

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 96/71/EF

av 16. desember 1996

om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting(*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 57 nr. 2 og artikkel 66,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽²⁾,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 189 B⁽³⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) I henhold til traktatens artikkel 3 bokstav c) er et av Fellesskapets mål å fjerne hindringer for den frie bevegelighet for personer og tjenester mellom medlemsstatene.
- 2) Med hensyn til tjenesteyting er alle restriksjoner på grunnlag av nasjonalitet eller bostedskrav forbudt etter traktaten fra overgangsperiodens utløp.
- 3) Gjennomføringen av det indre marked skaper et dynamisk miljø for tjenesteyting over landegrensene ved å anspore et økende antall foretak til midlertidig å sende ut arbeidstakere for å utføre arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der de til vanlig er sysselsatt.
- 4) Tjenesteytingen kan bestå enten i at et foretak utfører arbeid for egen regning og under egen ledelse i henhold til avtale inngått mellom foretaket og mottakeren av tjenesteytelsen, eller i at arbeidstakere leies ut til et foretak i henhold til en offentlig eller privat avtale.
- 5) Slik fremming av tjenesteyting over landegrensene forutsetter rettfærdig konkurranse og tiltak som garanterer respekt for arbeidstakernes rettigheter.

(*) Denne EF-rettsakten, kunngjort i EFT nr. L 18 av 21.1.1997, s. 1, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 37/98 av 30. april 1998 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se denne utgaven av EØS-tillegget til De Europeiske Fellesskaps Tidende.

⁽¹⁾ EFT nr. C 225 av 30.8.1991, s. 6, og EFT nr. C 187 av 9.7.1993, s. 5.

⁽²⁾ EFT nr. C 49 av 24.2.1992, s. 41.

⁽³⁾ Europaparlamentsuttalelse av 10. februar 1993 (EFT nr. C 72 av 15.3.1993, s. 78), Rådets felles holdning av 3. juni 1996 (EFT nr. C 220 av 29.7.1996, s. 1) og europaparlamentsbeslutning av 18. september 1996 (EFT nr. C 320 av 28.10.1996, s. 73). Rådsbeslutning av 24. september 1996.

6) Et arbeidsforhold som overskrider landegrensene, reiser problemer med hensyn til hvilken lovgivning som får anvendelse på arbeidsforholdet. Det er i partenes interesse å fastsette hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som skal gjelde for det aktuelle arbeidsforholdet.

7) Roma-konvensjonen av 19. juni 1980 om hvilken lovgivning som får anvendelse på avtaleforpliktelser⁽⁴⁾, undertegnet av tolv medlemsstater, trådte i kraft 1. april 1991 i flertallet av medlemsstatene.

8) I konvensjonens artikkel 3 er det fastsatt som hovedregel at partene fritt skal kunne velge lovgivning. Dersom lovgivning ikke er valgt, skal arbeidsavtalen i samsvar med artikkel 6 nr. 2 reguleres av lovgivningen i den stat der arbeidstakeren til vanlig utfører arbeid under oppfyllelsen av avtalen, selv om vedkommende er midlertidig utsendt til en annen stat eller, dersom arbeidstakeren ikke til vanlig utfører arbeid i en bestemt stat, av lovgivningen i den stat der det forretningssted som har ansatt vedkommende, befinner seg, med mindre det framgår av omstendighetene som helhet at avtalen er nærmere knyttet til en annen stat, da avtalen i så fall skal reguleres av lovgivningen i denne staten.

9) I samsvar med artikkel 6 nr. 1 i nevnte konvensjon skal partenes valg av lovgivning ikke føre til at arbeidstakeren fratras det vern som gis etter ufravelige regler i den lovgivning som ville få anvendelse etter artikkelens nr. 2 dersom lovgivning ikke var valgt.

10) I artikkel 7 i nevnte konvensjon er det fastsatt at ufravelige bestemmelser i en annen stats lovgivning, særlig lovgivningen i den medlemsstat til hvis territorium arbeidstakeren er midlertidig utsendt, på visse vilkår kan få anvendelse parallelt med den lovgivning som er erklært som gjeldende.

⁽⁴⁾ EFT nr. L 266 av 9.10.1980, s. 1.

- 11) I samsvar med prinsippet om forrang for fellesskapsretten fastsatt i nevnte konvensjons artikkel 20 berører ikke konvensjonen anvendelsen av bestemmelser som på særskilte områder fastsetter lovvalgsregler for avtaleforpliktelser, og som er eller vil bli nedfelt i rettsakter fra De europeiske fellesskaps organer eller i nasjonal lovgivning harmonisert ved gjennomføring av slike rettsakter.
- 12) Fellesskapsretten er ikke til hinder for at medlemsstatene anvender sin lovgivning eller tariffavtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på personer som er ansatt, også midlertidig, på deres territorium, selv om arbeidsgiveren er etablert i en annen medlemsstat. Fellesskapsretten forbyr ikke medlemsstatene å sikre med egnede midler at disse reglene overholdes.
- 13) Medlemsstatenes lovgivning må samordnes for å fastsette en grunnstamme av ufravikelige regler for minimumsvern som skal overholdes i vertslandet av de arbeidsgivere som sender ut arbeidstakere som skal utføre midlertidig arbeid på territoriet til den medlemsstat der tjenestene ytes. Slik samordning kan oppnås bare ved hjelp av fellesskapsretten.
- 14) Tjenesteyteren bør overholde en grunnstamme av klart definerte verneregler, uten hensyn til varigheten av arbeidstakerens utsending.
- 15) Det bør fastsettes at reglene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år ikke får anvendelse i visse klart definerte tilfeller av montering og/eller installering.
- 16) Det bør også sikres en viss fleksibilitet i anvendelsen av bestemmelsene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år. Når utsendingen ikke varer mer enn én måned, kan medlemsstatene på visse vilkår fravike bestemmelsene om minstelønn eller gi mulighet til å fravike gjennom tariffavtaler. Dersom arbeidet som skal utføres, er av ubetydelig omfang, kan medlemsstatene fravike bestemmelsene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år.
- 17) De ufravikelige reglene om minimumsvern som gjelder i vertsstaten, må ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne.
- 18) Prinsippet om at foretak etablert utenfor Fellesskapet ikke må få gunstigere behandling enn foretak etablert på en medlemsstats territorium, bør overholdes.
- 19) Med forbehold for andre bestemmelser i fellesskapsretten innebærer dette direktiv ikke en forpliktelse til å anerkjenne vikarbyråer juridisk, og det hindrer heller ikke at medlemsstatene anvender sin lovgivning om utleie av arbeidstakere og vikarbyråer til foretak som ikke er etablert på deres territorium, men som driver virksomhet der i forbindelse med tjenesteyting.
- 20) Dette direktiv berører verken de avtaler som er inngått av Fellesskapet med tredjestater eller medlemsstatenes lovgivning om den adgang tredjestaters tjenesteytere har til deres territorium. Dette direktiv berører heller ikke nasjonal lovgivning om innreise, opphold og arbeid for arbeidstakere fra tredjestater.
- 21) I rådsforordning (EØF) nr. 1408/71 av 14. juni 1971 om anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og deres familiemedlemmer som flytter innenfor Fellesskapet⁽¹⁾ er det fastsatt bestemmelser som får anvendelse på trygdeytelser og -premier.
- 22) Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes lover om kollektive tiltak til forsvar for faglige og yrkesmessige interesser.
- 23) Vedkommende organer i de forskjellige medlemsstater må samarbeide ved anvendelsen av dette direktiv. Medlemsstatene må treffe egnede tiltak for tilfeller der dette direktiv ikke overholdes.
- 24) Det er nødvendig å sikre riktig anvendelse av dette direktiv og med henblikk på dette sørge for et nært samarbeid mellom Kommissjonen og medlemsstatene.
- 25) Senest fem år etter at dette direktiv er vedtatt, må Kommissjonen gjennomgå gjennomføringsreglene for direktivet med sikte på å foreslå eventuelle nødvendige endringer -

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Virkeområde

1. Dette direktiv får anvendelse på foretak som er etablert i en medlemsstat, og som i forbindelse med tjenesteyting over landegrensene sender ut arbeidstakere i samsvar med nr. 3 til en medlemsstats territorium.
2. Dette direktiv får ikke anvendelse på foretak i handelsflåten med hensyn til skipsbesetningen.
3. Dette direktiv får anvendelse i den utstrekning foretakene nevnt i nr. 1 treffer et av følgende tiltak over landegrensene:
 - a) sender ut arbeidstakere til en medlemsstats territorium for egen regning og under egen ledelse i henhold til avtale inngått mellom utsendingsforetaket og mottakeren av tjenesteytelsene, som driver virksomhet i denne medlemsstaten, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsforetaket og arbeidstakeren i utsendingsperioden, eller

(1) EFT nr. L 149 av 5.7.1971, s. 2. Forordningen sist endret ved forordning (EF) nr. 3096/95 (EFT nr. L 335 av 30.12.1995, s. 10).

- b) sender ut arbeidstakere til en medlemsstats territorium, til et forretningssted eller til et foretak som eies av gruppen, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsforetaket og arbeidstakeren i utsendingsperioden, eller
- c) i egenskap av vikarbyrå eller i egenskap av virksomhet som stiller en arbeidstaker til rådighet, sender ut en arbeidstaker til et brukerforetak som er etablert eller driver virksomhet på en medlemsstats territorium, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom vikarbyrået eller foretaket som stiller en arbeidstaker til rådighet, og arbeidstakeren i utsendingsperioden.
4. Foretak etablert i en ikke-medlemsstat, skal ikke gis gunstigere behandling enn foretak etablert i en medlemsstat.

Artikkel 2

Definisjon

1. I dette direktiv menes med utsendt arbeidstaker en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der vedkommende til vanlig arbeider.
2. I dette direktiv defineres arbeidstaker på samme måte som i lovgivningen til den medlemsstat arbeidstakeren er utsendt til.

Artikkel 3

Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt
- ved lov eller forskrift og/eller
 - ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til nr. 8, i den utstrekning de angår virksomhet som er nevnt i vedlegget:
 - a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
 - b) minste antall feriedager med lønn per år,
 - c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger,
 - d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer,
 - e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen,

- f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom,
- g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

I dette direktiv defineres begrepet minstelønn nevnt i nr. 1 bokstav c) i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat arbeidstakeren er utsendt til.

2. I tilfelle av førstegangsmontering og/eller første installering som utgjør en integrerende del av en avtale om levering av varer, som er nødvendig for å kunne ta de leverte varene i bruk, og som utføres av leverandørforetakets faglærte arbeidere og/eller spesialarbeidere, får nr. 1 annet strekpunkt bokstav b) og c) ikke anvendelse dersom utsendingsperioden ikke overstiger åtte dager.

Denne bestemmelse får ikke anvendelse på byggearbeid oppført i vedlegget.

3. Medlemsstatene kan etter konsultasjon med partene i arbeidslivet i samsvar med tradisjon og praksis i hver medlemsstat vedta ikke å anvende nr. 1 annet strekpunkt bokstav c) i de tilfeller som er nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b), når utsendingens varighet ikke overstiger én måned.
4. Medlemsstatene kan i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis fastsette at det kan gjøres unntak fra nr. 1 annet strekpunkt bokstav c) i tilfellene nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b) og fra vedtak gjort av en medlemsstat i henhold til nr. 3 i denne artikkel ved tariffavtaler i henhold til nr. 8 i denne artikkel for én eller flere virksomhetssektorer dersom utsendingens varighet ikke overstiger én måned.
5. Medlemsstatene kan fastsette at det kan gjøres unntak fra nr. 1 annet strekpunkt bokstav b) og c) i tilfellene nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b) når omfanget av det arbeid som skal utføres, er ubetydelig.

Medlemsstater som benytter seg av muligheten nevnt i første ledd, skal fastsette kriterier som må oppfylles for at omfanget av arbeidet som skal utføres, skal kunne betraktes som «ubetydelig».

6. Utsendingens varighet skal beregnes på grunnlag av en referanseperiode på ett år fra begynnelsen av utsendingen.

Ved slik beregning skal det tas hensyn til eventuelle tidligere perioder der stillingen har vært besatt av en utsendt arbeidstaker.

7. Nr. 1–6 skal ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne.

Ytelser som gjelder spesielt for utsendingen, skal betraktes som en del av minstelønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji.

8. Med «tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet» menes tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som må overholdes av alle foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring.

Dersom det ikke finnes ordninger for å erklære at tariffavtaler eller voldgiftskjennelser skal ha allmenn gyldighet i henhold til første ledd, kan medlemsstatene, dersom de ønsker det, basere seg på

- tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som generelt anvendes på alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring, og/eller
- tariffavtaler som er inngått av de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på nasjonalt plan, og som anvendes på hele det nasjonale territorium,

forutsatt at det ved anvendelsen av dem på foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1 på områdene oppført i nr. 1 første ledd i denne artikkel sikres likebehandling av disse foretakene og de øvrige foretakene nevnt i dette ledd som er i en tilsvarende situasjon.

Likebehandling i henhold til denne artikkel skal anses å foreligge dersom nasjonale foretak i en tilsvarende situasjon

- på det aktuelle arbeidssted eller i den aktuelle sektor er underlagt samme forpliktelser som utsendingsforetakene på områdene nevnt i nr. 1 første ledd og
- er pålagt å oppfylle slike forpliktelser med samme virkninger.

9. Medlemsstatene kan fastsette at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1 må sikre arbeidstakerne nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav c) de vilkår som gjelder for vikarer i den medlemsstat der arbeidet utføres.

10. Dette direktiv er ikke til hinder for at medlemsstatene i henhold til traktaten på grunnlag av likebehandling kan pålegge nasjonale foretak og andre staters foretak

- arbeids- og ansettelsesvilkår på andre områder enn dem som er nevnt i nr. 1 første ledd, når det dreier seg om bestemmelser om offentlig orden,
- arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i tariffavtaler eller voldgiftskjennelser i henhold til nr. 8 for annen virksomhet enn den som er nevnt i vedlegget.

Artikkel 4

Samarbeid om informasjon

1. Ved gjennomføringen av dette direktiv skal medlemsstatene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis utpeke ett eller flere samarbeidskontorer eller én eller flere vedkommende nasjonale myndigheter.

2. Medlemsstatene skal sørge for samarbeid mellom de offentlige myndigheter som i samsvar med nasjonal lovgivning er ansvarlige for å føre tilsyn med arbeids- og ansettelsesvilkårene nevnt i artikkel 3. Slikt samarbeid skal særlig bestå i å besvare grunngitte anmodninger om informasjon fra slike myndigheter om utleie av arbeidstakere over landegrensene, herunder henvendelser om åpenbart misbruk eller mulige tilfeller av ulovlig virksomhet over landegrensene.

Kommisjonen og de offentlige myndigheter nevnt i første ledd skal samarbeide nært for å gjennomgå eventuelle vanskeligheter som måtte oppstå ved gjennomføringen av artikkel 3 nr. 10.

Gjensidig administrativ bistand skal gis gratis.

3. Hver medlemsstat skal treffe egnede tiltak for å gjøre informasjonen om arbeids- og ansettelsesvilkår nevnt i artikkel 3 allment tilgjengelig.

4. Hver medlemsstat skal underrette de øvrige medlemsstater og Kommisjonen om samarbeidskontorene og/eller de vedkommende myndigheter nevnt i nr. 1.

Artikkel 5

Tiltak

Medlemsstatene skal treffe egnede tiltak i tilfelle av manglende overholdelse av dette direktiv.

De skal særlig påse at arbeidstakere og/eller deres representanter har egnede ordninger til rådighet med henblikk på overholdelse av forpliktelsene fastsatt i dette direktiv.

Artikkel 6

Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkårene sikret i artikkel 3 kan det innledes rettergang i den medlemsstat til hvis territorium arbeidstakeren er eller har vært utsendt, uten at det berører retten til å innlede rettergang i en annen stat i samsvar med eksisterende internasjonale konvensjoner om domsmyndighet.

Artikkel 7**Gjennomføring**

Medlemsstatene skal vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, innen 16. desember 1999. De skal umiddelbart underrette Kommissjonen om dette.

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

Artikkel 8**Gjennomgåelse ved Kommissjonen**

Innen 16. desember 2001 skal Kommissjonen gjennomgå gjennomføringsreglene for dette direktiv med henblikk på å foreslå eventuelle nødvendige endringer for Rådet.

Artikkel 9

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 16. desember 1991.

For Europaparlamentet

K. HÄNSCH

Formann

For Rådet

I. YATES

Formann

VEDLEGG

Den virksomhet som er nevnt i artikkel 3 nr. 1 annet strekpunkt, omfatter alt byggearbeid i forbindelse med oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger, særlig følgende arbeid:

1. utgraving
2. grunnarbeid
3. byggearbeid
4. montering og demontering av prefabrickerte elementer
5. innredning eller installering
6. ombygging
7. renovering
8. reparasjon
9. demontering
10. riving
11. vedlikehold
12. oppussing – malings- og renholdsarbeid
13. sanering