

**TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS
(ESB) 2018/957****2022/EES/18/24****frá 28. júní 2018****um breytingu á tilskipun 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu (*)**

EVROÞUPINGIÐ OG RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HAFA,

með hliðsjón af sáttmálanum um starfshætti Evrópusambandsins, einkum 1. mgr. 53. gr. og 62. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins,

eftir að hafa lagt drög að lagagerð fyrir þjóðþingin,

með hliðsjón af álitni efnahags- og félagsmálanefndar Evrópusambandsins ⁽¹⁾,með hliðsjón af álitni svæðanefndarinnar ⁽²⁾,í samræmi við almenna lagasetningarmeðferð ⁽³⁾,*og að teknu tilliti til eftirfarandi:*

- 1) Frjáls för launafólks, staðfesturéttur og frelsi til að veita þjónustu eru grundvallarreglur innri markaðarins, sem eru settar fram í sáttmálanum um starfshætti Evrópusambandsins. Framkvæmd og framfylgd þessara grundvallarreglna eru nánar útfærð af Sambandinu og miða að því að tryggja fyrirtækjum jöfn samkeppnisskilyrði og að réttindi launafólks séu virt.
- 2) Frelsið til að veita þjónustu felur í sér rétt fyrirtækja til að veita þjónustu á yfirráðasvæði annars aðildarríkis og til að senda sína eigin starfsmenn tímabundið til yfirráðasvæðis þess aðildarríkis í þeim tilgangi. Samkvæmt 56. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins er bannað að leggja höft á frelsi ríkisborgara aðildarríkjanna til að veita þjónustu innan Sambandsins enda þótt þeir hafi staðfestu í öðru aðildarríki en sá sem þjónustan er ætluð.
- 3) Samkvæmt 3. gr. sáttmálans um Evrópusambandið skal Sambandið stuðla að félagslegu réttlæti og vernd. Samkvæmt 9. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins skal Sambandið, við mótun og framkvæmd á stefnum sínum og starfsemi, taka tillit til krafna um að stuðlað skuli að háu atvinnustigi, tryggð verði fullnægjandi félagsleg vernd, unnið gegn félagslegri útilokun og stuðlað að háu menntunar-, starfsþjálfunar- og heilsuverndarstigi.
- 4) Nú þegar liðin eru meira en 20 ár frá samþykkt tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB ⁽⁴⁾ er orðið tímabært að meta hvort hún skapi enn rétt jafnvægi milli þarfarinnar á að stuðla að frelsi til að veita þjónustu og tryggja jöfn samkeppnisskilyrði annars vegar og þarfarinnar á að vernda réttindi útsendra starfsmanna hins vegar. Til að tryggja samræmda beitingu reglnanna og til að koma á raunverulegri félagslegri samleitni ætti, samhliða endurskoðun á tilskipun 96/71/EB, að setja framkvæmd og framfylgd tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB ⁽⁵⁾ í forgang.

(*) Þessi ESB-gerð birtist í Stjtið. ESB L 173, 9.7.2018, bls. 16. Hennar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 19/2022 frá 4. febrúar 2022 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn (bíður birtingar).

⁽¹⁾ Stjtið. ESB C 75, 10.3.2017, bls. 81.

⁽²⁾ Stjtið. ESB C 185, 9.6.2017, bls. 75.

⁽³⁾ Afstaða Evrópuþingsins frá 29. maí 2018 (hefur enn ekki verið birt í Stjórnartíðindunum) og ákvörðun ráðsins frá 21. júní 2018.

⁽⁴⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB frá 16. desember 1996 um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu (Stjtið. EB L 18, 21.1.1997, bls. 1).

⁽⁵⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB frá 15. maí 2014 um framfylgd tilskipunar 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu og um breytingu á reglugerð (ESB) nr. 1024/2012 um samvinnu á sviði stjórnsýslu fyrir tilstilli upplýsingakerfisins fyrir innri markaðinn („reglugerðin um IM-upplýsingakerfið“) (Stjtið. ESB L 159, 28.5.2014, bls. 11).

- 5) Fullnægjandi og nákvæm tölfraðileg gögn á sviði útsendingar starfsmanna eru afar mikilvæg, einkum varðandi fjölda útsendra starfsmanna innan tiltekinnar geira atvinnulífsins og í hverju aðildarríki. Aðildarríkin og framkvæmdastjórnin ættu að safna slíkum gögnum og fylgjast með þeim.
- 6) Meginreglan um jafna meðferð og bannið við hvers konar mismunun á grundvelli ríkisfangs hafa verið bundin í löggjöf Sambandsins allt frá stofnsáttmálunum. Meginreglan um sömu laun hefur verið framkvæmd með afleiddri löggjöf, ekki aðeins milli kvenna og karla heldur einnig milli starfsmanna með tímabundinn ráðningarsamning og sambærilegra starfsmanna sem eru ráðnir ótímabundið, milli starfsmanna í hlutastarfi og þeirra sem eru í fullu starfi og milli starfsmanna á vegum starfsmannaleigu og sambærilegra starfsmanna notandafyrirtækis. Þessar meginreglur fela í sér bann við hvers kyns ráðstöfunum sem beint eða óbeint mismuna á grundvelli ríkisfangs. Þegar þessum meginreglum er beitt ber að taka tillit til viðeigandi dómaframkvæmdar Dómstóls Evrópusambandsins.
- 7) Lögþær yfirvöld og aðilar ættu, í samræmi við landslög og/eða venju, að geta sannreynt hvort gístaðstaða fyrir útsenda starfsmenn, sem vinnuveitandi lætur í té beint eða óbeint, uppfylli innlendar reglur í aðildarríkinu sem starfsmennirnir eru sendir til starfa í (gístaðildarríki) sem einnig gilda um útsenda starfsmenn.
- 8) Útsendir starfsmenn, sem eru tímabundið sendir frá sínum venjulega vinnustað í gístaðildarríkinu til annars vinnustaðar, ættu að fá að lágmarki sömu greiðslur eða endurgreiðslu útgjalda vegna kostnaðar við ferðir, upphald og gistingu starfsmanna sem eru fjarri heimili sínu vegna starfs síns og gilda um staðbundið launafólk í viðkomandi aðildarríki. Hið sama ætti að gilda að því er varðar útgjöld sem útsendir starfsmenn stofna til þegar þeir þurfa að ferðast til og frá sínum venjulega vinnustað í gístaðildarríkinu. Forðast ætti tvígreiðslu útgjalda vegna ferða, upphalds og gistingar.
- 9) Útsending starfsmanna er tímabundin í eðli sínu. Útsendir starfsmenn snúa alla jafna aftur til aðildarríkisins, sem þeir voru sendir frá, að loknu því starfi sem þeir voru sendir til að vinna. Í ljósi þess hve útsending varir í sumum tilvikum lengi og til viðurkenningar á tengslunum milli vinnurmarkaðarins í gístaðildarríkinu og þeirra starfsmanna sem sendir eru út til svo langs tíma ættu gístaðildarríkin þó, ef útsending er til lengri tíma en 12 mánaða, að sjá til þess að fyrirtæki, sem senda starfsmenn til starfa á yfirráðasvæði þeirra, tryggi þessum starfsmönnum viðbótarráðningarkjör og atvinnuskilyrði sem skylt er að gildi um launafólk í aðildarríkinu þar sem starfið er innt af hendi. Framlengja ætti þetta tímabil ef þjónustuveitandinn leggur fram rökstudda tilkynningu.
- 10) Til að standa vörð um frelsið til að veita þjónustu á sanngjörnum grundvelli, bæði til lengri og skemmiri tíma lítið, er nauðsynlegt að tryggja launafólki aukna vernd, einkum með því að koma í veg fyrir brot á þeim réttindum sem tryggð eru með áttmálunum. Reglur sem tryggja launafólki slíka vernd geta þó ekki haft áhrif á rétt fyrirtækja, sem senda starfsmenn til starfa á yfirráðasvæði annars aðildarríkis, til að skírskota til frelsisins til að veita þjónustu, einnig í tilvikum þegar útsending er til lengri tíma en 12 mánaða eða, eftir atvikum, 18 mánaða. Öll ákvæði sem gilda um útsenda starfsmenn í tengslum við útsendingu umfram 12 mánuði eða, eftir atvikum, 18 mánuði, verða af þeim sökum að samrýmast þessu frelsi. Í samræmi við viðurkennda dómaframkvæmd eru takmarkanir á frelsinu til að veita þjónustu einungis leyfilegar ef þær eru rökstuddar á grundvelli brýnna ástæðna með tilliti til almannahagsmuna og ef þær eru hóflegar og nauðsynlegar.
- 11) Ef útsending er til lengri tíma en 12 mánaða eða, eftir atvikum, 18 mánaða, ættu viðbótarráðningarkjörin og atvinnuskilyrðin, sem fyrirtækið sem sendir starfsmenn til starfa á yfirráðasvæði annars aðildarríkis á að tryggja, einnig að ná til starfsmanna sem eru sendir til að koma í stað annarra útsendra starfsmanna sem vinna sama verkefni á sama stað, til að tryggja að slík skipti séu ekki notuð til að sniðganga reglur sem gilda að öðru leyti.
- 12) Í tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB⁽⁶⁾ er sett fram sú meginregla að þau grundvallar vinnu- og ráðningarskilyrði sem gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleigu skuli vera a.m.k. jöfn þeim sem myndu gilda um þessa starfsmenn ef notandafyrirtækið réði þá til sömu starfa. Sú meginregla ætti einnig að gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleigu sem sendir eru til starfa á yfirráðasvæði annars aðildarríkis. Þegar sú meginregla gildir ætti notandafyrirtækið að upplýsa starfsmannaleiguna um þau vinnuskilyrði og launakjör sem gilda um starfsmenn þess. Aðildarríki geta við tiltekin skilyrði vikið frá meginreglunum um jafna meðferð og sömu laun skv. 2. og 3. mgr. 5. gr. tilskipunar 2008/104/EB. Þegar slík undanþága gildir hefur starfsmannaleigan enga þörf fyrir upplýsingar um vinnuskilyrði notandafyrirtækisins og því ætti krafan um upplýsingar ekki að gilda.

⁽⁶⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB frá 19. nóvember 2008 um vinnu á vegum starfsmannaleigu (Stjtf. ESB L 327, 5.12.2008, bls. 9).

- 13) Reynslan sýnir að starfsmenn, sem afleysingafyrirtæki eða atvinnumiðlun hefur leigt út til notandafyrirtækis, eru stundum sendir til yfirráðasvæðis annars aðildarríkis í tengslum við veitingu þjónustu milli landa. Tryggja ætti vernd þessara starfsmanna. Aðildarríkin ættu að sjá til þess að notandafyrirtækið tilkynni afleysingafyrirtækinu eða atvinnumiðluninni um útsenda starfsmenn sem starfa tímabundið á yfirráðasvæði annars aðildarríkis en aðildarríkisins þar sem þeir starfa alla jafna fyrir afleysingafyrirtækið eða atvinnumiðlunina eða fyrir notandafyrirtækið, til þess að gefa vinnuveitandanum kost á að beita, eins og við á, þeim ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem eru hagstæðari fyrir útsenda starfsmanninn.
- 14) Þessi tilskipun ætti, á sama hátt og tilskipun 96/71/EB, ekki að hafa áhrif á beitingu reglugerða Evrópuþingsins og ráðsins (EB) nr. 883/2004 ⁽⁷⁾ og (EB) nr. 987/2009 ⁽⁸⁾.
- 15) Þar sem mikill hreyfanleiki einkennir störf í millilandaflutningum á vegum vekur framkvæmd þessarar tilskipunar innan þess geira sérstakar lagalegar spurningar og vandkvæði, sem tekið verður á, innan ramma samgöngupakkans, með því að setja sértækar reglur um flutninga á vegum sem efla einnig baráttuna gegn svikum og misnotkun.
- 16) Á innri markaði sem er raunverulega samþættur og samkeppnishæfur keppa fyrirtæki á grundvelli þátta á borð við framleiðni, skilvirkni og menntun og færni vinnuafslsins, ásamt gæðum vara þeirra og þjónustu og nýsköpunarstigi þeirra.
- 17) Það er á valdsviði aðildarríkjanna að setja reglur um launakjör í samræmi við landslög og/eða venju. Ákvörðun launa er í höndum aðildarríkjanna og aðila vinnumarkaðarins eingöngu. Gæta ætti sérstaklega að því að ekki sé grafið undan landsbundnum kerfum um ákvörðun launa eða frelsi hlutaðeigandi aðila.
- 18) Við samanburð á launakjörum útsends starfsmanns og launakjörum sem samræmast landslögum og/eða venju í gistaðildarríkinu ætti að taka tillit til heildarfrjárhæðar launa. Frekar ætti að bera saman samanlagðar heildarfrjárhæðir launa en einstaka þætti launakjara sem skyldubundnir eru eins og kveðið er á um í þessari tilskipun. Til þess að tryggja gagnsæi og til að aðstoða lögbær yfirvöld og aðila við skoðanir og eftirlit þarf þó að vera hægt að greina einstaka þætti launakjara með nógu nákvæmum hætti samkvæmt landslögum og/eða venju aðildarríkisins sem starfsmaðurinn var sendur til starfa frá. Varði greiðslur, sem sérstaklega tengjast útsendingu starfsmanna, ekki útgjöld sem stofnað er til í raun vegna hennar, svo sem kostnað við ferðir, upphald og gistingu, ætti að líta á þær sem hluta af launakjörum og taka tillit til þeirra við samanburð á samanlögðum heildarfrjárhæðum launa.
- 19) Greiðslur sem sérstaklega tengjast útsendingu starfsmanna þjóna oft margvíslegum tilgangi. Að svo miklu leyti sem tilgangur þeirra er að endurgreiða útgjöld vegna útsendingarinnar, svo sem kostnað við ferðir, upphald og gistingu, ætti ekki að telja þær sem hluta af launakjörum. Það er aðildarríkjanna að setja reglur varðandi endurgreiðslu slíkra útgjalda í samræmi við landslög sín og/eða venju. Vinnuveitandi ætti að endurgreiða útsendum starfsmönnum slík útgjöld í samræmi við landslög og/eða venju sem gildir um ráðningarsambandið.
- 20) Í ljósi mikilvægis þeirra greiðslna, sem sérstaklega tengjast útsendingu starfsmanna, ætti að forðast að óvissa ríki um það hvaða þættir slíkra greiðslna falli undir endurgreiðslu útgjalda vegna útsendingarinnar. Líta ætti svo á að öll greiðslan sé endurgreiðsla á kostnaði nema ákvarðað sé í ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum, sem leiðir af lögum eða stjórnsýslufyrirmælum, kjarasamningum, úrskurðum gerðardóms eða samningsbundnu samkomulagi sem gilda um ráðningarsambandið, hvaða þættir slíkra greiðslna falli undir endurgreiðslu útgjalda vegna útsendingarinnar og hverjir séu hluti af launakjörum.
- 21) Einstakir þættir launakjara og aðrir ráðningarskilmálar og atvinnuskilyrði samkvæmt landslögum eða kjarasamningum eins og um getur í þessari tilskipun ættu að vera skýrir og gagnsærir öllum fyrirtækjum og útsendum starfsmönnum. Þar sem gagnsæi upplýsinga og aðgangur að þeim eru afar mikilvæg fyrir réttarvissu og framfylgd laga er, með tilliti til 5. gr. tilskipunar 2014/67/ESB, réttlætlanlegt að víkka út þá skyldu aðildarríkjanna að birta upplýsingarnar um ráðningarskilmála og atvinnuskilyrði á hinu miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetri þannig að hún nái yfir þá

⁽⁷⁾ Reglugerð Evrópuþingsins og ráðsins (EB) nr. 883/2004 frá 29. apríl 2004 um samræmingu almannatryggingakerfa (Stjtið. ESB L 166, 30.4.2004, bls. 1).

⁽⁸⁾ Reglugerð Evrópuþingsins og ráðsins (EB) nr. 987/2009 frá 16. september 2009 sem kveður á um framkvæmd reglugerðar (EB) nr. 883/2004 um samræmingu almannatryggingakerfa (Stjtið. ESB L 284, 30.10.2009, bls. 1).

þætti launakjara sem eru skyldubundnir ásamt þeim viðbótarráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum, sem gilda um útsendingar til meira en 12 mánaða eða, eftir atvikum, 18 mánaða samkvæmt þessari tilskipun. Sérhver aðildarríki ætti að tryggja að upplýsingar sem eru veittar á hinu miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetri séu nákvæmar og uppfærðar reglulega. Viðurlög sem lögð eru á fyrirtæki vegna þess að ekki var farið eftir ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem tryggja ber útsendum starfsmönnum ættu að vera í réttu hlutfalli við brot og við ákvörðun viðurlaganna ætti einkum að taka tillit til þess hvort upplýsingarnar á hinu miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetri um ráðningarskilmála og atvinnuskilyrði hafi verið veittar í samræmi við 5. gr. tilskipunar 2014/67/ESB, en virða jafnframt sjálfræði aðila vinnumarkaðarins.

- 22) Í tilskipun 2014/67/ESB er mælt fyrir um ýmis ákvæði til að tryggja að reglum um útsendingu starfsmanna sé framfylgt og þær virtar af öllum fyrirtækjum. Í 4. gr. þeirrar tilskipunar er kveðið á um þá staðreyndþætti sem taka má tillit til við heildarmat á sértækum tilvikum til þess að greina hvort um raunverulega útsendingu starfsmanna sé að ræða og til að koma í veg fyrir misnotkun og sniðgöngu reglnanna.
- 23) Áður en starfsmaður er sendur út til starfa ættu vinnuveitendur að gera viðeigandi ráðstafanir til að veita honum nauðsynlegar upplýsingar um ráðningarskilmála og atvinnuskilyrði sem gilda um útsendinguna í samræmi við tilskipun ráðsins 91/533/EBE⁽⁹⁾.
- 24) Tilskipun þessi skapar ramma jafnvægis að því er varðar frelsið til að veita þjónustu og vernd útsendra starfsmanna, sem er án mismununar, gagnsær og hóflegur, jafnframt sem hann tekur tillit til þess hve fjölbreytileg samskipti aðila vinnumarkaðarins eru í aðildarríkjunum. Þessi tilskipun kemur ekki í veg fyrir að beitt sé ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem eru hagstæðari fyrir útsenda starfsmenn.
- 25) Til þess að taka á misnotkun í undirverktakastarfsemi og til þess að standa vörð um réttindi útsendra starfsmanna ættu aðildarríkin að gera viðeigandi ráðstafanir í samræmi við 12. gr. tilskipunar 2014/67/ESB til að tryggja ábyrgð vegna undirverktöku.
- 26) Til þess að tryggja rétta beitingu tilskipunar 96/71/EB ætti að styrkja samhæfingu milli lögbærra yfirvalda og/eða aðila í aðildarríkjunum og samstarf á vettvangi Sambandsins í baráttunni gegn svikum í tengslum við útsendingu starfsmanna.
- 27) Í tengslum við baráttuna gegn svikum í tengslum við útsendingu starfsmanna ætti evrópski vettvangurinn til að efla samstarf við að taka á svartri vinnu („vettvangurinn“), sem komið var á fót með ákvörðun Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) 2016/344⁽¹⁰⁾, í samræmi við umboð sitt að taka þátt í að fylgjast með og meta tilvik þar sem um svik er að ræða, bæta framkvæmd og skilvirkni samvinnu aðildarríkjanna á sviði stjórnsýslu, þróa viðvörunarkerfi og veita aðstoð og stuðning við efla samvinnu á sviði stjórnsýslu og upplýsingaskipti milli lögbærra yfirvalda eða aðila. Í þessu sambandi ætti vettvangurinn að starfa í náninni samvinnu við sérfræðinganefndina um útsendingu starfsmanna sem komið var á fót með ákvörðun framkvæmdastjórnarinnar 2009/17/EB⁽¹¹⁾.
- 28) Það, hve tiltekin tilvik svika eða misnotkunar í tengslum við útsendingu starfsmanna eru fjölþjóðleg í eðli sínu, réttlætir raunhæfar ráðstafanir sem miða að því að styrkja fjölþjóðlegan þátt skoðana, athugana og upplýsingaskipta milli lögbærra yfirvalda eða aðila í hlutaðeigandi aðildarríkjum. Í þessu skyni ættu lögbær yfirvöld eða aðilar, innan ramma samvinnu á sviði stjórnsýslu sem kveðið er á um í tilskipunum 96/71/EB og 2014/67/ESB, einkum 4. mgr. 7. gr. tilskipunar 2014/67/ESB, að hafa nauðsynlegar leiðir til að vara við í slíkum tilvikum og skiptast á upplýsingum til þess að koma í veg fyrir og berjast gegn svikum og misnotkun.
- 29) Í samræmi við sameiginlega pólitíska yfirlýsingu aðildarríkjanna og framkvæmdastjórnarinnar frá 28. september 2011 um skýringaskjöl⁽¹²⁾ hafa aðildarríkin skuldbundið sig til þess að láta, í rökstuddum tilvikum, fylgja tilkynningunni um lögleiðingarráðstafanir sínar eitt eða fleiri skjöl sem útskýra sambandið milli efnisþátta tilskipunar og samsvarandi hluta landsbundinna lögleiðingargerninga. Að því er þessa tilskipun varðar telur löggjafinn að sending slíkra gagna sé réttlætanagerleg.

⁽⁹⁾ Tilskipun ráðsins 91/533/EBE frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrríkomulagi (Stjútíð. EB L 288, 18.10.1991, bls. 32).

⁽¹⁰⁾ Ákvörðun Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) 2016/344 frá 9. mars 2016 um að koma á fót evrópskum vettvangi til að efla samstarf við að taka á svartri vinnu (Stjútíð. ESB L 65, 11.3.2016, bls. 12).

⁽¹¹⁾ Ákvörðun framkvæmdastjórnarinnar 2009/17/EB frá 19. desember 2008 um að koma á fót sérfræðinganefnd um útsendingu starfsmanna (Stjútíð. ESB L 8, 13.1.2009, bls. 26).

⁽¹²⁾ Stjútíð. ESB C 369, 17.12.2011, bls. 14.

30) Breyta ætti tilskipun 96/71/EB til samræmis við það.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. gr.

Breytingar á tilskipun 96/71/EB

Tilskipun 96/71/EB er breytt sem hér segir:

1) Ákvæðum 1. gr. er breytt sem hér segir:

- a) Í stað fyrirsagnarinnar kemur „Efni og gildissvið“.
- b) Eftirfarandi málsgreinar bætast við:

„-1. Þessi tilskipun skal tryggja vernd útsendra starfsmanna á útsendingartíma þeirra í tengslum við frelsið til að veita þjónustu með því að mæla fyrir um ófrávíkjanleg ákvæði um vinnuskilyrði og verndun heilbrigðis og öryggis starfsmanna sem verður að virða.

-1a. Þessi tilskipun skal ekki á nokkurn hátt hafa áhrif á nýtingu grundvallarréttinda eins og þau eru viðurkennd í aðildarríkjunum og á vettvangi Sambandsins, þ.m.t. réttar eða frelslis til verkfalls eða til annarra aðgerða sem fellur undir samskiptakerfi aðila vinnumarkaðarins í hverju aðildarríki í samræmi við landslög og/eða venju. Hún hefur heldur ekki áhrif á réttinn til að semja um, ganga frá og framfylgja kjarasamningum eða til að grípa til sameiginlegra aðgerða í samræmi við landslög og/eða venju.“

c) Ákvæðum 3. mgr. er breytt sem hér segir:

i. Í stað c-liðar kemur eftirfarandi:

„c) leigja út, sem afleysingafyrirtæki eða atvinnumiðlun, starfsmenn til notandafyrirtækis sem hefur staðfestu eða starfar á yfirráðasvæði aðildarríkis, að því tilskildu að ráðningarsamband sé milli afleysingafyrirtækisins eða atvinnumiðlunarinnar og starfsmannsins á útsendingartímabilinu.“

ii. Eftirfarandi undirgreinar bætast við:

„Ef starfsmaður, sem afleysingafyrirtæki eða atvinnumiðlun hefur leigt út til notandafyrirtækis, eins og um getur í c-lið, á að inna af hendi starf innan ramma veitingar þjónustu milli landa í skilningi a-, b- eða c-liðar af hálfu notandafyrirtækisins á yfirráðasvæði annars aðildarríkis en ríkisins þar sem starfsmaðurinn vinnur alla jafna fyrir afleysingafyrirtækið eða atvinnumiðlunina, eða fyrir notandafyrirtækið, skal starfsmaðurinn teljast vera sendur til yfirráðasvæðis þess aðildarríkis af afleysingafyrirtækinu eða atvinnumiðluninni sem starfsmaðurinn er í ráðningarsambandi við. Afleysingafyrirtækið eða atvinnumiðlunin skal teljast vera fyrirtæki eins og um getur í 1. mgr. og skal að fullu fara að viðkomandi ákvæðum þessarar tilskipunar og tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB (*).

Notandafyrirtækið skal upplýsa afleysingafyrirtækið eða atvinnumiðlunina, sem leigði út starfsmanninn, tímanlega áður en vinnan, sem um getur í annarri undirgrein, hefst.

(*) Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB frá 15. maí 2014 um framfylgd tilskipunar 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu og um breytingu á reglugerð (ESB) nr. 1024/2012 um samvinnu á sviði stjórnsýslu fyrir tilstilli upplýsingakerfisins fyrir innri markaðinn („reglugerðin um IM-upplýsingakerfið“) (Stjtið. ESB L 159, 28.5.2014, bls. 11).“

2) Ákvæðum 3. gr. er breytt sem hér segir:

a) Í stað 1. mgr. kemur eftirfarandi:

„1. Aðildarríkin skulu sjá til þess að fyrirtækin, sem um getur í 1. mgr. 1. gr., tryggi, á grundvelli jafnrar meðferðar, starfsmönnum, sem sendir eru til starfa á yfirráðasvæði þeirra, óháð því hvaða lög gilda um ráðningarsambandið, þau ráðningarkjör og atvinnuskilyrði varðandi eftirtalin atriði sem mælt er fyrir um í aðildarríkinu þar sem starfið er innt af hendi:

— í lögum eða stjórnsýslufyrirmælum og/eða

- í kjarasamningum eða úrskurðum gerðardóms sem hafa almennt gildi eða gilda með öðrum hætti í samræmi við 8. mgr.:
- a) hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma,
 - b) lágmarksfjölda greiddra orlofsdaga,
 - c) launakjör ásamt yfirvinnukaupi; þessi liður á ekki við um starfstengd viðbótareftirlaunalfeyrskerfi,
 - d) skilyrði fyrir útleigu starfsmanna, einkum á vegum afleysingafyrirtækja,
 - e) heilbrigði, öryggi og hollustuhætti á vinnustað,
 - f) verndarráðstafanir með tilliti til skilmála og skilyrða fyrir ráðningu þungaðra kvenna eða kvenna sem hafa nýlega alið barn, svo og ráðningu barna og ungmenna,
 - g) jafna meðferð karla og kvenna og önnur ákvæði um bann við mismunun,
 - h) gístiaðstöðu starfsmanna, þar sem vinnuveitandi lætur hana í té starfsmönnum sem eru fjarri sínum venjulega vinnustað,
 - i) greiðslur eða endurgreiðslu útgjalda vegna kostnaðar við ferðir, uppihald og gistingu starfsmanna sem eru fjarri heimili sínu vegna starfs síns.

Ákvæði i-liðar gilda einvörðungu um kostnað við ferðir, uppihald og gistingu, sem útsendir starfsmenn stofna til þegar þeir þurfa að ferðast til og frá sínum venjulega vinnustað í aðildarríkinu sem þeir eru sendir til starfa í eða þegar vinnuveitandi þeirra sendir þá tímabundið frá þeim venjulega vinnustað til annars vinnustaðar.

Að því er varðar þessa tilskipun skal hugtakið launakjör ákvarðað samkvæmt landslögum og/eða venju aðildarríkisins sem starfsmaðurinn er sendur til starfa í og merkir það alla þá þætti launakjara sem eru skyldubundnir samkvæmt landslögum eða stjórnisýslufyrirmælum, eða samkvæmt kjarasamningum eða úrskurðum gerðardóms sem hafa almennt gildi í viðkomandi aðildarríki eða gilda með öðrum hætti í samræmi við 8. mgr.

Með fyrirvara um 5. gr. tilskipunar 2014/67/ESB skulu aðildarríkin birta upplýsingarnar um ráðningarskilmála og atvinnuskilyrði í samræmi við landslög og/eða venju, án ástæðulausrar tafar og með gagnsæjum hætti, á hinu miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetri sem um getur í þeirri grein, m.a. einstaka þætti launakjara, eins og um getur í þriðju undirgrein þessarar málsgreinar, ásamt öllum ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum í samræmi við 1. mgr. a í þessari grein.

Aðildarríkin skulu tryggja að upplýsingar sem eru veittar á hinu miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetri séu nákvæmar og uppfærðar. Framkvæmdastjórnin skal birta á vefsetri sínu vefköng hinna miðlægu, opinberu, landsbundnu vefsetra.

Ef, andstætt 5. gr. tilskipunar 2014/67/ESB, upplýsingarnar á miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetrinu gefa ekki til kynna hvaða ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum skuli beita, skal taka tillit til þeirra aðstæðna, í samræmi við landslög og/eða venju, við ákvörðun viðurlaga vegna brota á landsbundnum ákvæðum sem samþykkt eru samkvæmt þessari tilskipun, að því marki sem nauðsynlegt er til að tryggja meðalhóf.“

b) Eftirfarandi málsgreinar bætast við:

„1a. Ef raunveruleg lengd útsendingar er meiri en 12 mánuðir skulu aðildarríkin sjá til þess að fyrirtækin, sem um getur í 1. mgr. 1. gr., tryggi, á grundvelli jafnrar meðferðar, starfsmönnum, sem sendir eru til starfa á yfirráðasvæði þeirra, óháð því hvaða lög gilda um ráðningarsambandið, auk þeirra ráðningarkjara og atvinnuskilyrða sem um getur í 1. mgr. þessarar greinar, öll gildandi ráðningarkjör og atvinnuskilyrði sem mælt er fyrir um í aðildarríkinu þar sem starfið er innt af hendi:

— í lögum eða stjórnisýslufyrirmælum og/eða

— í kjarasamningum eða úrskurðum gerðardóms sem hafa almennt gildi eða gilda með öðrum hætti í samræmi við 8. mgr.

Fyrsta undirgrein þessarar málsgreinar gildir ekki um eftirfarandi:

- a) málsmeðferðarreglur, formsatriði og skilyrði við gerð og lok ráðningarsamnings, þ.m.t. ákvæði er varða samkeppnisbann,
- b) starfstengd viðbótareftirlaunalífeyriskerfi.

Ef þjónustuveitandi leggur fram rökstudda tilkynningu skal aðildarríkið þar sem þjónustan er veitt framlengja tímabilið sem um getur í fyrstu undirgrein í 18 mánuði.

Ef fyrirtæki eins og um getur í 1. mgr. 1. gr. skiptir útsendum starfsmanni út fyrir annan útsendan starfsmann sem vinnur sama verkefni á sama stað skal lengd útsendingarinnar, að því er varðar þessa málsgrein, vera samanlögð lengd útsendingartímabila hvers og eins hinna útsendu starfsmanna sem um ræðir.

Við ákvörðun hugtaksins „sama verkefni á sama stað“, sem um getur í fjórðu undirgrein þessarar greinar, skal m.a. taka tillit til eðlis þjónustunnar sem veita á, starfsins sem vinna skal og heimilisfangs/heimilisfanga vinnustaðarins.

1b. Aðildarríkin skulu kveða á um að fyrirtækin, sem um getur í c-lið 3. mgr. 1. gr., tryggi útsendum starfsmönnum þau ráðningarkjör og þau atvinnuskilyrði sem skv. 5. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB (*) gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleigu sem eru leigðir út af starfsmannaleigum með staðfestu í aðildarríkinu þar sem starfið er innt af hendi.

Notandafyrirtækið skal upplýsa fyrirtækin sem um getur í c-lið 3. mgr. 1. gr. um þá ráðningarskilmála og þau atvinnuskilyrði sem það beitir varðandi vinnuskilyrði og launakjör að því marki sem það fellur undir fyrstu undirgrein þessarar málsgreinar.

(*) Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB frá 19. nóvember 2008 um vinnu á vegum starfsmannaleigu (Stjtið. ESB L 327, 5.12.2008, bls. 9).“

- c) Í stað 7. mgr. kemur eftirfarandi:

„7. Ákvæði 1. til 6. mgr. koma ekki í veg fyrir að beitt sé ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem eru hagstæðari fyrir starfsmenn.

Líta skal á greiðslur, sem sérstaklega tengjast útsendingu starfsmanna, sem hluta af launakjörum, nema endurgreiðslu á beinum kostnaði vegna útsendingarinnar, svo sem kostnaði við ferðir, uppihald og gistingu. Vinnuveitandi skal, með fyrirvara um h-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr., endurgreiða útsendum starfsmanni slík útgjöld í samræmi við landslög og/eða venju sem gildir um ráðningarsambandið.

Ef ekki er ákvarðað í ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem gilda um ráðningarsambandið hvort og þá hvaða þættir greiðslna, sem sérstaklega tengjast útsendingunni, séu endurgreiðsla á beinum kostnaði vegna hennar eða hverjir séu hluti af launakjörum, skal líta svo á að öll greiðslan sé endurgreiðsla á kostnaði.“

- d) Í stað annarrar og þriðju undirgreinar 8. mgr. kemur eftirfarandi:

„Ef ekki er til kerfi til að veita kjarasamningum eða úrskurðum gerðardóms almennt gildi í skilningi fyrstu undirgreinar, eða til viðbótar við slíkt kerfi, er aðildarríkjunum heimilt, kjósi þau það, að leggja til grundvallar:

- kjarasamninga eða úrskurði gerðardóms sem almennt gilda um öll svipuð fyrirtæki á viðkomandi landsvæði og í viðkomandi atvinnugrein og/eða
- kjarasamninga sem helstu samtök vinnuveitenda og launþega á landsvísu hafa gert og gilda á öllu yfirráðasvæði landsins,

að því tilskildu að beiting þeirra gagnvart fyrirtækjunum, sem um getur í 1. mgr. 1. gr., tryggi jafna meðferð að því er varðar þau atriði sem talin eru upp í fyrstu undirgrein 1. mgr. þessarar greinar og, eftir atvikum, með tilliti til þeirra ráðningarkjara og atvinnuskilyrða sem tryggja á útsendum starfsmönnum í samræmi við 1. mgr. a í þessari grein, milli fyrrnefndra fyrirtækja og annarra fyrirtækja sem um getur í þessari undirgrein og eru í svipaðri stöðu.

Um er að ræða jafna meðferð í skilningi þessarar greinar ef innlend fyrirtæki í svipaðri stöðu:

- hafa sömu skyldur á viðkomandi stað eða á viðkomandi sviði og fyrirtæki sem um getur í 1. mgr. 1. gr. að því er varðar þau atriði sem talin eru upp í fyrstu undirgrein 1. mgr. þessarar greinar og, eftir atvikum, að því er varðar ráðningarkjör og atvinnuskilyrði sem tryggja á útsendum starfsmönnum í samræmi við 1. mgr. a í þessari grein og
- þess er krafist að þau ræki þær skyldur með sömu áhrifum.“

e) Í stað 9. og 10. mgr. kemur eftirfarandi:

„9. Aðildarríkjunum er heimilt að krefjast þess að fyrirtæki, eins og um getur í 1. mgr. 1. gr., tryggi starfsmönnum sem um getur í c-lið 3. mgr. 1. gr., auk þeirra ráðningarkjara og atvinnuskilyrða sem um getur í 1. gr. b í þessari grein, önnur ráðningarkjör og atvinnuskilyrði sem gilda um starfsmenn á vegum starfsmannaleiga í aðildarríkinu þar sem starfið er innt af hendi.

10. Þessi tilskipun skal ekki útiloka að aðildarríkin beiti gagnvart innlendum fyrirtækjum og fyrirtækjum í öðrum aðildarríkjum, í samræmi við sáttmálana og á grundvelli jafnrar meðferðar, ráðningarskilmálum og atvinnuskilyrðum sem lúta að öðrum atriðum en þeim sem um getur í fyrstu undirgrein 1. mgr. ef um ræðir ákvæði um allsherjarreglu.“

3) Í stað fyrstu undirgreinar 2. mgr. 4. gr. kemur eftirfarandi:

„2. Aðildarríkin skulu kveða á um samstarf milli lögbærra yfirvalda eða aðila, þ.m.t. opinberra yfirvalda, sem ber samkvæmt landslögum að fylgjast með ráðningarskilmálunum og atvinnuskilyrðunum sem um getur í 3. gr., einnig á Sambandsvísu. Þetta samstarf skal einkum felast í því að svara rökstuddum beiðnum fyrrnefndra yfirvalda eða aðila um upplýsingar um útleigu starfsmanna milli landa, og að berjast gegn greinilegri misnotkun eða tilvikum þar sem hugsanlega er um að ræða ólöglega starfsemi, s.s. tilvikum svartrar vinnu og gerviverktöku milli landa í tengslum við útsendingu starfsmanna. Ef lögbært yfirvald eða aðili í aðildarríkinu, sem starfsmaðurinn var sendur til starfa frá, býr ekki yfir þeim upplýsingum sem lögbæra yfirvaldið eða aðilinn í aðildarríkinu, sem starfsmaðurinn er sendur til starfa í, óskar eftir, skal hann eða það leitast eftir að fá upplýsingarnar frá öðrum yfirvöldum eða aðilum í umræddu aðildarríki. Ef viðvarandi tafir verða á veitingu slíkra upplýsinga til aðildarríkisins, sem starfsmaðurinn er sendur til starfa í, skal tilkynna það framkvæmdastjórninni og skal hún gera viðeigandi ráðstafanir.“

4) Í stað 5. gr. kemur eftirfarandi:

„5. gr.

Vöktun, eftirlit og framfylgd

Aðildarríkið, sem starfsmaðurinn er sendur til starfa í, og aðildarríkið, sem hann er sendur til starfa frá, skulu bera ábyrgð á vöktun, eftirliti og framfylgd þeirra skyldna sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun og í tilskipun 2014/67/ESB og skulu gera viðeigandi ráðstafanir ef ekki er farið að þessari tilskipun.

Aðildarríkin skulu setja reglur um viðurlög vegna brota á þeim ákvæðum landslaga sem eru samþykkt samkvæmt þessari tilskipun og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til þess að tryggja að slíkum viðurlögum sé beitt. Viðurlögin, sem kveðið er á um, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa varnaðaráhrif.

Aðildarríkin skulu einkum tryggja að starfsmenn og/eða fulltrúar þeirra eigi kost á viðunandi málsmeðferð til að tryggja að skyldum samkvæmt þessari tilskipun sé framfylgt.

Ef staðfest er, í kjölfar heildarmats aðildarríkis skv. 4. gr. tilskipunar 2014/67/ESB, að fyrirtæki gefi ranglega eða sviksamlega í skyn að aðstæður starfsmanns falli undir gildissvið þessar tilskipunar skal umrætt aðildarríki tryggja að starfsmaðurinn njóti góðs af viðeigandi lögum og venju.

Aðildarríkin skulu tryggja að þessi grein leiði ekki til þess að hlutaðeigandi starfsmaður njóti lakari kjara en gilda um útsenda starfsmenn.“

5) Eftirfarandi kemur í stað inngangsorða viðaukans:

„Meðal þeirrar starfsemi, sem um getur í 2. mgr. 3. gr., er hvers kyns byggingarvinna sem lýtur að smíði, viðgerðum, lagfæringu, breytingum eða niðurrifi bygginga, einkum eftirtalið.“

2. gr.

Endurskoðun

1. Framkvæmdastjórnin skal endurskoða beitingu og framkvæmd þessarar tilskipunar. Eigi síðar en 30. júlí 2023 skal framkvæmdastjórnin senda Evrópuþinginu, ráðinu og efnahags- og félagsmálanefndinni skýrslu um beitingu og framkvæmd þessarar tilskipunar og leggja til, eftir því sem við á, nauðsynlegar breytingar á þessari tilskipun og tilskipun 96/71/EB.
2. Í skýrslunni sem um getur í 1. mgr. skal vera mat á því hvort þörf er á frekari ráðstöfunum til að tryggja jöfn samkeppnisskilyrði og vernda starfsmenn:
 - a) þegar um er að ræða undirverktakastarfsemi,
 - b) í ljósi 3. mgr. 3. gr. þessarar tilskipunar, með tilliti til þróunar mála varðandi lagagerðina um breytingu á tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/22/EB ⁽¹⁾ að því er varðar kröfur um framfylgd og um sértækar reglur að því er varðar tilskipun 96/71/EB og tilskipun 2014/67/ESB um útsendingu ökumanna á sviði flutninga á vegum.

3. gr.

LÖGLEIÐING OG BEITING

1. Aðildarríkin skulu samþykkja og birta nauðsynleg lög og stjórnsýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 30. júlí 2020. Þau skulu þegar í stað senda framkvæmdastjórninni texta þessara ráðstafana.
Þau skulu beita þessum ráðstöfunum frá 30. júlí 2020. Fram að þeim degi gildir tilskipun 96/71/EB áfram með því orðalagi sem var fyrir breytingarnar sem teknar eru upp með þessari tilskipun.
Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.
2. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem þau samþykkja um málefni sem tilskipun þessi nær til.
3. Tilskipun þessi skal gilda um flutninga á vegum frá þeim degi sem til framkvæmda kemur lagagerð um breytingu á tilskipun 2006/22/EB að því er varðar kröfur um framfylgd og um sértækar reglur að því er varðar tilskipun 96/71/EB og tilskipun 2014/67/ESB um útsendingu ökumanna á sviði flutninga á vegum.

4. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á tuttugasta degi eftir að hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópusambandsins*.

5. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 28. júní 2018.

Fyrir hönd Evrópuþingsins,

A. TAJANI

forseti.

Fyrir hönd ráðsins,

L. PAVLOVA

forseti.

⁽¹⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/22/EB frá 15. mars 2006 um lágmarksskilyrði fyrir framkvæmd reglugerða ráðsins (EBE) nr. 3820/85 og (EBE) nr. 3821/85 varðandi félagsmálalöggjöf er varðar flutningastarfsemi á vegum og um niðurfellingu á tilskipun ráðsins 88/599/EBE (Stjútíð. ESB L 102, 11.4.2006, bls. 35).