktivet. Dessutom skulle Europeiska arbetsmyndigheten kunna skapa ökad tydlighet kring informationen om utstationeringsersättning och ersättning för utgifter till följd av utstationering i medlemsstaterna.

När det gäller underentreprenad skulle en begränsning av antalet nivåer i kedjorna av underentreprenörer och/eller en utvidgning av ansvaret för underentreprenörer till att omfatta hela kedjan kunna hjälpa medlemsstaterna (som huvudansvariga för genomförandet av reglerna om utstationering av arbetstagare) och, i tillämpliga fall, arbetsmarknadens parter att öka insynen och ansvaret i kedjorna av underentreprenörer, på ett proportionellt och icke-diskriminerande sätt. Vidare skulle kommissionen, med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten, kunna överväga att kartlägga den nuvarande situationen i medlemsstaterna när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer (däribland tillhandahålla vägledning om tillämpning av strängare regler på nationell nivå när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer).

När det slutligen gäller utstationerade arbetstagare från tredjeland skulle Europeiska arbetsmyndigheten kunna spela en viktig roll för att underlätta tillgången till information och stödja medlemsstaterna genom att stärka det transnationella samarbetet mellan nationella tillsynsorgan[60].

Med tanke på de huvudsakliga slutsatser och ytterligare åtgärder som presenteras ovan anser kommissionen inte att det finns något behov av att föreslå ändringar av detta direktiv eller av direktiv 96/71/EG i detta skede.

Kommissionen kommer, i linje med och utan att det påverkar dess bredare roll som fördragens väktare, att arbeta vidare med medlemsstaterna för att säkerställa att direktivet införlivas och tillämpas korrekt.

Kommissionen kommer också att arbeta vidare med medlemsstaterna för att säkerställa att utstationeringsreglerna följs, med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten.

[60] Se avsnitt 5.2 i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.