

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2014/54/EU

2020/EØS/57/42

av 16. april 2014

om tiltak for å lette utøvelsen av arbeidstakeres rettigheter i forbindelse med fri bevegelighet for arbeidstakere(*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 46,

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité⁽¹⁾,

etter samråd med Regionkomiteen,

etter den ordinære regelverksprosessen⁽²⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Fri bevegelighet for arbeidstakere er en grunnleggende frihet for unionsborgerne og en av grunnpilarene i det indre marked i Unionen som er nedfelt i artikkel 45 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV). Gjennomføringen av denne friheten er nærmere regulert i unionsrett som har som formål å sikre full utøvelse av de rettigheter unionsborgere og medlemmer av deres familie er gitt. «Medlemmer av deres familie» bør forstås å ha samme betydning som begrepet «familiemedlem» som definert i artikkel 2 nr. 2 i europaparlaments- og rådsdirektiv 2004/38/EF⁽³⁾, som også gjelder grensearbeideres familiemedlemmer.
- 2) Fri bevegelighet for arbeidstakere er også en vesentlig faktor i utviklingen av et reelt unionsarbeidsmarked som gjør det mulig for arbeidstakere å flytte til områder der det er mangel på arbeidskraft eller er flere sysselsettingsmuligheter, noe som bidrar til at flere mennesker kan finne stillinger som er bedre tilpasset deres kompetanse, og fjerner flaskehals i arbeidsmarkedet.
- 3) Fri bevegelighet for arbeidstakere gir enhver unionsborger, uansett bosted, rett til fritt å reise til en annen medlemsstat for å arbeide og/eller til å bo der for å arbeide. Den verner dem mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet når det gjelder adgang til sysselsetting og ansettelses- og arbeidsvilkår, særlig med hensyn til lønn, oppsigelse og skattemessige og sosiale fordeler, ved å sikre dem lik behandling i henhold til nasjonal lovgivning, praksis og tariffavtaler som medlemsstatens egne borgere. Disse rettighetene bør gis uten forskjellsbehandling til alle unionsborgere som utøver sin rett til fri bevegelighet, herunder fast ansatte, sesongarbeidere og grensearbeidere. Fri bevegelighet for arbeidstakere må skilles fra adgangen til å yte tjenester, som innebærer at foretak har rett til å yte tjenester i en annen medlemsstat og for dette formål midlertidig kan utstasjonere sine egne arbeidstakere i en annen medlemsstat, slik at de kan utføre det nødvendige arbeidet for å yte tjenester i den medlemsstaten.
- 4) Når det gjelder unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie som utøver sin rett til fri bevegelighet, gir artikkel 45 TEUV betydelige rettigheter ved utøvelsen av denne grunnleggende friheten, og disse er nærmere fastsatt i europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 492/2011⁽⁴⁾.

(*) Denne unionsrettsakten, kunngjort i EUT L 128 av 30.4.2014, s. 8, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 219/2015 av 25. september 2015 om endring av EØS-avtalens vedlegg V (Fri bevegelighet for arbeidstakere), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 19 av 30.3.2017, s. 40.

(1) EUT C 341 av 21.11.2013, s. 54.

(2) Europaparlamentets holdning av 12. mars 2014 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og Rådets beslutning av 14. april 2014.

(3) Europaparlaments- og rådsdirektiv 2004/38/EF av 29. april 2004 om unionsborgernes og deres familiemedlemmers rett til å ferdes og oppholde seg fritt på medlemsstatenes territorium, om endring av forordning (EØF) nr. 1612/68 og om oppheving av direktiv 64/221/EØF, 68/360/EØF, 72/194/EØF, 73/148/EØF, 75/34/EØF, 75/35/EØF, 90/364/EØF, 90/365/EØF og 93/96/EØF (EUT L 158 av 30.4.2004, s. 77).

(4) Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 492/2011 av 5. april 2011 om fri rørsle for arbeidstakere innenfor Unionen (EUT L 141 av 27.5.2011, s. 1).

- 5) Effektiv utøvelse av retten til fri bevegelighet for arbeidstakere er likevel fortsatt en stor utfordring, og mange unionsarbeidstakere er ikke klar over sin rett til fri bevegelighet. Blant annet på grunn av sin potensielt mer utsatte stilling kan unionsarbeidstakere fortsatt bli utsatt for uberettigede begrensninger av eller hindringer for utøvelsen av sin rett til fri bevegelighet, for eksempel ved manglende anerkjennelse av kvalifikasjoner, forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet og utnytting når de flytter til en annen medlemsstat. Det er derfor et misforhold mellom regelverket og den praktiske anvendelsen av det som må rettes opp.
- 6) I sin melding fra juli 2010 med tittelen «Reaffirming the free movement of workers: rights and major developments» bekjentgjorde Kommisjonen at den ville undersøke metoder for å møte de nye behovene og utfordringene som unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie står overfor, særlig i lys av de nye mobilitetsmønstrene. Den erklærte også at den innenfor rammen av den nye strategien for det indre marked ville vurdere hvordan man kan fremme og styrke ordningene for effektiv gjennomføring av likebehandlingsprinsippet for unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie. Kommisjonen oppsummerte også utviklingen i regelverk og rettspraksis, særlig med hensyn til hvilke personer som omfattes av unionsretten om fri bevegelighet for arbeidstakere, og innholdet i de rettighetene unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie har.
- 7) I rapporten om EU-borgerskapet fra 2010, som hadde tittelen «Dismantling the obstacles to EU citizens' rights» og ble avgitt 27. oktober 2010, pekte Kommisjonen på uensartet og uriktig anvendelse av Unionens regelverk om retten til fri bevegelighet som et av de største hindrene for at unionsborgerne effektivt kan utøve sine rettigheter i henhold til unionsretten. I samsvar med dette kunngjorde Kommisjonen at den hadde til hensikt å treffe tiltak for å lette den frie bevegeligheten for EU-borgere og medlemmer av deres familie fra tredjestater ved å håndheve EU-regelverket strengt, herunder reglene om likebehandling, ved å fremme god praksis og økt kunnskap om EU-regelverket hos dem som berøres av det, og ved å øke spredningen av informasjon til EU-borgerne om deres rett til fri bevegelighet (tiltak 15 i rapporten om EU-borgerskapet fra 2010). I rapporten om EU-borgerskapet fra 2013 med tittelen «EU citizens: your rights, your future» pekte Kommisjonen dessuten på nødvendigheten av å fjerne administrative hindringer og forenkle framgangsmåtene for unionsborgerne som bor, arbeider og reiser i andre medlemsstater.
- 8) I kommisjonsmeldingen «Towards a job-rich recovery» av 18. april 2012 («sysselsettingspakken») kunngjorde Kommisjonen sine planer om å legge fram et forslag til regelverk (informasjon og rådgivning) for å støtte mobile arbeidstakere i utøvelsen av deres rettigheter i henhold til TEUV og forordning (EU) nr. 492/2011, og oppfordret medlemsstatene til å øke bevisstheten om og adgangen til rettigheter som følger av unionsretten knyttet til forbud mot forskjellsbehandling, likestilling mellom kvinner og menn og fri bevegelighet for arbeidstakere, og til å åpne og lette adgangen for unionsborgerne til stillinger i offentlig sektor, i samsvar med unionsretten slik den er fortolket av Den europeiske unions domstol. I denne sammenheng har Domstolen konsekvent lagt til grunn at begrensningen av adgangen til visse stillinger i offentlig sektor for en medlemsstats egne borgere skal tolkes strengt, og at den omfatter bare stillinger som innebærer direkte eller indirekte utøvelse av myndighet gitt i henhold til offentlig rett og utførelse av arbeidsoppgaver som har som formål å verne statens eller andre offentlige myndigheters allmenne interesser.
- 9) Korrekt og effektiv anvendelse og håndheving av artikkel 45 TEUV og forordning (EU) nr. 492/2011 samt bevissthet om rettigheter er vesentlig for å verne rettighetene til og sikre likebehandling av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, mens mangelfull håndheving undergraver effektiviteten av unionsreglene på dette området og truer rettighetene til og vernet av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie.
- 10) En mer effektiv og ensartet anvendelse av de rettighetene som følger av unionsreglene om fri bevegelighet for arbeidstakere, er også nødvendig for et velfungerende indre marked.
- 11) Anvendelsen av og overvåkingen av unionsreglene om fri bevegelighet for arbeidstakere bør forbedres for å sikre at unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie samt arbeidsgivere, offentlige myndigheter og andre berørte personer får bedre informasjon om rettigheter og plikter i forbindelse med fri bevegelighet, for å hjelpe og verne unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie i utøvelsen av disse rettighetene og for å hindre at offentlige myndigheter og offentlige og private arbeidsgivere omgår disse reglene. I denne sammenheng kan medlemsstatene også ta hensyn til virkningene av økt mobilitet, som kompetanse- og ungdomsflukt.
- 12) For å sikre korrekt anvendelse og overvåke overholdelsen av de materielle unionsreglene om fri bevegelighet for arbeidstakere bør medlemsstatene treffe hensiktsmessige tiltak for å verne unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie som utøver sin rett til fri bevegelighet, mot både forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet og mot uberettigede begrensninger av eller hindringer for utøvelsen av denne retten.

- 13) For dette formål bør det fastsettes særskilte regler for å sikre effektiv håndheving og fremme en bedre og mer ensartet anvendelse av de materielle reglene om fri bevegelighet for arbeidstakere i henhold til artikkel 45 TEUV og forordning (EU) nr. 492/2011. Ved håndheving av denne grunnleggende friheten bør det tas hensyn til prinsippet om likestilling mellom kvinner og menn og forbudet mot forskjellsbehandling av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie på noe grunnlag nevnt i artikkel 21 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter («pakten»).
- 14) I denne sammenheng bør unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie som har vært utsatt for forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet eller for noen uberettiget begrensning av eller hindring for utøvelsen av sin rett til fri bevegelighet, sikres et reelt og effektivt rettslig vern. Dersom medlemsstatene fastsetter forvaltningsmessige framgangsmåter for rettslig prøving, bør de sikre at ethvert forvaltningsvedtak kan prøves for en domstol i henhold til artikkel 47 i pakten. Med tanke på retten til et effektivt rettslig vern bør unionsarbeidstakere vernes mot ufordelaktig behandling eller ufordelaktige følger på grunn av en klage eller rettslige skritt som har som formål å håndheve de rettighetene som sikres ved dette direktiv.
- 15) For å sikre et mer effektivt vern bør organisasjoner og juridiske personer, herunder partene i arbeidslivet, også ha anledning til å tre inn i en sak, som nærmere fastsatt av medlemsstatene, på vegne av eller til støtte for ethvert påstått offer, med hans eller hennes godkjenning. Dette bør ikke berøre nasjonale rettergangsregler om representasjon og forsvar for domstolene eller eventuelle andre fullmakter og kollektive rettigheter som partene i arbeidslivet og arbeidstakernes og arbeidsgivernes representanter har, for eksempel i forbindelse med håndheving av tariffavtaler, herunder saker på vegne av en kollektiv interesse, i henhold til nasjonal rett eller praksis. For å sikre et effektivt rettslig vern, og uten at det påvirker de ordninger for kollektivt forsvar som er tilgjengelige for partene i arbeidslivet, eller nasjonal rett eller praksis, oppfordres medlemsstatene til å utrede gjennomføringen av felles prinsipper for ordningene for gruppesøksmål med henblikk på å oppnå midlertidig forføyning eller erstatning.
- 16) I samsvar med Domstolens rettspraksis bør nasjonale regler om tidsfrister for håndheving av rettigheter i henhold til dette direktiv være slik at de ikke kan anses å gjøre det umulig eller urimelig vanskelig å utøve disse rettighetene i praksis.
- 17) Vernet mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet ville i seg selv bli styrket dersom det fantes effektive organer med tilstrekkelig sakkunnskap i hver medlemsstat med myndighet til å fremme likebehandling, analysere de problemene som unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie møter, utrede mulige løsninger og gi dem spesifikk bistand. Disse organene bør blant annet ha myndighet til å gi unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie uavhengig juridisk og/eller annen bistand, for eksempel juridisk rådgivning med hensyn til anvendelsen i deres tilfelle av relevante unionsregler og nasjonale regler om fri bevegelighet for arbeidstakere, informasjon om framgangsmåtene ved klager, og hjelp til å forsvare rettighetene til arbeidstakere og medlemmer av deres familie. Det kan også omfatte bistand ved rettergang.
- 18) Det bør være opp til hver medlemsstat å bestemme om oppgavene som skal utføres i henhold til dette direktiv, bør gis til organene nevnt over, eller om disse oppgavene bør gis til eksisterende organer med tilsvarende formål på nasjonalt plan, for eksempel å fremme fri bevegelighet for personer, gjennomføre prinsippet om likebehandling eller ivareta privatpersoners rettigheter. Dersom en medlemsstat beslutter å utvide mandatet til et eksisterende organ, bør den sikre at organet tildeles tilstrekkelige ressurser til at det kan utføre sine eksisterende og nye oppgaver effektivt og på en tilfredsstillende måte. Dersom oppgavene tildeles mer enn ett organ, bør medlemsstatene sikre tilstrekkelig samordning av dem.
- 19) Medlemsstatene bør sikre at ett eller flere av disse organene fungerer som kontaktpunkt, og at de samarbeider og utveksler informasjon, for eksempel alle organenes kontaktopplysninger, informasjon om klageadgangen og kontaktopplysninger til foreninger, organisasjoner eller andre juridiske personer som yter informasjon og tjenester til unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, med tilsvarende kontaktpunkter i andre medlemsstater. Listen over kontaktpunkter bør gjøres offentlig tilgjengelig.
- 20) Medlemsstatene bør fremme samarbeid mellom de organene de utpeker i henhold til dette direktiv, og eksisterende informasjons- og bistandstjenester som ytes av partene i arbeidslivet, foreninger, organisasjoner eller andre relevante juridiske personer, for eksempel organisasjoner med ansvar for samordning i henhold til europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004⁽¹⁾ og, der det er relevant, arbeidstilsyn.

(1) Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om samordning av trygdeordninger (EUT L 166 av 30.4.2004, s. 1).

- 21) Medlemsstatene bør fremme synergier med eksisterende informasjons- og støtteverktøyer på unionsplan og bør derfor sikre at eksisterende eller nyopprettede organer samarbeider tett med de eksisterende informasjons- og bistands-tjenestene, for eksempel Ditt Europa, SOLVIT, Enterprise Europe Network, de felles kontaktpunktene og EURES, herunder EURES-partnerskap over landegrensene.
- 22) Medlemsstatene bør fremme dialog med partene i arbeidslivet og med relevante ikke-statlige organisasjoner for å motarbeide og bekjempe uberettigede begrensninger av og hindringer for retten til fri bevegelighet og ulike former for forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet.
- 23) Medlemsstatene bør fastsette hvordan unionsborgere, for eksempel arbeidstakere, studenter og nyutdannede, samt arbeidsgivere, partene i arbeidslivet og andre berørte parter kan gis lett tilgjengelig, relevant informasjon om bestemmelsene i dette direktiv og i forordning (EU) nr. 492/2011, herunder informasjon om de organene som er utpekt i henhold til dette direktiv, og om klageadgangen og adgangen til rettslig vern. Medlemsstatene bør treffe tiltak for å gjøre denne informasjonen tilgjengelig på mer enn ett av Unionens offisielle språk, for å ta hensyn til arbeidsmarkedets behov. Dette bør ikke berøre medlemsstatenes lovgivning om bruk av språk. Informasjonen kan gis ved individuell rådgivning og bør også være lett tilgjengelig gjennom Ditt Europa og EURES.
- 24) For å lette håndhevingen av de rettighetene som gis i henhold til unionsretten, bør rådsdirektiv 91/533/EØF⁽¹⁾ gjennomføres og overvåkes på en ensartet måte.
- 25) Dette direktiv fastsetter minstekrav og gir dermed medlemsstatene mulighet til å innføre eller opprettholde gunstigere bestemmelser. Medlemsstatene har også anledning til å utvide myndigheten til de organisasjonene som har fått i oppgave å verne unionsarbeidstakere mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet, slik at den omfatter retten til likebehandling, uten forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet, for alle unionsborgere som utøver sin rett til fri bevegelighet, og medlemmer av deres familie, som nedfelt i artikkel 21 TEUV og i direktiv 2004/38/EF. Gjennomføringen av dette direktiv bør ikke kunne påberopes som grunn til å svekke det vernet som allerede finnes i den enkelte medlemsstat.
- 26) Effektiv gjennomføring av dette direktiv innebærer at medlemsstatene bør vise til dette direktiv når de vedtar nødvendige tiltak for å oppfylle sine forpliktelser i henhold til direktivet, eller gi slik henvisning ved kunngjøring av gjennomføringstiltak.
- 27) I samsvar med den felles politiske erklæringen fra medlemsstatene og Kommissjonen av 28. september 2011 om forklarende dokumenter har medlemsstatene forpliktet seg til at underretningen om innarbeidingstiltakene i berettigede tilfeller skal følges av ett eller flere dokumenter som forklarer sammenhengen mellom et direktivs bestanddeler og de tilsvarende delene av de nasjonale innarbeidingsdokumentene. Med hensyn til dette direktiv anser regelgiveren at oversendingen av slike dokumenter er berettiget.
- 28) Etter at det har gått tilstrekkelig tid for gjennomføring av dette direktiv, bør Kommissjonen utarbeide en rapport om gjennomføringen, der den særlig vurderer om det er nødvendig å foreslå tiltak for å sikre bedre håndheving av unionsretten om fri bevegelighet. I rapporten bør Kommissjonen ta opp de vanskene som unge med høyere utdanning som søker arbeid i Unionen, og unionsarbeidstakeres ektefeller fra tredjestater kan bli stilt overfor.
- 29) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettighetene og de prinsippene som er anerkjent i pakten, særlig yrkesfriheten og retten til arbeid, retten til likebehandling, særlig forbudet mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet, retten til å forhandle og inngå tariffavtaler, retten til rettferdige og rimelige arbeidsvilkår, retten til fri bevegelighet og oppholdsretten samt retten til effektiv klageadgang og rettferdig rettergang. Direktivet må gjennomføres i samsvar med disse rettighetene og prinsippene.
- 30) I dette direktiv respekteres medlemsstatenes ulike arbeidsmarkedsmodeller, herunder arbeidsmarkedsmodeller som er regulert av tariffavtaler.
- 31) Ettersom målet for denne forordning, som er å fastsette en allmenn, felles ramme av hensiktsmessige bestemmelser, tiltak og ordninger som er nødvendige for en bedre og mer ensartet anvendelse og håndheving i praksis av de rettighetene knyttet til fri bevegelighet for arbeidstakere som følger av TEUV og forordning (EU) nr. 492/2011, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen vedta tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i traktaten om Den

(¹) Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (EUT L 288 av 18.10.1991, s. 32).

europæiske union. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel, går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå dette målet.

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Formål

I dette direktiv fastsettes bestemmelser som letter en ensartet anvendelse og håndheving i praksis av de rettighetene som følger av artikkel 45 TEUV og artikkel 1–10 i forordning (EU) nr. 492/2011. Dette direktiv får anvendelse på unionsborgere som utøver disse rettighetene, og på medlemmer av deres familie (heretter kalt «unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie»).

Artikkel 2

Virkeområde

1. Dette direktiv får anvendelse på følgende forhold, som omhandlet i artikkel 1–10 i forordning (EU) nr. 492/2011, på området fri bevegelighet for arbeidstakere:
 - a) Adgang til sysselsetting.
 - b) Ansettelses- og arbeidsvilkår, særlig med hensyn til lønn, oppsigelse og helse og sikkerhet på arbeidsplassen samt, dersom unionsarbeidstakere blir arbeidsledige, gjeninnsetting eller ny ansettelse.
 - c) Adgang til sosiale og skattemessige fordeler.
 - d) Medlemskap i fagforeninger og valgbarhet til organer som representerer arbeidstakerne.
 - e) Adgang til opplæring.
 - f) Adgang til bolig.
 - g) Adgang til utdanning, læretid og yrkesrettet opplæring for barn av unionsarbeidstakere.
 - h) Bistand som gis av arbeidskontorene.
2. Dette direktiv har samme virkeområde som forordning (EU) nr. 492/2011.

Artikkel 3

Forsvar av rettigheter

1. Medlemsstatene skal sikre, etter eventuell klage til andre vedkommende myndigheter, herunder, dersom de anser det hensiktsmessig, innenfor rammen av forlikprosedyrer, at domstolsbehandling med sikte på håndheving av forpliktelse fastsatt i artikkel 45 TEUV og artikkel 1–10 i forordning 492/2011 er tilgjengelig for alle unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie som anser at de har blitt eller blir utsatt for uberettigede begrensninger av og hindringer for sin rett til fri bevegelighet, eller som anser seg krenket ved at prinsippet om likebehandling ikke har blitt anvendt på dem, selv etter at forholdet der begrensningen og hindringen eller forskjellsbehandlingen skal ha forekommet, har opphørt.
2. Medlemsstatene skal sikre at foreninger, organisasjoner, herunder partene i arbeidslivet, og andre juridiske personer som i samsvar med kriteriene fastsatt i deres nasjonale rett, praksis eller tariffavtaler har en rettmessig interesse av å sikre at dette direktiv overholdes, kan tre inn på vegne av eller til støtte for unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, med deres godkjenning, i enhver rettergang og/eller forvaltningsmessig behandling med henblikk på håndheving av rettighetene nevnt i artikkel 1.
3. Nr. 2 får anvendelse uten at det berører eventuelle andre fullmakter og kollektive rettigheter som partene i arbeidslivet og arbeidstakernes og arbeidsgivernes representanter har, herunder retten til å innlede saker på vegne av en kollektiv interesse, i henhold til nasjonal rett eller praksis.
4. Nr. 2 får anvendelse uten at det berører nasjonale rettergangsregler om representasjon og forsvar for domstolene.
5. Nr. 1 og 2 får anvendelse uten at det berører nasjonale regler om tidsfrister for håndheving av rettighetene nevnt i artikkel 1. Disse nasjonale tidsfristene skal imidlertid ikke medføre at det i praksis blir umulig eller urimelig vanskelig å utøve disse rettighetene.
6. Medlemsstatene skal i sine nasjonale rettsordninger innføre nødvendige bestemmelser for å verne unionsarbeidstakere mot ufordelaktig behandling eller ufordelaktige følger som reaksjon på en klage eller rettslige skritt som har som formål å håndheve rettighetene nevnt i artikkel 1.

Artikkel 4

Organer som skal fremme likebehandling og støtte unionsarbeidstakere og deres familiemedlemmer

1. Hver medlemsstat skal utpeke en eller flere strukturer eller ett eller flere organer (heretter kalt «organer») som skal fremme, analysere, overvåke og støtte likebehandling av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, uten forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet og uten uberettigede begrensninger av eller hindringer for deres rett til fri bevegelighet, og skal treffe de nødvendige tiltak for at disse organene kan fungere tilfredsstillende. Disse organene kan inngå i eksisterende nasjonale organer som har tilsvarende mål.
2. Medlemsstatene skal sikre at disse organene har myndighet til å
 - a) yte eller sikre at det ytes uavhengig juridisk og/eller annen bistand til unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, uten at dette berører deres rettigheter eller rettighetene til foreninger, organisasjoner og andre juridiske personer som nevnt i artikkel 3,
 - b) fungere som kontaktpunkt for tilsvarende kontaktpunkter i andre medlemsstater med sikte på samarbeid og utveksling av relevant informasjon,
 - c) gjennomføre eller bestille uavhengige undersøkelser og analyser av uberettigede begrensninger av eller hindringer for retten til fri bevegelighet eller forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet som unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie utsettes for,
 - d) sikre offentliggjøring av uavhengige rapporter og gi anbefalinger i alle spørsmål som gjelder slike begrensninger og hindringer eller slik forskjellsbehandling,
 - e) offentliggjøre relevant informasjon om anvendelsen på nasjonalt plan av unionsreglene om fri bevegelighet for arbeidstakere.

Når det gjelder første ledd bokstav a), skal organene, dersom de yter bistand ved rettergang, tilby denne bistanden vederlagsfritt til personer som ikke har tilstrekkelige midler, i samsvar med nasjonal rett eller praksis.

3. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om kontaktpunktens navn og kontaktopplysninger samt om alle ajourføringer og endringer av disse opplysningene. Kommisjonen skal føre en liste over kontaktpunktene og skal gjøre den tilgjengelig for medlemsstatene.
4. Medlemsstatene skal sikre at eksisterende og nyopprettede organer er kjent med og i stand til å bruke og samarbeide med eksisterende informasjons- og bistandstjenester på unionsplan, for eksempel Ditt Europa, SOLVIT, EURES, Enterprise Europe Network og de felles kontaktpunktene.
5. Dersom oppgavene nevnt i nr. 2 tildeles mer enn ett organ, skal medlemsstatene sikre at oppgavene blir tilstrekkelig samordnet.

Artikkel 5

Dialog

Medlemsstatene skal fremme dialog med partene i arbeidslivet og med relevante ikke-statlige organisasjoner som i samsvar med nasjonal rett og praksis har en rettmessig interesse av å bidra til kampen mot uberettigede begrensninger av og hindringer for retten til fri bevegelighet og mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet som unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie utsettes for, med sikte på å fremme prinsippet om likebehandling.

Artikkel 6

Tilgang til og spredning av informasjon

1. Medlemsstatene skal sikre at de bestemmelsene som vedtas i henhold til dette direktiv og artikkel 1–10 i forordning (EU) nr. 492/2011, gjøres kjent for de berørte personene på hele deres territorium, særlig for unionsarbeidstakere og -arbeidsgivere, ved hjelp av alle egnede midler.
2. Medlemsstatene skal på mer enn ett av EU-institusjonenes offisielle språk gi klar, kostnadsfri, lett tilgjengelig, fullstendig og oppdatert informasjon om de rettighetene unionsretten gir når det gjelder fri bevegelighet for arbeidstakere. Denne informasjonen bør også være lett tilgjengelig via Ditt Europa og EURES.

*Artikkel 7***Minstekrav**

1. Medlemsstatene kan vedta eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for vernet av prinsippet om likebehandling enn bestemmelsene i dette direktiv.
2. Medlemsstatene kan fastsette at den myndigheten organene nevnt i artikkel 4 har til å fremme, analysere, overvåke og støtte likebehandling av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie, uten forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet, også omfatter retten til likebehandling, uten forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet, for alle unionsborgere som utøver sin rett til fri bevegelighet, og medlemmer av deres familie, i samsvar med artikkel 21 TEUV og direktiv 2004/38/EF.
3. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke under noen omstendigheter utgjøre tilstrekkelig grunn til å innskrenke vernet av unionsarbeidstakere og medlemmer av deres familie på de områdene som omfattes av dette direktiv, uten at dette berører medlemsstatenes rett til å reagere på endringer i situasjonen ved å innføre lover og forskrifter som er forskjellige fra dem som gjelder 20. mai 2014, forutsatt at dette direktiv overholdes.

*Artikkel 8***Innarbeiding i nasjonal rett**

1. Medlemsstatene skal innen 21. mai 2016 sette i kraft de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv. De skal umiddelbart oversende Kommisjonen teksten til disse bestemmelsene.
Når disse bestemmelsene vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
2. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene som de vedtar på det området dette direktiv omhandler.

*Artikkel 9***Rapport**

Innen 21. november 2018 skal Kommisjonen framlegge for Europaparlamentet, Rådet og Den europeiske økonomiske og sosiale komité en rapport om gjennomføringen av dette direktiv og eventuelt foreslå nødvendige endringer.

*Artikkel 10***Ikrafttredelse**

Dette direktiv trer i kraft den 20. dagen etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

*Artikkel 11***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utfærdiget i Strasbourg 16. april 2014.

For Europaparlamentet

M. SCHULZ

President

For Rådet

D. KOURKOULAS

Formann