EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 25.9.2019
COM(2019) 426 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 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")

{SWD(2019) 337 final}

1. INDLEDNING

1.1. Direktivet

Arbejdskraftens frie bevægelighed, etableringsfrihed og fri udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper for det indre marked i Den Europæiske Union, som er nedfældet i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere[1] (som ændret ved direktiv 2018/957/EU[23]) (*herefter "udstationeringsdirektivet")* gennemfører disse principper med det formål at sikre lige vilkår for virksomhederne og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.

Håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU[4] (*herefter "direktivet")* fastlægger en fælles ramme for en række passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis.

1.2. Rapporten

Ifølge direktivets artikel 24 skal Kommissionen revidere anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv og senest den 18. juni 2019 aflægge rapport og i givet fald foreslå de nødvendige ændringer. I direktivet gøres der nærmere rede for visse bestemmelser, der navnlig skal vurderes, nemlig dem, der er omhandlet i artikel 4 (identifikation af ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse), artikel 6 (gensidig bistand), artikel 9 (administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger), artikel 12 (underkontrahentansvar) og i kapitel VI (fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder på tværs af grænserne) samt om de foreliggende oplysninger er tilstrækkelige, og om anvendelsen af bilaterale aftaler eller ordninger relateret til informationssystemet for det indre marked. Ud over disse spørgsmål ser rapporten også på andre bestemmelser i direktivet. I det omfang de foreliggende oplysninger tillader det, afspejler rapporten også effektiviteten i praksis af de foranstaltninger, medlemsstaterne har truffet. Desuden undersøges det, om ændringer af direktivet er nødvendige.

Rapporten er udarbejdet på grundlag af oplysninger om de nationale foranstaltninger til gennemførelse af direktivet, som medlemsstaterne har meddelt Kommissionen i henhold til direktivets artikel 23, stk. 2[5]. Kommissionen har også hørt medlemmerne (nationale eksperter) og observatører (eksperter fra landene i Den Europæiske Frihandelssammenslutning og arbejdsmarkedsparter i Europa) af ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere[6] ved at sende dem et spørgeskema (*herefter "spørgeskemaet")* og det foreløbige udkast til rapport. Kommissionen har ligeledes anvendt oplysninger om gennemførelsesforanstaltninger indsamlet af det europæiske ekspertisecenter inden for arbejdsret, beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik. Desuden er der taget hensyn til de oplysninger, som medlemmer af Europa-Parlamentet har meddelt Kommissionen, klager og skrivelser fra borgere samt kontakter med forskellige interessenter.

---

[1] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

[2] 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 (EUT L 173 af 9.7.2018, s. 16).

[3] De ændringer, der blev indført ved direktiv 2018/957, finder først anvendelse fra den 30. juli 2020.

[4] 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).

[5] Henvisninger til de nationale love om gennemførelse af direktivet findes på webstedet Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458

[6] Nedsat ved Kommissionens afgørelse af 19.12.2008 om nedsættelse af et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere (EUT L 8 13.1.2009, s. 26).

Rapporten ledsages af arbejdsdokument med flere bilag: Bilag I og II vedrører medlemsstaternes gennemførelsesforanstaltninger til henholdsvis artikel 9 og 12. Bilag III indeholder statistikken over informationssystemet for det indre marked om brugen af udstationeringsmodulet samt modulet om det administrative samarbejde inden for fuldbyrdelse af sanktioner og bøder på tværs af grænserne. Bilag IV indeholder en rapport om indsamling af data fra nationale angivelsesværktøjer for 2017, der er udarbejdet af netværket af statistiske oplysninger om arbejdskraftens frie bevægelighed, koordinering af social sikring og svig og fejl.

2. GENNEMFØRELSESPROCESSEN

I henhold til artikel 23, stk. 1, skulle medlemsstaterne gennemføre direktivet senest den 18. juni 2016.

For at bistå medlemsstaterne med gennemførelsen nedsatte Kommissionen ekspertgruppen om gennemførelse af håndhævelsesdirektivet om udstationering af arbejdstagere (direktiv 2014/67/EU), som mødtes ni gange mellem december 2014 og maj 2016. Desuden er gennemførelsen og anvendelsen af direktivet i praksis blevet drøftet på flere møder i ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere.

Alle medlemsstaterne har nu gennemført direktivet.

Med henblik herpå vedtog alle medlemsstater, på nær Tyskland, som anså sin lovgivning for at være i overensstemmelse med direktivet, nye love eller administrative retsakter eller ændrede eksisterende retsakter. Inden fristen den 18. juni 2016 trådte de love, der gennemfører direktivet, i kraft i ti medlemsstater (Danmark, Finland, Frankrig, Ungarn, Malta, Nederlandene, Polen, Slovakiet, Slovenien og Det Forenede Kongerige). Senere i 2016 trådte den relevante lovgivning i kraft i yderligere seks medlemsstater (Belgien, Estland, Grækenland, Irland, Italien og Letland). I 2017 trådte ny lovgivning i kraft i Østrig, Bulgarien, Kroatien, Tjekkiet, Cypern, Litauen, Luxembourg, Portugal, Rumænien, Spanien og Sverige.

3. GENNEMFØRELSE AF DIREKTIVET

3.1. Genstand og definitioner (artikel 1 og 2)

Artikel 1 beskriver direktivets anvendelsesområde og forholdet til udstationeringsdirektivet. Selv om det ikke er nødvendigt at gennemføre denne bestemmelse udtrykkeligt, skal den nationale lovgivning sikre, at anvendelsesområdet for gennemførelsesbestemmelserne omfatter udstationering som defineret i dette direktiv, navnlig artikel 1-3.

Mange medlemsstater har således ikke udtrykkeligt defineret anvendelsesområdet for gennemførelseslovgivningen, men præciserer den i den sammenhæng, hvori den indgår, og henvisningerne til andre bestemmelser i national ret. De medlemsstater, der udtrykkeligt definerer anvendelsesområdet under udstationeringsdirektivet, er Bulgarien, Cypern, Estland, Finland, Grækenland, Italien, Letland, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet og Spanien.

Alle medlemsstaterne anvender de nationale bestemmelser, der følger af gennemførelsen af direktivet, på de udstationerede arbejdstagere. Nogle medlemsstater anvender dog disse bestemmelser i bredere forstand, nemlig på personer, der ikke er udstationerede arbejdstagere i den i direktivet om udstationering af arbejdstagere anførte forstand, eller på aktiviteter, der ikke indebærer udveksling af tjenesteydelser. Dette er tilfældet for Østrig, hvor loven omfatter alle tilfælde af arbejdstagere, som af deres arbejdsgiver er udsendt til Østrig for at arbejde. En sådan bred anvendelse fremgår dog også af bestemmelserne i den ungarske arbejdslov, selv om den ikke

udtrykkeligt er angivet. De nederlandske og slovenske regler anvender denne lovgivning delvist også på tjenesteydere, der udøver selvstændig virksomhed på tværs af grænserne.

Arbejdsgiverorganisationerne i to medlemsstater (Østrig og Frankrig) har påpeget, at foranstaltninger til gennemførelse af direktivet kun bør anvendes på situationer, der kan betragtes som udstationering i medfør af udstationeringsdirektivet. Fagforeningerne mente generelt, at det er muligt og fuldt ud i overensstemmelse med medlemsstaternes kompetence at anvende direktivets bestemmelser også på andre kategorier af arbejdstagere, som ikke anses for at være udstationeret i medfør af udstationeringsdirektivet.

3.2. Kompetente myndigheder og forbindelseskontorer (artikel 3)

Direktivets artikel 3 omhandler medlemsstaternes udpegning af kompetente myndigheder og forbindelseskontorer i forbindelse med direktivet.

Forpligtelsen til at udpege kompetente myndigheder og forbindelseskontorer, hvorigennem det administrative samarbejde og/eller udvekslingen af oplysninger om udstationering af arbejdstagere finder sted, går tilbage til gennemførelsen af artikel 4 i udstationeringsdirektivet. Alle medlemsstater har derfor udpeget de myndigheder og forbindelsesofficerer, der er ansvarlige for spørgsmål vedrørende udstationering af arbejdstagere.

De fleste medlemsstater har valgt en direkte gennemførelse af direktivets artikel 3. Myndighederne er enten direkte udpeget ved lov eller udpeget af regeringen eller en anden myndighed.

Listen over kompetente myndigheder og forbindelseskontorer findes på Dit Europa-webstedet[7].

3.3. Identifikation af en ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse (artikel 4)

Direktivets artikel 4 indeholder to ikke-udtømmende lister over elementer, som medlemsstaterne navnlig kan anvende ved den samlede vurdering for at fastslå faktuelle elementer, der kendetegner de aktiviteter, som en virksomhed set over en længere periode udøver i etableringsmedlemsstaten (artikel 4, stk. 2), og om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder (artikel 4, stk. 3). Disse elementer er beregnet på at hjælpe de kompetente myndigheder, når de gennemfører inspektioner og kontroller, og når de har grund til at antage, at en arbejdstager ikke opfylder betingelserne for at være udstationeret arbejdstager. Det bør erindres, at manglende opfyldelse af et eller flere af de faktuelle elementer ikke automatisk fører til, at en situation udelukkes fra at blive karakteriseret som en udstationering (artikel 4, stk. 4), dvs. at det ikke er nødvendig, at alle elementerne forkommer i alle tilfælde af udstationering.

3.3.1. Elementer, der afgør, om en virksomhed reelt udøver væsentlige aktiviteter

De fleste medlemsstater har opstillet en liste over elementer, der er identiske med direktivets. Østrig, Tyskland, Irland, Nederlandene, Sverige og Det Forenede Kongerige har ikke udtrykkeligt gennemført denne del af artiklen. Otte medlemsstater (Bulgarien, Kroatien, Italien, Rumænien, Slovenien, Spanien og Grækenland) har indført eller bevaret andre eksisterende elementer såsom:

- varigheden af den faktiske udstationering (Bulgarien)

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_da.htm

– varigheden og hyppigheden af arbejdsgiverens aktiviteter på det nationale område, og om de udføres lejlighedsvis eller løbende (Kroatien)

– andre elementer af relevans for den samlede vurdering (Italien)

– virksomhedens hovedaktivitet, hvor den har tilladelse til at operere og servicekontraktens genstand arbejdskontrakter/andre beskæftigelsesformer, som virksomheden har indgået med sine egne ansatte (Rumænien)

– om arbejdsgiveren har egnede lokaler, hvor tjenesteydelsen udføres ansættelse af administrativt personale, der udfører arbejde i arbejdsgiverens hovedkontor eller lokaler om arbejdsgiveren reklamerer for aktiviteten, og om der er sket ændringer i forhold til arbejdsgiverens virksomhed inden for de sidste seks måneder (Slovenien)

– det er mere aktivitetens reelle økonomiske karakter snarere end de tilsyneladende faktiske omstændigheder, der skal være relevant for vurderingen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, en grænseoverskridende udstationering eller ansættelse af arbejdstagere (Østrig), og en udstationering kræver ikke, at der indgås en tjenesteydelseskontrakt mellem en arbejdsgiver, der ikke er etableret i Østrig, og en tjenesteydelsesmodtager, der driver virksomhed i Østrig.

– identifikation af den virksomhed, der udstationer arbejdstagerne (Spanien)

– tidspunktet for virksomhedens etablering og den virksomhed, der reelt udbetaler lønninger til de udstationerede arbejdstagere (Grækenland).

3.3.2. Elementer til vurdering af, om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder

De fleste medlemsstater har gennemført listen over elementer i artikel 4, stk. 3, undtagen Østrig, Danmark, Tyskland, Irland, Sverige og Det Forenede Kongerige, hovedsagelig ved at opstille en liste over elementer, der er identiske med direktivets. I Kroatien, Letland, Italien, Luxembourg, Grækenland og Slovenien er der tilføjet yderligere elementer:

– ansættelsesdatoen, besiddelse af det personbårne dokument, A1-attest (eller ansøgning om denne attest), hvorvidt arbejdsgiveren har udsendt arbejdstagere til medlemsstaten i de foregående 12 måneder, og hvilke opgaver og hvor arbejdstageren har udført dem i måneden, inden den pågældende blev udstationeret i medlemsstaten (Kroatien)

– andre elementer af relevans for den samlede vurdering og udstedelse af certifikater vedrørende gældende socialsikringslovgivning (Italien)

– for at vurdere, om en udstationeret arbejdstager udfører arbejdet i en anden medlemsstat end den, hvor han/hun normalt arbejder, bør det statslige arbejdstilsyn på forhånd kontrollere, om der er tale om et egentligt ansættelsesforhold (Letland)

– arbejdstagerens intention om at vende tilbage til hjemlandet (Luxembourg som følge af retspraksis)

– en udstationeret arbejdstagers tidligere forsikringsperioder på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig virksomhed (Slovenien)

– slutdato for udstationeringen og hvorvidt ansættelseskontrakten eller forholdet mellem den udstationerede arbejdstager og tjenesteyderen fortsætter efter udstationeringens ophør (Grækenland).

De fleste medlemsstater har udtrykkeligt gennemført artikel 4, stk. 4, og har også præciseret, at ovennævnte kriterier ikke er udtømmende.

3.4. **Bedre adgang til oplysninger (artikel 5)**

I artikel 5 fastsættes forpligtelser for medlemsstaterne med hensyn til adgang til oplysninger og oprettelse af officielle nationale websteder (*herefter "webstedet/webstederne")*.

Med hensyn til gennemførelsen af artikel 5, stk. 2 fastsættes det i de fleste af medlemsstaternes lovgivning (Østrig, Belgien, Tjekkiet, Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Grækenland, Ungarn, Irland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Spanien og Det Forenede Kongerige) ikke, hvilke kriterier der skal gælde for de oplysninger, der gives på webstedet.

Ikke desto mindre har alle medlemsstater oprettet websteder, og disse opfylder i vid udstrækning de betingelser, der er fastsat i direktivet, herunder sprogkravene, dvs. at de fleste websteder ikke kun er tilgængelige på værtsmedlemsstatens nationale sprog, men også på engelsk, og at mange også har det på andre relevante sprog.

Med hensyn til fremlæggelsen af oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, der følger af lovgivningen, har medlemsstaterne forskellige muligheder. De gengiver enten nationale love eller administrative bestemmelser eller fremsender resuméer eller oversigter i et letforståeligt sprog og/eller spørgsmål og svar.

Oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for udstationerede arbejdstagere, og som følger af kollektive overenskomster, der finder anvendelse i henhold til artikel 3, stk. 8, i udstationeringsdirektivet (artikel 5, stk. 4), forelægges af medlemsstaterne, hvis sådanne aftaler findes, på forskellige måder på webstedet. Disse kan være i form af: (1) den fulde tekst til den kollektive aftale (Østrig, Kroatien, Luxembourg, Letland og Sverige) (2) et resumé af den kollektive aftale, der præsenteres på webstedet (Østrig, Belgien, Tyskland, Luxembourg og Estland) (3) et link til den kollektive aftale på webstedet (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Finland, Irland, Estland og Nederlandene) og (4) et link til databasen for kollektive aftaler på Belgiens, Spaniens, Finlands, Ungarns, Italiens, Portugals, Slovakiets, Sloveniens og Nederlandenes websteder.

Ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere har iværksat et arbejde, hvor Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan reviderer deres websteder og fremlægger deres synspunkter og resultater, herunder bedste praksis og fremsætter forslag til forbedringer. Denne øvelse er stadig i gang. De foreløbige resultater viser, at selv om de fleste af webstederne er blevet oprettet i henhold til direktivets artikel 5, går mange websteder videre med hensyn til omfanget af de fremlagte oplysninger og de omfattede sprog.

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har fremhævet adgangen til information som et af de mest afgørende elementer med hensyn til at sikre de udstationerede arbejdstageres rettigheder og sikre retssikkerheden for virksomhederne. Arbejdsgiverne har påpeget, at en model for et ensartet websted vil være en væsentlig forbedring, når det gælder klarhed og tilgængelighed af oplysninger. Fagforeningerne har påpeget, at det er vigtigt, at disse websteder også indeholder oplysninger om de kontakter, som de relevante arbejdsmarkedsparter har.

Alle medlemsstaternes nationale officielle websteder er tilgængelige via webstedet "Dit Europa"[8].

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_da.htm#national-websites

3.5. **Administrativt samarbejde (artikel 6 og 7)**

Direktivets artikel 6 og 7 vedrører administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne, som bør gennemføres hurtigst muligt for at lette gennemførelsen, anvendelsen og den håndhævelse af direktivet og direktivet om udstationering af arbejdstagere i praksis. Artikel 6 fastsætter også frister for besvarelse af anmodninger: 2 arbejdsdage i hastesager og 25 arbejdsdage for andre anmodninger. Artikel 7 præciserer værts- og hjemmedlemsstatens rolle i det administrative samarbejde.

De fleste medlemsstater har udtrykkeligt gennemført artikel 6 og 7 eller allerede gældende lovgivning. Det Forenede Kongerige, Belgien, Frankrig, Luxembourg og Nederlandene overholder alle eller visse aspekter af artikel 6 og 7 ved administrativ praksis, og der ikke findes nogen gældende lovgivning.

Artikel 6, stk. 3, giver også medlemsstaterne mulighed for at fremsende og forkynde dokumenter. Denne bestemmelse er ikke obligatorisk, men de fleste medlemsstater anvender den i praksis af værtsmedlemsstaternes forbindelseskontorer for at levere dokumenter til tjenesteydere i hjemlandet og fungerer generelt godt, selv i de medlemsstater, som ikke har gennemført den.

Da det administrative samarbejde i forbindelse med udstationering af arbejdstagere hovedsagelig antager form af fremsendelse og besvarelse af de kompetente myndigheders begrundede anmodninger om oplysninger via informationssystemet for det indre marked, giver statistikkerne for deres anvendelse en kvantitativ oversigt over, hvordan den anvendes i praksis.

I forbindelse med anmodning om oplysninger gennem administrativt samarbejde har medlemsstaterne påpeget visse vanskeligheder. I nogle tilfælde hævder myndighederne i de medlemsstater, der har fremsat anmodningen, at de ikke har kompetence til at besvare visse spørgsmål og/eller ikke giver et svar eller giver et ufuldstændigt svar. I nogle tilfælde kan myndighederne ikke foretage en inspektion på grund af korte frister. Dette resultat er ikke blevet besvaret eller besvaret delvist.

Med hensyn til de tidsfrister, der er fastsat i artikel 6, stk. 6, finder de fleste medlemsstater disse passende, om end i nogle tilfælde for korte, f.eks. hvis det er nødvendigt at indhente dokumenter fra andre myndigheder eller inspektioner for at indhente de nødvendige oplysninger. Det fremgår af statistiske oplysninger fra informationssystemet for det indre marked (jf. bilag III til arbejdsdokumentet), at der er omkring 1/3 af de anmodninger, der ikke er besvaret inden for de fastsatte tidsfrister.

I deres svar til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere understregede fagforeningerne betydningen af at sikre overholdelse af tidsfristerne i artikel 6, stk. 6. De fremhævede, at det for at kunne håndtere misbrug er vigtigt hurtigt at modtage pålidelige og omfattende oplysninger. De understregede endvidere, at det er nødvendigt, at medlemsstaterne sikrer tilstrækkelige ressourcer til det administrative samarbejde.

Statistik over det indre marked vedrørende fremsendelse og modtagelse af anmodninger

I 2018 blev der i alt fremsendt 4 789 oplysninger om udstationering af arbejdstagere i informationssystemet for det indre marked. De fleste af disse anmodninger var anmodninger om oplysninger (2 785 udvekslinger) og anmodninger om at fremsende dokumenter (1 089). Andre udvekslinger var mindre hyppige: anmodninger om anmeldelse af en administrativ sanktion eller bøde (568), anmodninger om inddrivelse af en bøde eller bøde (201), hasteanmodninger (130) og meddelelser om uregelmæssigheder (16).

Samarbejdsniveauet har været støt stigende siden 2017, hvor det samlede antal udvekslinger af oplysninger steg fra 873 udvekslinger i fjerde kvartal 2017 til 1214 udvekslinger i fjerde kvartal af

2018. Især steg antallet af hasteanmodninger fra 22 anmodninger i fjerde kvartal af 2017 til 50 anmodninger i fjerde kvartal af 2018.

I 2018 var Belgien den mest aktive afsender af anmodninger om oplysninger, efterfulgt af Østrig og Frankrig. Belgien sendte også de fleste af de hastende anmodninger, mens Østrig sendte det højeste antal anmodninger om at fremsende dokumenter, til at meddele en beslutning og inddrive en sanktion eller bøde. Det største antal meddelelser om uregelmæssigheder blev sendt af Slovakiet.

Samlet set modtog Slovenien de fleste anmodninger i 2018, selv om det største antal anmodninger om oplysninger blev fremsendt til Polen, efterfulgt af Portugal og Slovenien. Rumænien modtog det største antal *haste*anmodninger fulgt af Polen og Portugal. Slovenien modtog det største antal anmodninger om at fremsende dokumenter, meddelelser om en afgørelse og anmodninger om at betale en sanktion eller bøde, mens Tyskland modtog det højeste antal meddelelser af uregelmæssigheder.

Den gennemsnitlige tid, det tager at reagere på hasteanmodninger, hvor de krævede oplysninger skulle være tilgængelige i et register, var på ti kalenderdage i 2018, mens direktivet fastsætter en frist på blot to arbejdsdage.

Den gennemsnitlige tid, det tager at reagere på (ikke-hastende) anmodninger om oplysninger, var 43 dage i 2018, mens fristen for besvarelse af disse anmodninger er 35 dage (25 arbejdsdage). I nogle tilfælde giver medlemsstater, der modtager et stort antal anmodninger, hurtigere svar end medlemsstater, der modtager færre anmodninger.

Se bilag III til arbejdsdokumentet for en oversigt over statistikker.

3.6. **Administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger (artikel 9)**

Direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger for at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af direktivet og udstationeringsdirektivet, hvis disse er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at indføre disse foranstaltninger. Listen over mulige foranstaltninger er ikke udtømmende. Andre administrative krav og kontrolforanstaltninger kan dog kun pålægges, hvis de er berettigede og forholdsmæssige.

Bilag I til arbejdsdokumentet indeholder en oversigt over de foranstaltninger, medlemsstaterne har truffet i henhold til artikel 9.

3.6.1. Simpel erklæring efter artikel 9, stk. 1, litra a)

Denne bestemmelse giver medlemsstaterne mulighed for at kræve, at en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, afgiver en "simpel erklæring" med de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen, herunder: i) tjenesteyderens identitet ii) det forventede antal tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere iii) de personer, der er nævnt i artikel 9, stk. 1, litra e) og f) iv) udstationeringens forventede varighed og planlagte begyndelses- og slutdato v) arbejdspladsens adresse(r) og vi) arten af de tjenesteydelser, der begrunder udstationeringen.

Alle medlemsstater, undtagen Det Forenede Kongerige (med undtagelse af Gibraltar), kræver, at tjenesteyderen afgiver en sådan erklæring, inden aktiviteterne påbegyndes på deres område. I de fleste medlemsstater skal erklæringen finde sted på et eller andet tidspunkt før starten af leveringen af tjenesteydelsen, herunder samme dag (Østrig, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Den Tjekkiske Republik, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Slovakiet, Slovenien, Spanien og Sverige). I nogle medlemsstater (Italien, Litauen og Rumænien) skal anmeldelsen dog foretages den foregående

dag (dvs. dagen før den dag, hvor tjenesteydelsen begynder). Eftersom erklæringen kan kræves "senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen", er ethvert krav om, at erklæringen skal afgives inden for en bestemt tidsfrist (f.eks. nogle få timer eller få dage) inden udstationeringen, mere vidtgående end, hvad der udtrykkeligt er tilladt i henhold til direktivet.

I tilfælde af ændringer af oplysningerne i erklæringen kræver den østrigske, den finske og den tyske lovgivning, at sådanne ændringer straks skal meddeles, og andre medlemsstater angiver en præcis tidsramme for denne meddelelse: på den første hverdag efter ændringen i Danmark, tre dage i Kroatien og Sverige, fem dage i Italien og Rumænien, syv dage i Polen, ti dage i Tjekkiet og 15 dage i Cypern og Grækenland, siden ændringerne blev foretaget. I Italien er ændringer i "væsentlige oplysninger" (tjenesteudbyderens identifikationskode og etableringsland, udstationerede arbejdstageres identifikationskoder osv.) ikke tilladt, i sådanne tilfælde skal angivelsen indsendes igen på det tidspunkt, hvor ydelsen påbegyndes. I Grækenland skal oplysningerne i tilfælde af ændringer i arbejdstiden indgives senest på dagen for ændringen.

3.6.1.1. Oplysninger om tjenesteyderen/arbejdsgiveren

Medlemsstaterne kræver som minimum oplysninger om tjenesteyderens navn og adresse, sædvanligvis også nogle yderligere kontaktoplysninger, f.eks. telefonnummer og/eller e-mailadresse. Ud over disse krav kræver 12 medlemsstater (Østrig, Tjekkiet, Danmark, Estland, Finland, Grækenland, Ungarn, Italien, Letland, Polen, Slovakiet og Spanien), at den udstationerende arbejdsgiver skal anmelde sit momsnummer, virksomhedsregistreringsnummer eller lignende, og Cypern anmoder virksomheden om at angive sin juridiske form. Ni medlemsstater (Østrig, Kroatien, Cypern, Estland, Finland, Tyskland, Grækenland, Ungarn og Litauen) kræver oplysninger om virksomhedens art, dvs. den erhvervssektor, hvor virksomheden er aktiv.

3.6.1.2. Oplysninger om udstationerede arbejdstagere

Grundlæggende oplysninger om arbejdstagerne omfatter sædvanligvis deres navne og adresser, i Tjekkiet og Tyskland også deres fødselsdato og i 13 medlemsstater (Østrig, Kroatien, Danmark, Finland, Frankrig, Grækenland, Italien, Litauen, Luxembourg, Malta, Polen, Slovakiet og Slovenien) både fødselsdato og nationalitet. I Spanien kræves der personlige og faglige oplysninger. Finland og Ungarn anmoder om oplysninger om antallet af udstationerede arbejdstagere, og Ungarn anmoder også om navnene på udstationerede arbejdstagere.

Der er indført yderligere krav i 13 medlemsstater: otte medlemsstater (Kroatien, Tjekkiet, Danmark, Finland, Grækenland, Italien, Litauen og Portugal) kræver pas- eller identifikationsnummeret Tjekkiet, Danmark og Grækenland arbejdstagernes køn Østrig, Finland og Sverige deres socialsikringsnummer Slovenien adressen på den midlertidige bopæl i Slovenien Frankrig status for socialsikring, Danmark oplysninger om socialsikring, og Nederlandene anmoder om fremlæggelse af dokumentation for betaling af socialsikringsbidrag i hjemlandet. Østrig, Kroatien, Finland og Letland kræver arbejds- og/eller opholdstilladelser for tredjelandsstatsborgere, der er udstationeret på deres område. Luxembourg og Litauen skal ligeledes have oplyst arbejdstagerens stilling.

3.6.1.3. Oplysninger om kontaktpersoner

I henhold til artikel 9, stk. 1, kan medlemsstaterne indføre en forpligtelse til at udpege en person, der skal holde forbindelse til de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten, Medlemsstaterne kan kræve, at denne kontaktperson skal befinde sig i værtsmedlemsstaten, og der kan ikke stilles uforholdsmæssige krav. Desuden kan medlemsstaterne kræve, at der udpeges en anden kontaktperson, der fungerer som en repræsentant, gennem hvilken de relevante parter på arbejdsmarkedet kan søge at foranledige tjenesteyderen til at indlede kollektive forhandlinger. Denne kontaktperson, i modsætning til den, der har kontakt til myndighederne, kan ikke pålægges at opholde sig i værtsmedlemsstaten, men skal stå til rådighed på rimelig og begrundet anmodning.

Alle medlemsstater, der anvendte bestemmelserne i artikel 9, stk. 1, litra e), og/eller litra f), kræver også, at disse personer anføres i den simple erklæring. Alle medlemsstater, med undtagelse af Tjekkiet, Litauen og Det Forenede Kongerige, kræver derfor, at erklæringen indeholder oplysninger om en kontaktperson, der skal samarbejde med de kompetente myndigheder. Oplysninger om en person, der skal kontaktes i forbindelse med kollektive forhandlinger, skal anføres i erklæringen i Bulgarien, Cypern, Danmark, Ungarn, Italien, Letland, Malta, Portugal og Spanien.

Desuden anmoder 11 medlemsstater (Østrig, Kroatien, Cypern, Estland, Finland, Grækenland, Ungarn, Italien, Luxembourg, Slovenien og Sverige) om oplysninger om en kontaktperson, der generelt har ret til at repræsentere arbejdsgiveren. den nederlandske lovgivning angiver den person, der er ansvarlig for lønudbetaling. Alle disse tre typer af kontaktpersoner skal typisk identificeres ved deres navn og adresse, nogle gange med yderligere kontaktoplysninger.

3.6.1.4. Oplysninger om udført arbejde

Oplysninger vedrørende artikel 9, stk. 1, litra a), nr. iv) -v): udstationeringens forventede varighed, planlagte begyndelses- og slutdato og arbejdsstedets adresse(r), kræves af næsten alle medlemsstater, der skal afgive en erklæring. På samme måde svarer forpligtelsen til at angive typen eller arten af arbejde som angivet til direktivets artikel 9, stk. 1, litra a), nr. vi), dvs. tjenesteydelsernes art. Disse oplysninger kræves også af alle lande, der kræver en erklæring, med undtagelse af Grækenland og Irland. For så vidt angår Spanien, kan forpligtelsen til at angive typen af arbejde/tjenesteydelser være underforstået ved lovens henvisning til "erhvervsmæssige data".

Ud over disse krav anmoder medlemsstater om, at der henvises til yderligere oplysninger i erklæringen, som ikke vedrører artikel 9, stk. 1, litra a), men til andre bestemmelser i nævnte artikel. Sådanne krav er tilladt, forudsat at de er berettigede og forholdsmæssige. Angivelse af stedet, hvor de dokumenter, der skal opbevares og udleveres til myndighederne efter anmodning, foreskrives i syv medlemsstaters lovgivning (Østrig, Kroatien, Tyskland, Ungarn, Litauen, Polen og Slovenien). Fem medlemsstater (Østrig, Bulgarien, Kroatien, Frankrig og Grækenland) kræver oplysninger vedrørende arbejdstid og lønninger. Belgien mindst en tidsplan for arbejdet og en angivelse af, om kontrakterne er midlertidige, og Italien kræver løndetaljer i forbindelse med udstationering i transportsektoren. I henhold til litauisk lovgivning foreskrives der "garantier" for arbejdstagere på en række områder, herunder f.eks. sundheds- og sikkerhedsspørgsmål.

3.6.1.5. Oplysninger om tjenestemodtagere

Flere medlemsstater anmoder også om oplysninger om tjenestemodtageren, der skal medtages i den simple erklæring, men som ikke er anført i artikel 9, stk. 1, litra a). I de fleste tilfælde kræver de, at grundlæggende oplysninger (navn, adresse, kontaktoplysninger) om den udstationerende arbejdsgivers aftalepartner, skal medtages i erklæringen. I Tyskland og Polen er dette kun obligatorisk, hvis udstationeringen sker i henhold til en kontrakt om vikararbejde, i hvilket tilfælde brugervirksomheden skal angives. I modsætning hertil kræver i alt 15 medlemsstater (Østrig, Belgien, Kroatien, Danmark (ikke for privatpersoner), Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Italien, Letland, Litauen, Malta, Nederlandene, Slovenien og Spanien), at modtageren af tjenesteydelserne skal angives i alle tilfælde af udstationering. Otte af disse lande (Cypern, Estland, Finland, Italien, Frankrig, Grækenland, Litauen og Slovenien) kræver desuden oplysninger om arten af tjenestemodtagerens virksomhed, og i Østrig skal den gældende kollektive aftale anføres. I Østrig, Grækenland og Italien skal også tjenestemodtagerens momsnummer angives, og i Østrig tillige næringsbevis, og i Estland dennes registreringskode. Italien anmoder også om oplysninger om tjenestemodtagerens juridiske repræsentant.

I nogle medlemsstater pålægges der tjenestemodtageren forpligtelser, der svarer til erklæringen af udstationerede arbejdstagere. Dette er tilfældet i Tjekkiet, hvor det er modtageren, der skal afgive

erklæringen. I Danmark har tjenestemodtageren pligt til at underrette den danske kompetente myndighed, hvis den pågældende ikke har modtaget dokumentation for, at tjenesteyderen har meddelt oplysninger til den danske kompetente myndighed, eller hvis oplysningerne er ufuldstændige eller forkerte.

3.6.2. Artikel 9, stk. 1, litra b) til d) – dokumentationskrav

I henhold til artikel 9, stk. 1, litra b), kan medlemsstaterne kræve, at visse dokumenter vedrørende ansættelseskontrakten opbevares eller tilgængeliggøres i papirform eller elektronisk form. Dette betyder ikke, at sådanne dokumenter kan kræves meddelt sammen med den simple erklæring.

Alle medlemsstater (med undtagelse af Det Forenede Kongerige) anmoder om dokumentation, der stort set svarer til de punkter, der udtrykkeligt er nævnt i artikel 9, stk. 1, litra b) ("ansættelseskontrakten eller et tilsvarende dokument [...], lønsedler, arbejdssedler med angivelse af den daglige arbejdstids begyndelses- og sluttidspunkt samt varighed og bevis for betaling af lønninger").

Desuden kræver seks medlemsstater kopier af dokumenter om arbejdstageres identitet og/eller status, som skal være forefindes på arbejdspladsen: sådanne dokumenter er typisk pas eller identitetskort (Østrig, Kroatien, Letland, Luxembourg), A1-attester (Østrig, Italien, Luxembourg og Slovenien), arbejds- og/eller opholdstilladelser for tredjelandsstatsborgere (Østrig, Kroatien, Letland, Luxembourg og Spanien).

Luxembourg anmoder om kopier af lægeerklæringer om egnethed til arbejde og, i tilfælde af deltidsarbejde eller en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, en overensstemmelsesattest udstedt af den kompetente kontrolmyndighed. Kroatien og Litauen anmoder om anden dokumentation, der er nødvendig for kontrol og tilsyn.

De fleste medlemsstater har gennemført artikel 9, stk. 1, litra b), i national ret ved at anføre, at dokumenterne skal være tilgængelige – på papir eller i elektronisk form – på den arbejdsplads, som arbejdstagerne er udstationeret til.

Forpligtelsen til at opbevare dokumenter ophører formelt ved udløbet af udstationeringsperioden i ni lande (Østrig, Cypern, Tjekkiet, Danmark, Finland, Litauen, Luxembourg, Nederlandene og Slovakiet).

I Luxembourg skal alle dokumenter indsendes elektronisk forud for udstationeringen i stedet for at blive opbevaret eller stillet til rådighed på et tilgængeligt og klart identificeret sted på dets område.

Direktivet giver mulighed for at anmode om, at dokumenterne leveres efter udstationeringsperioden på anmodning af myndighederne i værtsmedlemsstaten inden for en rimelig frist (artikel 9, stk. 1, litra c)). De fleste medlemsstater kræver, at der er dokumenter til rådighed inden for en bestemt periode efter udløbet af udstationeringsperioden, dog ikke Malta, hvor varigheden ikke er angivet, og Litauen, hvor der skal være adgang til dokumenter, som dog også kan opbevares i den udsendende medlemsstat. Denne tidsramme udgør et år i Belgien, Bulgarien og Portugal to år i otte medlemsstater (Finland, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Italien, Letland, Polen og Slovenien) tre år i Ungarn, Irland og Rumænien, fem år i Kroatien og syv år i Estland.

3.6.3. Krav til sprog og oversættelse

Formuleringen af artikel 9, stk. 1, litra a) og d), giver medlemsstaterne mulighed for at bestemme, hvilket sprog der skal anvendes på både erklæringen og dokumentationen – som begge kan kræves på værtslandets officielle sprog, eller på et hvilket som helst "sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten".

De fleste medlemsstater kræver, at erklæringen udfærdiges på (et af) deres officielle sprog. Ud over det officielle sprog kan erklæringen udfærdiges på engelsk i Østrig, Kroatien, Danmark, Estland, Ungarn, Polen og Sverige. I Østrig kan erklæringen affattes på tjekkisk, engelsk, spansk, kroatisk, italiensk, ungarsk, polsk, rumænsk, slovakisk og slovensk. I Sverige er de tilgængelige sprog engelsk, tysk, polsk, rumænsk og fransk. I Danmark kan udstationerede arbejdstagere registreres på engelsk, tysk og polsk. Muligheden for at indgive erklæringen på andre sprog eksisterer i mange medlemsstater med elektroniske indberetningssystemer.

Opbevaring af dokumenter uden oversættelse accepteres i 12 medlemsstater, hvoraf myndighederne i ni lande (Belgien, Kroatien, Danmark, Estland, Ungarn, Litauen, Polen, Slovakiet og Slovenien) i individuelle sager kan anmode om en oversættelse til deres officielle sprog (eller til engelsk, for Belgiens og Finlands vedkommende). Engelsk er en mulighed ved en ansættelseskontrakt i Østrig, og dokumenter kan opbevares på det officielle sprog eller på engelsk i Cypern og Sverige. Nederlandene har ingen regler, der kræver oversættelse af dokumenter.

3.6.4. Andre administrative krav og kontrolforanstaltninger

Nogle medlemsstater har indført foranstaltninger til identifikation af de udstationerede arbejdstagere, såsom bygningskortet ("Carte d'identification professionnelle du BTP") i Frankrig, ConstruBadge i Belgien og det sociale identifikationskort i Luxembourg.

Generel vurdering

De fleste medlemsstater anvender den overvejende del af eller alle de administrative foranstaltninger, der er nævnt i artikel 9, stk. 1. Selv om dette kan antyde, at der gælder meget ens forpligtelser for tjenesteydere på tværs af medlemsstaterne, er de konkrete krav, der er indført i medlemsstaterne, navnlig hvad angår anmeldelsesproceduren, kravene til dokumentation og oversættelse, ret forskelligartede.

Alle medlemsstater finder de indførte administrative krav og kontrolforanstaltninger nyttige for at lette overvågningen af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i direktivet og direktivet om udstationering af arbejdstagere.

Medlemsstaterne anser den simple erklæring for at være særlig nyttig, da den gør de udstationerede arbejdstagere "synlige" for tilsynsmyndighederne og dermed fremmer overvågningen af deres arbejdsvilkår og afsløring af svig. Desuden tilvejebringer meddelelsen de oplysninger, der er nødvendige for at målrette en kontrol til de mest berørte sektorer/regioner/virksomheder på grundlag af en risikovurdering. Samme formål tjener de dokumenter, der kan kræves af tilsynsmyndighederne. Udpegelsen af kontaktpersonen har haft en positiv indvirkning på modtagelsen af ovennævnte dokumenter og på at tage kontakt til arbejdsgiverens repræsentant.

Mange medlemsstater har også truffet foranstaltninger til at begrænse den administrative byrde, der kan forårsages af ovennævnte foranstaltninger. Disse foranstaltninger vedrører sædvanligvis kortvarige udstationeringer eller i visse sektorer eller erhverv. Belgien, Danmark, Tyskland, Frankrig,

Italien, Luxembourg, Ungarn, Malta, Østrig, Polen, Slovenien, Slovakiet, Finland og Sverige har gennemført et online-/elektronisk udstationeringsangivelsesværktøj.

I Belgien er nødreparations- og vedligeholdelsesarbejde af maskiner eller udstyr, leveret af samme arbejdsgiver til den virksomhed, hvor reparationen/vedligeholdelsen finder sted, fritaget for anmeldelseskravet i "Limosa" (obligatorisk anmeldelse for arbejdstagere og selvstændige, der udsendes til at arbejde i/arbejder i Belgien), hvis et sådant arbejde ikke overstiger 5 dage pr. måned.

I Tyskland er en anmeldelse kun obligatorisk inden for bygge- og anlægsbranchen, rengøring af bygninger og pleje.

Fagforeningerne mener, at passende og effektive administrative krav og kontrolforanstaltninger er yderst vigtige for at kunne overvåge overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet. De finder også, at det vil være vigtigt på EU-plan at definere visse obligatoriske administrative krav og kontrolforanstaltninger, herunder forpligtelsen til at anmelde udstationeringen, inden den indledes, og indføre et elektronisk register over udstationerede arbejdstagere, hvilket kan forbedre overvågningen af overholdelsen af gældende regler. For så vidt angår konkrete foranstaltninger har fagforeningerne påpeget, at hvis en kontaktperson med henblik på kollektive forhandlinger skal udpeges i henhold til national lovgivning til gennemførelse af direktivet, bør disse oplysninger også meddeles fagforeningerne.

Arbejdsgiverne har på sin side givet udtryk for bekymring over, at indførelsen af foranstaltninger i henhold til artikel 9 har ført til praktiske problemer i forbindelse med udstationering af arbejdstagere, navnlig på grund af den øgede administrative byrde.

I henhold til direktivets artikel 9, stk. 2, kan medlemsstaterne indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, forudsat at disse foranstaltninger er berettigede og forholdsmæssige. Af oven for beskrevne gennemførelsesforanstaltninger fremgår det klart, at medlemsstaterne har truffet en række foranstaltninger, som falder ind under denne artikel.

3.7. **Tilsyn (artikel 10)**

Artikel 10 omhandler tilsyn i udstationeringssituationer, idet det foreskrives, at tilsynet først og fremmest baseres på en risikovurdering og ikke må være diskriminerende og/eller uforholdsmæssig.

De fleste medlemsstater har valgt en direkte gennemførelse af artikel 10. En række medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Luxembourg, Nederlandene og Sverige) mener dog, at eksisterende lovgivning er i overensstemmelse med artikel 10 i kraft af generelle bestemmelser om arbejdstilsynenes kompetencer. Det Forenede Kongerige har oplyst, at overholdelse er baseret på myndighedernes praksis.

For henvisningen til risikovurderingen, jf. artikel 10, stk. 1, har en række medlemsstater (Bulgarien, Cypern, Danmark, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Malta, Portugal, Rumænien og Slovenien) indført bestemmelser, der kræver, at der foretages en sådan risikovurdering ved udvælgelsen af de enheder, der skal inspiceres. Med undtagelse af Cypern, Danmark og Irland knæsatte disse bestemmelser også de kriterier, der skal anvendes ved risikovurderingen, hvoraf mange følger kriterierne i artikel 10, stk. 1.

Visse andre lande har oplyst, at en sådan risikovurdering ikke er et lovkrav i deres nationale ordning, men en generel praksis hos de myndigheder, der er ansvarlige for tilsynet. Det gælder for Tjekkiet, Tyskland, Spanien og Sverige.

Nogle fagforeninger mener, at selv om situationen varierer fra medlemsstat til medlemsstat, er kontrollen og tilsynet fortsat utilstrækkelig. De peger på, at det er vigtigt, at medlemsstaterne indfører passende mekanismer, kontrol og tilsyn, der skal sikre overholdelse af reglerne og undgå misbrug på tværs af grænserne.

Effektive overvågningsprocedurer er af afgørende betydning for håndhævelsen af direktivet og udstationeringsdirektivet, men Kommissionen finder samtidig, at tilsynet primært skal baseres på de kompetente myndigheders risikovurdering. Desuden skal medlemsstaterne sikre, at tilsyn og kontrol af overholdelsen ikke er diskriminerende og/eller uforholdsmæssig, Det betyder, at de skal være egnede til at nå de tilstræbte mål uden at begrænse den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser mere end nødvendigt[9].

3.8. **Forsvar af rettigheder – lettere klageadgang – efterbetalinger (artikel 11)**

I henhold til artikel 11 skal medlemsstaterne have mekanismer, som udstationerede arbejdstagere kan anvende til at indgive direkte klager over deres arbejdsgivere, at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer og indføre standarder for håndhævelse, navnlig krav om procedurer for ansatte, men også at fagforeninger og tredjeparter kan indtræde i forsvaret af udstationerede arbejdstageres rettigheder ved domstole og administrative organer i værtsmedlemsstaten.

Alle medlemsstater[10] sørger for, at udstationerede arbejdstagere har mulighed for at klage til den kompetente arbejdstilsynsmyndighed i tilfælde af arbejdsgiverens overtrædelse af deres rettigheder.

Alle medlemsstater giver udstationerede arbejdstagere adgang til deres retssystem med hensyn til krav, der opstår i forbindelse med udstationeringsperioden, og hverken udløbet af udstationeringsperioden udløb eller tilbagevenden til hjemstaten udelukker krav fra udstationerede arbejdstagere i værtslandet i et hvilket som helst land.

Muligheden for, at fagforeninger og tredjeparter kan anlægge søgsmål, er i princippet forankret i de fleste, men ikke alle, medlemsstater. Især i Slovenien består der ikke nogen pligt til, at disse parter involveres direkte i søgsmål, og fem medlemsstater (Bulgarien, Finland, Ungarn, Litauen og Luxembourg) forudser kun denne mulighed for fagforeninger, men ikke for andre organisationer. Selv om maltesisk lovgivning ikke udtrykkeligt omtaler fagforeninger, er der mulighed for, at de kan fremsætte krav for en organisation eller anden juridisk enhed, som har en legitim interesse i at sikre, at lovgivningen overholdes. I Italien kan fagforeninger, selv om de ikke har ret til at deltage direkte i søgsmål på vegne af en individuel arbejdstager, fungere som støtte for de udstationerede arbejdstagere.

For at fagforeninger og tredjeparter kan blive involveret, gælder der i mange medlemsstater, med undtagelse af Østrig, Estland, Grækenland, Slovakiet, Spanien og Det Forenede Kongerige, desuden yderligere betingelser, f.eks. at arbejdstageren skal være medlem af den pågældende organisation, eller at den pågældende overtrædelse skal vedrøre en kollektiv overenskomst, som fagforeningen er part i.

For at tredjeparter kan blive inddraget i et søgsmål, kræver medlemsstaterne ofte, at der påvises en legitim interesse i den pågældende sag, f.eks. med henvisning til en organisations formål i henhold til dens vedtægter. Dette er forankret i lovgivningen i Kroatien, Tjekkiet, Letland, Malta, Polen, Portugal og Rumænien.

[9] Se dom af 27.3.1990, sag C-113/89, Rush Portuguesa, præmis 17, samt dom af 21.10.2004, sag C-445/03, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 40, og dom af 19.1.2006, Kommissionen mod Tyskland, C-244/04, præmis 36.

[10] Undtagen Det Forenede Kongerige, hvor der ikke findes arbejdstilsyn eller tilsvarende myndigheder.

I praksis anvendes fagforeningernes mulighed for at rejse søgsmål på vegne af udstationerede arbejdstagere ofte i Finland, Danmark, Nederlandene og Sverige.

11 medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Danmark, Grækenland, Malta, Polen, Portugal, Rumænien og Sverige) har direkte gennemført artikel 11, stk. 5, ved at indføre en eksplicit beskyttelse af udstationerede arbejdstagere mod repressalier fra arbejdsgiverens side i deres nationale lovgivning. I 12 medlemsstater (Østrig, Tjekkiet, Estland, Frankrig, Tyskland, Ungarn, Italien, Letland, Luxembourg, Slovenien, Spanien og Det Forenede Kongerige) var der ikke behov for at gøre dette, idet anvendelsen af generelle principper om beskyttelse mod repressalier også omfatter udstationerede arbejdstagere.

I Finland, Irland og Slovakiet gælder dette princip kun for de områder, hvor det udtrykkeligt finder anvendelse. I Nederlandene findes der ingen bestemmelser om beskyttelse mod repressalier, bortset fra de områder, hvor beskyttelse mod repressalier er hjemlet i EU-retten og er blevet indarbejdet i gennemførelsesbestemmelserne hertil. For Litauens vedkommende er de ansatte udtrykkeligt beskyttet mod "repressalier" f.eks. mod påstande om krænkelse af arbejdsgiverens økonomiske interesser.

3.9. **Underkontrahentansvar (artikel 12)**

For at imødegå svig og misbrug kan medlemsstaterne i henhold til artikel 12 træffe yderligere foranstaltninger for at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent i forhold til, når det drejer sig om underkontrahentkæder, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager. Medlemsstaterne er forpligtet til at indføre en sådan forpligtelse ved underleverance i bygge- og anlægssektoren og til at dække mindst nettoløntilgodehavender svarende til mindstelønnen (artikel 12, stk. 1), men de kan også indføre denne forpligtelse for enhver anden sektor, også for flere led end for den direkte kontrahent og med et bredere anvendelsesområde end mindsteløn (artikel 12, stk. 2 og 4). I stedet for et sådant system med underkontrahentansvar kan medlemsstaterne træffe andre passende håndhævelsesforanstaltninger (artikel 12, stk. 6). Alle disse foranstaltninger skal træffes på et ikke-diskriminerende og forholdsmæssigt grundlag.

Bilag II til arbejdsdokumentet indeholder en oversigt over de foranstaltninger, medlemsstaterne har truffet i henhold til artikel 12. Ifølge svarene på det spørgeskema, der blev sendt til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, er reglerne om erstatningsansvar i mange medlemsstater hyppigt endnu ikke blevet anvendt i praksis, men flere medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Danmark, Tyskland, Finland, Italien, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene og Frankrig) anførte, at indførelsen af disse regler har øget den effektive beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underkontrahentkæder. Arbejdsgiverne mener generelt, at indførelsen af underkontrahentansvar eller alternative foranstaltninger ikke har øget den effektive beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underleverandørkæderne. Fagforeningerne mener, at når medlemsstaterne har bibeholdt eller indført fuld underkontrahentansvar og begrænsning af den mulige længde af underkontrahentkæden, har dette haft en positiv indvirkning på beskyttelsen af udstationerede arbejdstageres rettigheder i kæden.

3.9.1. Minimumskrav til bygge- og anlægssektoren

Alle medlemsstater (med undtagelse af Danmark og Finland, der har truffet andre passende håndhævelsesforanstaltninger i henhold til artikel 12, stk. 6), har gennemført minimumskravet om at gøre direkte ("første segment") kontrahenter i bygge- og anlægssektoren generelt ansvarlige i tilfælde af arbejdsgiverens (underkontrahentens) manglende lønudbetaling, der mindst svarer til den gældende mindsteløn og socialsikringsbidrag.

Ni medlemsstater (Kroatien, Estland, Finland, Irland, Litauen, Polen, Rumænien, Sverige og Det Forenede Kongerige) begrænser dette ansvar til bygge- og anlægssektoren. Alle andre medlemsstater udvider underkontrahentansvarsordningen til andre sektorer. 11 medlemsstater (Frankrig, Tyskland,

Grækenland, Ungarn, Italien, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Portugal, Slovakiet og Spanien) har besluttet at udvide ordningen til at omfatte alle sektorer i økonomien.

3.9.2. Bredere anvendelse med hensyn til anvendelsesområde og rækkevidde

Selv om de fleste medlemsstater begrænser ansvaret til den direkte kontrahent, giver ti medlemsstater (Østrig, Tyskland, Grækenland, Italien, Litauen, Luxembourg, Nederlandene, Slovenien, Spanien og Sverige) mulighed for også at rejse krav i forbindelse med løntilgodehavender fra parter, der ikke indgår i et direkte kontraktforhold med den udstationerende arbejdsgiver. I Østrig gælder dette dog kun, hvis anvendelsen af flere led havde til formål at omgå retlige forpligtelser, og Litauen og Sverige har begrænset ansvaret til hovedentreprenøren i byggeprojektet.

I almindelighed har arbejdstagere ret til at gøre krav på deres lønsum (dvs. også kontraktligt fastsatte lønninger, der er højere end mindstelønnen) eller i det mindste på kompensation for overarbejde fra kontrahenten. Førstnævnte gælder for 13 medlemsstater (Østrig, Belgien, Estland, Frankrig, Irland, Italien, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Slovenien, Spanien og Sverige), sidstnævnte for tre (Kroatien, Tjekkiet og Slovakiet). Frankrig medtager også arbejdsgiverens tilvejebringelse af bolig, og Luxembourg har udvidet ansvaret til også at omfatte alle pengekrav som følge af arbejdsforholdet, for så vidt som de vedrører arbejde inden for rammerne af deres arbejdsgivers levering af tjenesteydelser til kontrahenten.

Samtidig begrænser alle lande, med undtagelse af Østrig, kontrahentens ansvar til det beløb, der er fastsat i kontrakten med underleverandøren.

3.9.3. Rettidig omhu

Direktivet giver mulighed for at indføre en undtagelse for, hvorefter kontrahenter, der opfylder specifikke standarder for "rettidig omhu", for så vidt angår deres underkontrahent, er fritaget for ansvar (artikel 12, stk. 5).

16 medlemsstater har indført muligheden for ansvarsfrihed på grund af rettidig omhu. I de fleste tilfælde foretages der en samlet vurdering af kontrahentens rettidige omhu i den enkelte sag (Cypern, Estland, Grækenland, Irland, Nederlandene, Polen og Det Forenede Kongerige).

12 medlemsstater (Østrig, Belgien, Kroatien, Tjekkiet, Frankrig, Ungarn, Luxembourg, Nederlandene, Polen, Rumænien, Slovakiet og Spanien) har fastlagt klart specificerede kriterier for kontrahentens kontrolforpligtelser og/eller for fremme af underkontrahentens ved lov fastsatte forpligtelse til overholdelse. Detaljeringsgraden varierer fra en meget generel angivelse i Polen til en omfattende opregning af kriterier i Kroatien. Ifølge italiensk lovgivning gælder princippet om due diligence kun for vejtransportsektoren.

3.9.4. Andre passende håndhævelsesforanstaltninger i henhold til artikel 12, stk. 6

Som nævnt ovenfor er Danmark og Finland de eneste lande, der ikke har indført ordninger for underkontrahentansvar. I Danmark er den alternative ordning til gennemførelse af artikel 12, stk. 6, baseret på oprettelsen af en arbejdsmarkedsfond for udstationerede arbejdstagere, hvorefter arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark og er omfattet af en dansk overenskomst, og som har problemer med at modtage løn fra arbejdsgiveren, kan få udbetalt den manglende løn fra ovennævnte fond. Hvis fonden har udbetalt løn til udstationerede arbejdstagere som nævnt ovenfor, pålægges det arbejdsgiveren og den danske servicemodtager at indbetale et ekstraordinært bidrag til fonden. Fonden vil søge at inddrive den løn, som den har udbetalt til arbejdstagerne, hos deres arbejdsgiver i hjemlandet. Fonden finansieres med bidrag fra alle arbejdsgivere (såvel danske som udenlandske arbejdsgivere), der leverer tjenesteydelser i Danmark.

I Finland gælder det, at hvis en udstationeret arbejdstager ikke har fået udbetalt mindstelønnen, kan han eller hun underrette bygherren eller hovedentreprenøren om dette. Efter at være blevet underrettet skal bygherren eller hovedentreprenøren straks anmode den udstationerende virksomhed om at fremlægge en rapport om den løn, der udbetales til den udstationerede arbejdstager. Bygherren eller hovedentreprenøren sender straks anmodningen om oplysninger og rapporten fra den udstationerende virksomhed til arbejdstageren. Efter anmodning fra arbejdstageren skal anmodningen om oplysninger og rapporten straks forelægges for arbejdsmiljømyndigheden. Bygherren eller hovedentreprenøren skal opbevare anmodningen om oplysninger og aflægge rapport i to år efter arbejdets afslutning. Manglende overholdelse af disse forpligtelser kan føre til en sanktion, men ikke til kontrahentens ansvar i forbindelse med løntilgodehavender.

3.9.5. Bestemmelser om erstatningsansvar, der kun finder anvendelse på grænseoverskridende tjenesteydere

Medlemsstaterne må ikke indføre en ordning for underkontrahentansvar, der kun finder anvendelse på grænseoverskridende tjenesteydere, da dette ville diskriminere disse tjenesteydere direkte. En sådan ordning ville kunne bevirke, at kunderne i sidste instans og kontrahenter ikke er villige til at indgå kontrakter eller underkontrakter med virksomheder, der er etableret i andre medlemsstater.

16 medlemsstater (Østrig, Bulgarien, Kroatien, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Irland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Det Forenede Kongerige) synes kun at anvende bestemmelser om underkontrahentansvar for udenlandske tjenesteydere eller sammenlignelige bestemmelser for både indenlandske og udenlandske tjenesteydere.

Desuden synes den nationale lovgivning om ansvarsregler i Østrig, Estland, Ungarn og Italien at finde anvendelse på enhver situation (ikke kun underleverance), når en arbejdsgiver indgår en kontrakt med en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat.

3.10. Fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder på tværs af grænserne (kapitel VI)

Direktivets artikel 13-19 omhandler fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og (eller) bøder på tværs af grænserne. Disse bestemmelser fastsætter navnlig, at den kompetente myndigheds afgørelse om at pålægge en tjenesteyder en sanktion skal meddeles modtageren og være inddrevet af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvor tjenesteyderen i øjeblikket befinder sig.

De fleste lande har gennemført artikel 13-19 umiddelbart. Som en undtagelse indberettes i Tyskland, Danmark, Irland og Det Forenede Kongerige som følge af myndighedspraksis og ikke gennem nye lovbestemmelser. Der er sket en delvis gennemførelse i Nederlandene (ingen gennemførelse af artikel 13, 14 og 18) og Slovenien (ingen gennemførelse af artikel 18).

Statistik over informationssystemet for det indre marked vedrørende anvendelsen af kapitel VI

Kun nogle få medlemsstater (Østrig, Belgien, Finland, Italien, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Nederlandene) har gjort brug af det administrative samarbejde i forbindelse med grænseoverskridende fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder som bistandssøgende myndighed, der fremsætter en anmodning til en anden medlemsstat om meddelelse eller inddrivelse af en sanktion eller bøde.

Situationen er en anden, når vi ser på, hvor mange medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Frankrig, Tyskland, Spanien, Ungarn, Italien, Litauen, Letland, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Det Forenede Kongerige) der har

modtaget anmodninger som bistandssøgt myndighed, som forstås som en anmodning om meddelelse eller inddrivelse af en sanktion eller bøde.

Det administrative samarbejde via informationssystemet for det indre marked på disse områder anses generelt for at være effektivt af de medlemsstater, der har besvaret spørgeskemaet fra ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere. Der er peget på visse praktiske problemer i forbindelse med anerkendelse af bøder og sanktioner i andre medlemsstater og begrundelser for at afvise at betale en sanktion eller bøde. Disse spørgsmål drøftes af medlemsstaternes eksperter i ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere. Nogle medlemsstater pegede på en øget arbejdsbyrde som følge af anmodningerne.

Statistikkerne for informationssystemet for det indre marked viser, at det administrative samarbejde om grænseoverskridende håndhævelse af økonomiske og administrative sanktioner og/eller bøder kun anvendes i begrænset omfang.

I 2018 blev der via informationssystemet for det indre marked fremsat 568 anmodninger om meddelelse af en afgørelse om en administrativ sanktion eller bøde og 201 anmodninger om inddrivelse af en sådan sanktion eller bøde. Det højeste antal anmodninger om meddelelse af en afgørelse blev fremsat af Østrig (550), som også tegnede sig for det højeste antal anmodninger om inddrivelse af en bøde eller en bøde (192).

Slovenien modtog flest anmodninger om meddelelse af en afgørelse (190), efterfulgt af Tjekkiet (90), Rumænien (67) og Ungarn (51). Slovenien modtog også det højeste antal anmodninger om inddrivelse af en sanktion eller bøde (69), efterfulgt af Ungarn (44) og Den Tjekkiske Republik (21).

Se bilag III til arbejdsdokumentet for en oversigt over statistikker.

3.11. **Sanktioner**

I henhold til direktivets artikel 20 skal medlemsstaterne fastsætte regler for sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af direktivet. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

3.11.1. Sanktioner for overtrædelse af administrative pligter i forbindelse med udstationering af arbejdstagere

Alle medlemsstater har indført et sanktionssystem, der finder anvendelse i tilfælde af administrative overtrædelser.

Østrig, Belgien, Bulgarien, Finland, Frankrig, Italien, Luxembourg og Malta har defineret den mulige række af økonomiske sanktioner, der skal anvendes pr. arbejdstager. En sammenligning af den maksimale bøde pr. arbejdstager viser et udsving fra 1 165 EUR i Malta til 10 000 EUR i Østrig og Finland.

Alternativt eller som supplement definerer Belgien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Danmark, Estland, Frankrig, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Litauen Luxembourg, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Det Forenede Kongerige omfanget af eller i det mindste den øvre grænse for sanktioner, der gælder pr. arbejdsgiver, uanset antallet af berørte arbejdstagere. De maksimale bøder varierer fra 240 EUR i Litauen til 48 000 EUR i Belgien.

I Østrig, Bulgarien, Danmark, Frankrig, Letland, Litauen, Luxembourg, Nederlandene og Spanien vil en gentagen overtrædelse medføre yderligere sanktioner. Som følge heraf kan bøden pr. arbejdstager hæves til 20 000 EUR i Østrig, og der forventes også en suspension af aktiviteterne i Østrig og (for vikarbureauer) i Spanien. Der er også omstændigheder, under hvilke den gældende øvre grænse kan forhøjes yderligere – og være helt oppe på 40 000 EUR pr. arbejdstager i Østrig for gentagne overtrædelser, der berører mere end tre arbejdstagere. Endelig fastsætter tre lande (Østrig, Bulgarien og Kroatien) en sanktion for den enkelte (ansvarlige), der er involveret i overtrædelsen.

3.11.2. Sanktioner for krænkelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder

De fleste medlemsstater fastsætter sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af, at en arbejdsgiver ikke overholder udstationeringsdirektivets krav over for sine arbejdstagere.

Østrig, Belgien, Bulgarien, Frankrig, Grækenland, Ungarn, Letland, Luxembourg, Malta og Spanien tager højde for antallet af berørte arbejdstagere i dette tilfælde. Den maksimale bøde varierer fra 1 165 EUR i Malta til 50 000 EUR (for at nægte tillæg for arbejde i ferier) i Luxembourg.

Belgien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Litauen, Polen, Portugal (undtagen i nogle tilfælde), Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Det Forenede Kongerige har indført en ordning, hvor den sanktion, der skal pålægges arbejdsgiveren, ikke afhænger af antallet af berørte arbejdstagere. De maksimale bøder i disse ordninger varierer fra 300 EUR i Litauen til 500 000 EUR i Tyskland.

Gentagne overtrædelser og andre kvalificerende omstændigheder fører til højere sanktioner i Østrig, Belgien, Bulgarien, Cypern, Frankrig, Grækenland, Ungarn, Letland, Litauen, Slovakiet og Det Forenede Kongerige, eller skal medregnes ved fastsættelsen af størrelsen af den specifikke sanktion, således som det er tilfældet i Tyskland. Under sådanne omstændigheder kan den maksimale bøde pr. arbejdstager være på op til 40 000 EUR i Østrig og den højst mulige bøde for en virksomhed i Belgien på op til 96 000 EUR. Ikke-monetære sanktioner i sådanne alvorlige tilfælde indebærer fængsling i Cypern og Grækenland, suspension af aktiviteter i Frankrig og arbejdsgiverens optagelse i en "naming and shaming"-ordning i Det Forenede Kongerige. Endelig udsteder Østrig, Bulgarien, Kroatien, Slovakiet og Slovenien også bøder til personer, der er involveret i overtrædelsen, som f.eks. ledere.

Kriterierne for udmåling af bødestørrelsen er normalt de samme som dem, der er omhandlet i kapitel 3.11.1.

3.11.3. Andre foranstaltninger

I Østrig giver den nationale lovgivning mulighed for udstedelse af forbud mod, at arbejdsgiveren udfører arbejdet. Endvidere er der i den nationale lovgivning fastlagt en "sikkerhedsstillelse" og en "fastfrysning af betalinger", som kan pålægges i tilfælde af mistanke om, at arbejdsgiveren overtræder en relevant forskrift.

Generel vurdering

Arbejdsgivernes repræsentanter har påpeget, at sanktioner og bøder for manglende overholdelse af de administrative krav i nogle medlemsstater ikke er forholdsmæssige. Ud over bøderne anvendes også påbud, hvorefter udstationerede arbejdstagere nægtes adgang til deres arbejdsplads og dermed forhindres i at udføre tjenesteydelsen. Ifølge fagforeningerne er sanktioner og bøder alt for ofte hverken effektive eller afskrækkende. De gør gældende, at virksomhedens fordel ved ikke at overholde reglerne kan være meget høj, og at risikoen for at blive identificeret og idømt en bøde normalt er lav.

Ved indførelsen af angivelsessystemet indførte mange medlemsstater sanktioner for at overtræde dette administrative krav. Bøderne er nogle gange lige så høje som sanktioner for krænkelse af

arbejdstagernes rettigheder. I nogle tilfælde beregnes bøderne på grundlag af antallet af udstationerede arbejdstagere og under hensyntagen til tidligere overtrædelser, hvilket kan føre til store bøder.

Selv om direktivet rent tidsmæssigt endnu ikke fandt anvendelse på sagen, er det umagen værd at nævne en dom af 13. november 2018 i sag C-33/17, *Čepelnik*[11], hvor Den Europæiske Unions Domstol fastslog, at artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde skal fortolkes således, at den er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de kompetente myndigheder kan pålægge en ordregiver med hjemsted i denne medlemsstat at suspendere betalingerne til medkontrahenten, der har hjemsted i en anden medlemsstat. Den er yderligere til hinder for, at der betales en sikkerhed for et beløb svarende til den udestående pris for byggeriet, med henblik på at sikre betalingen af en eventuel bøde, der vil kunne pålægges denne medkontrahent, såfremt der konstateres en overtrædelse af de arbejdsretlige regler i den første medlemsstat.

Forholdsmæssigheden af de sanktioner, der er fastsat i østrigsk ret, er også kernen i sag C-64/18, Maksimovic[12].

4. OPLYSNINGER OM UDSTATIONERINGSPROCESSEN

Adgangen til omfattende og pålidelige oplysninger om udstationering er behæftet med svagheder, selv om gennemførelsen af direktivet medfører visse forbedringer.

Den vigtigste kilde til sammenlignelige oplysninger om antallet af udstationeringer og udstationerede arbejdstagere er det såkaldte "personbårne dokument A1" inden for koordinering af de sociale sikringsordninger. Denne formular stilles til rådighed af den kompetente medlemsstat efter anmodning fra arbejdsgiveren eller den pågældende person og fastsætter en formodning om, at indehaveren er behørigt tilknyttet den sociale sikringsordning i den medlemsstat, der har udstedt certifikatet. Det er op til de nationale socialsikringsmyndigheder at indsamle nationale data, for så vidt angår dokumenter, der er udstedt og modtaget, og meddele dem til Kommissionen, som udarbejder en årlig sammenlignende rapport inden for rammerne af Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger.

De data, der indsamles gennem denne proces, har den fordel, at de er pålidelige og sammenlignelige på tværs af medlemsstaterne. De har dog visse begrænsninger. For det første skaber det forhold, at data er baseret på definitionen af udstationering i henhold til reglerne om koordinering af social sikring, en vis uoverensstemmelse med definitionerne i udstationeringsdirektivet. Dette gælder især medtagelsen af selvstændige erhvervsdrivende og personer, der er aktive i to eller flere medlemsstater, i det samlede antal og manglen på data vedrørende udstationering af mere end to års varighed, soom indgår i dataene i A1-attesten. For det andet kan den faktiske overholdelse af reglerne for koordinering af de sociale sikringsordninger have indflydelse på, om oplysningerne vedrørende kortvarige, pludselige og gentagne udstationeringer er tilstrækkelige. Endelig er der visse mangler med hensyn til fuldstændigheden af data om modtagne udstationerede arbejdstagere, navnlig vedrørende bestemmelseslandet for de arbejdstagere, der er udstationeret i to eller flere medlemsstater, som ikke obligatorisk skal indsamles af medlemsstaterne i dataindsamlingsprocessen på området for koordinering af sociale sikringsordninger.

Som det fremgår af kapitel 3.6.1, har alle medlemsstater (undtagen Det Forenede Kongerige) indført en forpligtelse til at afgive en simpel erklæring, og derfor er det nu muligt at supplere de data, der er baseret på A1-attesten, med oplysninger om udstationeringserklæringer.

[11] Domstolens dom (Store Afdeling) af 13. november 2018, i sag C-33/17, Čepelnik d.o.o. mod Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] Domstolens dom af 12. september 2019, i sag C-64/18, Maksimovic (forenede sager C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

I 2018 blev disse data for første gang indsamlet gennem et spørgeskema, som blev sendt til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere. Rapporten præsenterer resultaterne af indsamlingen af data om antallet af udstationerede arbejdstagere, der er registreret i værtsmedlemsstaternes angivelsessystemer i 2017. Denne rapport findes i bilag IV til arbejdsdokumentet.

Disse to datakilder kan supplere hinanden og give mere præcise oplysninger, navnlig om antallet af udstationerede arbejdstagere og udstationeringer i værtsmedlemsstaterne, de aktivitetssektorer, de arbejder i, og om den gennemsnitlige varighed af udstationeringsperioden.

5. BILATERALE AFTALER

Ifølge svarene på det spørgeskema, der blev sendt til ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, har de fleste medlemsstater (Østrig, Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Tyskland, Spanien, Finland, Litauen, Luxembourg, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Estland, Danmark, Kroatien, Frankrig, Nederlandene) har bilaterale aftaler eller fælles erklæringer med andre medlemsstater om udstationering af arbejdstagere, når det gælder administrativt samarbejde mellem forskellige myndigheder. Et flertal af disse medlemsstater har oplyst, at de har gjort brug af disse aftaler i stedet for og ud over informationssystemet for det indre marked, og dette af forskellige årsager. Ifølge medlemsstaternes svar skabes i Kroatien og Nederlandene den første kontakt bilateralt med henblik på at indsamle flere oplysninger, og efter at der er gjort brug af informationssystemet for det indre marked. I Estland anses informationsudveksling for at være hurtigere over telefonen og e-mail.

Der er dog også et stort antal medlemsstater (Tjekkiet, Tyskland, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Letland, Malta, Portugal, Sverige, Slovakiet, Cypern og Nederlandene), som kun anvender informationssystemet for det indre marked til det administrative samarbejde, fordi det anses for mere hensigtsmæssig eller i mangel af gældende bilaterale aftaler.

6. MULIGE ÆNDRINGER OG ANDRE FORBEDRINGER

I henhold til direktivets artikel 24, stk. 1 skal Kommissionen, når den gennemgår anvendelsen og gennemførelsen af direktivet, også foreslå de fornødne ændringer, hvis dette er relevant. Desuden anfører direktivets artikel 24, stk. 2, udtrykkeligt to tilfælde, hvor det er muligt at foretage ændringer. For det første vedrørende listerne over faktuelle elementer i artikel 4, stk. 2 og 3, henholdsvis vedrørende den samlede vurdering for at fastslå faktuelle elementer, der kendetegner de aktiviteter, som en virksomhed set over en længere periode udøver i etableringsmedlemsstaten, og om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder. Med hensyn til disse to lister kunne der defineres mulige nye elementer. For det andet for så vidt angår tilpasningen af fristerne i artikel 6, stk. 6, med henblik på at afkorte dem.

For så vidt angår listerne over faktuelle elementer i artikel 4, stk. 2 og 3, anførte nogle medlemsstater generelt i deres svar på spørgeskemaet, at disse lister blev anset for at være tilstrækkelige, idet nogle medlemsstater f.eks. foreslog, at der i artikel 4, stk. 2, tilføjes oplysninger vedrørende omsætning, adresse på selskabers hjemsted eller leder, betaling af bidrag til sociale sikringsordninger og selskabsskat, lovgivningen og/eller den kollektive overenskomst, og den virksomhed, der varetager ledelsen af og tilsynet med arbejdstageren, definerer overarbejde og fastsætter tidsplanen for arbejdet. Disse spørgsmål er imidlertid allerede omfattet af artikel 4 (eller spørgsmål i forbindelse med artikel 4 i informationssystemet for det indre marked) eller artikel 9, stk. 1, eller kunne være omfattet af artikel 9, stk. 2, hvis medlemsstaterne ønsker at gøre brug af dem. Det skal desuden bemærkes, at listerne over elementer i artikel 4 ikke er udtømmende. Medlemsstaterne kan definere andre/yderligere elementer i deres nationale lovgivning til gennemførelse af direktivet, hvilket nogle af dem har gjort.

Kommissionen finder derfor ikke, at det er nødvendigt at foreslå en ændring af artikel 4 på nuværende tidspunkt.

Hvad angår fristerne i artikel 6, stk. 6, for fremsendelse af de oplysninger, der anmodes om i informationssystemet for det indre marked, har ingen medlemsstater i deres besvarelser af spørgeskemaet foreslået, at de afkortes. Det fremgår af statistiske oplysninger fra informationssystemet for det indre marked, at omkring 2/3 af anmodningerne er besvaret inden for de fastsatte frister.

Af ovennævnte grunde finder Kommissionen ikke, at det er hensigtsmæssigt at ændre artikel 6, stk. 6, på nuværende tidspunkt. Med henblik på yderligere at forbedre håndhævelsen af udstationeringsdirektivet vil Kommissionen tage skridt til at fremme og lette det administrative samarbejde, navnlig gennem Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed.

Der er nogle områder, som forskellige interessenter har gjort Kommissionen opmærksom på, og hvor det kan være nødvendigt at foretage forbedringer. Disse omfatter en forenkling af de administrative kontrolsystemer, f.eks. ved indførelse af et fælles EU-erklæringssystem eller en fælles model for websteder. Disse spørgsmål kan løses ved fælles arbejde i Ekspertudvalget for Udstationering af Arbejdstagere eller inden for rammerne af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, så snart den bliver operationel og kræver derfor ikke en ændring af direktivet.

I lyset af ovenstående og under hensyntagen til den begrænsede tid, direktivet har været i kraft, samt det forhold, at der ikke blev anført yderligere problemer, som ville kræve ændringer af direktivet, finder Kommissionen det ikke på nuværende tidspunkt nødvendigt at foreslå ændringer af direktivet.

7. KONKLUSIONER

Reglerne for udstationering er blevet drøftet på EU-plan i de sidste fem år. I maj 2014 nåede Europa-Parlamentet og Rådet til enighed om håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU ("direktivet"), som indeholder en fælles ramme for en række bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis.

Efter forslag fra Kommissionen i marts 2016 vedtog Europa-Parlamentet og Rådet i juli 2018 direktiv 2018/957/EU om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere med henblik på bedre at sikre arbejdstagernes rettigheder og sikre fair konkurrence for tjenesteydere. De ændringer, der blev indført ved direktiv 2018/957, finder først anvendelse fra den 30. juli 2020.

Kommissionen arbejdede tæt sammen med alle relevante aktører fra medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i forberedelsen af gennemførelsen af de nye regler. Dette arbejde pågår fortsat med hensyn til direktiv 2018/957/EU.

Kommissionen bemærker i dag, at alle medlemsstaternes gennemførelse af direktivet har forbedret håndhævelsen af direktivet om udstationering af arbejdstagere i medlemsstaterne, navnlig gennem administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked. Ved at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger er medlemsstaterne bedre i stand til at kontrollere, at reglerne overholdes, og sikre, at de udstationerede arbejdstageres rettigheder garanteres.

Kommissionen vil fortsætte samarbejdet med medlemsstaterne for at sikre, at direktivet fortsat omsættes og anvendes korrekt, navnlig hvad angår de administrative krav og kontrolforanstaltninger og ansvar i forbindelse med underentrepriser.

For at sikre større sammenhæng i fortolkningen og anvendelsen af udstationeringsreglerne i hele EU har Kommissionen desuden offentliggjort en vejledning om udstationering efter høring af medlemsstaternes repræsentanter og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Vejledningen har til formål at hjælpe arbejdsgivere, arbejdstagere og nationale myndigheder med at forstå reglerne om udstationering af arbejdstagere. Den vil blive ajourført løbende for at tage hensyn til nye udviklingstendenser. Dette vil navnlig være tilfældet, for så vidt angår anvendelsen af udstationeringsreglerne på mobile internationale transportarbejdere med henblik på at integrere Domstolens retspraksis[13] og ændringerne i de retlige rammer[14].

Kommissionen vil ligeledes sammen med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed fortsætte med at yde støtte, så snart den bliver operationel, til alle involverede aktører. Den vil navnlig fremme samarbejdet mellem de myndigheder, der er ansvarlige for det administrative samarbejde og den gensidige bistand, for at sikre synergier mellem alle informations- og bistandstjenester og for at lette overholdelsen af de administrative krav og støtte håndhævelsesprocedurerne på tværs af grænserne i forbindelse med sanktioner og bøder.

[13] Navnlig i forenede sager C-370/17 og C-37/18 og i sag C-16/18 og C-815/18.

[14] Se forslaget til lex specialis for ansatte inden for international vejtransport, dokument COM(2017) 278, og forslaget til en forordning om ajourføring af EU's regler for koordinering af social sikring (COM(2016) 815).