

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2014/54/EU,
annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014,
työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien käyttämistä
helpottavista toimenpiteistä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 46 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksityksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽¹⁾,

ovat kuulleet alueiden komiteaa,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä ⁽²⁾,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on unionin kansalaisten perusvapaus ja yksi unionin sisämarkkinoiden pilareista, joka on kirjattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklaan. Sen täytäntöönpanoa on kehitetty edelleen unionin lainsäädännöllä, jolla pyritään takaamaan unionin kansalaisille ja heidän perheenjäsenilleen myönnettyjen oikeuksien täysimääräinen käyttö. Ilmaisun "heidän perheenjäsenensä" olisi ymmärrettävä tarkoitettavan samaa kuin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/38/EY ⁽³⁾ 2 artiklan 2 alakohdassa määritelty termi, jota sovelletaan myös rajatyöntekijöiden perheenjäseniin.
- (2) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on keskeinen tekijä myös todellisten unionin työmarkkinoiden kehittämisessä, jotta työntekijät voivat siirtyä työvoimapulasta kärsiville tai enemmän työllistymismahdollisuuksia tarjoaville alueille, ja vapaan liikkuvuuden ansiosta useimmat ihmiset voivat löytää taidoilleen paremmin soveltuvia työpaikkoja ja voidaan torjua työmarkkinoiden pullonkauloja.
- (3) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus antaa kaikille unionin kansalaisille asuinpaikasta riippumatta oikeuden muuttaa vapaasti toiseen jäsenvaltioon työskentelemään ja/tai asumaan työskentelytarkoituksessa. Oikeudella annetaan suoja kansalaisuuteen perustuvalta syrjinnältä työn saantiin ja erityisesti palkkausta, irtisanomista sekä vero- ja sosiaalietuuksia koskeviin työehtoihin ja -oloihin nähden turvaamalla kansallisen lainsäädännön, käytännön ja työehtosopimusten puitteissa yhdenvertainen kohtelu kyseisen jäsenvaltion kansalaisiin verrattuna. Kaikkien oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävien unionin kansalaisten, mukaan lukien pysyvät työntekijät, kausityöntekijät ja rajatyöntekijät, olisi voitava hyötyä näistä oikeuksista ilman syrjintää. Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ei tule sekoittaa palvelujen tarjoamisen vapauteen, johon kuuluu yritysten oikeus suorittaa palveluja toisessa jäsenvaltiossa, minkä yhteydessä ne voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti työkomennukselle toiseen jäsenvaltioon, jotta nämä voivat suorittaa tehtäviä, joita palvelun tarjoaminen kyseisessä jäsenvaltiossa edellyttää.
- (4) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklassa annetaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttäville unionin työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen tämän perusvapauden käyttämiseksi merkittäviä oikeuksia, joita täsmennetään edelleen Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ EUVL C 341, 21.11.2013, s. 54.

⁽²⁾ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 12. maaliskuuta 2014 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 14. huhtikuuta 2014.

⁽³⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/38/EY, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäseniensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella, asetuksen (ETY) N:o 1612/68 muuttamisesta ja direktiivien 64/221/ETY, 68/360/ETY, 72/194/ETY, 73/148/ETY, 75/34/ETY, 75/35/ETY, 90/364/ETY, 90/365/ETY ja 93/96/ETY kumoamisesta (EUVL L 158, 30.4.2004, s. 77).

⁽⁴⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 492/2011, annettu 5 päivänä huhtikuuta 2011, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella (EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1).

- (5) Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden tosiasiallinen harjoittaminen on kuitenkin edelleen erittäin haastavaa, eivätkä monet unionin työntekijät useinkaan tiedä vapaata liikkuvuutta koskevista oikeuksistaan. Muun muassa mahdollisesti haavoittuvamman asemansa vuoksi unionin työntekijät saattavat yhä kärsiä tutkintojen tunnustamatta jättämisen kaltaisista vapaata liikkuvuutta koskevan oikeutensa käyttämiseen kohdistuvista perusteettomista rajoituksista tai esteistä ja kohdata kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää ja hyväksikäyttöä muuttaessaan toiseen jäsenvaltioon. Lain ja sen käytännön soveltamisen välillä on näin ollen kuilu, johon on puututtava.
- (6) Komissio toi esiin heinäkuussa 2010 julkaistussa tiedonannossaan ”Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskelot”, että se aikoo tarkastella, miten unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä uusia tarpeita ja haasteita voitaisiin käsitellä erityisesti uudet liikkuvuustavat huomioon ottaen. Se ilmoitti myös aikovansa pohtia uuden sisämarkkinastrategian puitteissa, miten voitaisiin edistää ja vahvistaa mekanismeja oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävien unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon tehostamiseksi. Komissio esitti myös yhteenvedon lainsäädännön ja oikeuskäytännön kehityksestä erityisesti työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan unionin lainsäädännön henkilöllisen soveltamisalan ja unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien sisällön osalta.
- (7) Vuoden 2010 katsauksessa Euroopan unionin kansalaisuuteen ”Unionin kansalaisoikeuksien esteiden poistaminen”, joka annettiin 27 päivänä lokakuuta 2010, komissio yksilöi vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteen liittyvän unionin lainsäädännön hajanaisen ja virheellisen soveltamisen yhdeksi keskeiseksi esteeksi, jonka vuoksi unionin kansalaiset eivät pysty käyttämään tehokkaasti unionin lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan. Komissio ilmoitti aikeestaan toteuttaa toimia, joilla helpotetaan EU:n kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia, vapaata liikkuvuutta valvomalla tiukasti syrjintäkiellon ja muiden EU:n sääntöjen noudattamista, edistämällä EU:n sääntöjä koskevien käytänteiden ja EU-sääntöjen tuntemuksen parantamista sekä jakamalla EU:n kansalaisille entistä enemmän tietoa oikeudesta vapaaseen liikkuvuuteen (Katsaus EU:n kansalaisuuteen vuonna 2010, toimi 15). Lisäksi komissio käsitteli vuoden 2013 katsauksessa EU:n kansalaisuuteen ”EU:n kansalaiset: sinun oikeutesi, sinun tulevaisuutesi” tarvetta poistaa hallinnollisia esteitä ja muissa jäsenvaltioissa asuvia, työskenteleviä ja matkustavia unionin kansalaisia koskevien menettelyjen yksinkertaistamista.
- (8) Komissio ilmoitti 18 päivänä huhtikuuta 2012 antamassaan tiedonannossa ”Tavoitteena työllistävä elpyminen” (työllisyyspaketti), että se aikoo esittää lainsäädäntöehdotuksen, jolla pyritään tukemaan liikkuvia työntekijöitä (antamalla heille tietoa ja neuvoja) niiden oikeuksien käytössä, joita heillä on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 nojalla, ja kehotti jäsenvaltioita lisäämään tietoisuutta syrjinnän torjuntaa, sukupuolten tasa-arvoa ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevasta unionin lainsäädännöstä johtuvista oikeuksista sekä avaamaan ja helpottamaan unionin kansalaisten pääsyä jäsenvaltioiden julkisen sektorin tehtäviin unionin lainsäädännön mukaisesti siten kuin Euroopan unionin tuomioistuin sitä tulkitsee. Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on vakiintuneessa oikeuskäytännössään todennut, että tiettyihin julkisen sektorin virkoihin pääsyn rajoittamista jäsenvaltion omille kansalaisille on tulkittava suppeasti ja että se kattaa ainoastaan virat, joihin suoraan tai välillisesti liittyy julkisen vallan käyttämistä ja tehtäviä, joilla on tarkoitus suojata valtion tai muiden julkisyhteisöjen yleistä etua.
- (9) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 asianmukainen ja tehokas soveltaminen ja täytäntöönpanon valvonta sekä tietoisuus oikeuksista ovat keskeisiä tekijöitä unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien ja yhdenvertaisen kohtelun suojelemisen kannalta, kun taas täytäntöönpanon valvonnan heikkous horjuttaa alalla sovellettavien unionin sääntöjen tehokkuutta ja vaarantaa unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeudet ja suojelun.
- (10) Myös työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevalla unionin säännöllä annettujen oikeuksien tehokkaampi ja yhdenmukaisempi soveltaminen on tarpeen sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan kannalta.
- (11) Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin sääntöjen soveltamista ja soveltamisen valvontaa olisi tehostettava, jotta voidaan varmistaa, että unionin työntekijät ja heidän perheenjäsenensä sekä työnantajat, viranomaiset ja muut asianosaiset saavat paremmin tietoa vapaata liikkuvuutta koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista, jotta voidaan avustaa ja suojella unionin työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään näiden oikeuksien käytössä sekä torjua näiden sääntöjen kiertämistä viranomaisten sekä julkisten tai yksityisten työnantajien parissa. Tässä yhteydessä jäsenvaltiot voivat lisäksi ottaa huomioon liikkuvuuden lisääntymisen vaikutukset, kuten ”aivovuodon” tai ”nuorisopaon”.
- (12) Jotta voidaan varmistaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien aineellisten unionin sääntöjen moitteeton soveltaminen ja seurata niiden noudattamista, jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävien unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä suojelemiseksi kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä ja kaikilta tämän oikeuden käytön perusteettomilta rajoituksilta tai esteiltä.

- (13) Tätä varten on asianmukaista säätää erityisistä tehokasta täytäntöönpanon valvontaa koskevista säännöistä ja edistää työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien aineellisten sääntöjen parempaa ja yhdenmukaisempaa soveltamista Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 mukaisesti. Tämän perusvapauden toteutumisen valvonnassa olisi otettava huomioon naisten ja miesten välisen tasa-arvon periaate ja unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä millä tahansa Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 21 artiklassa mainitulla perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltö.
- (14) Tässä yhteydessä unionin työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen, joihin on kohdistunut kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää tai muita perusteettomia rajoituksia tai esteitä heidän käyttäessään oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, olisi taattava todellinen ja tehokas oikeusturva. Jos jäsenvaltiot säätävät hallinnollisista menettelyistä oikeussuojakeinona, niiden olisi varmistettava, että kaikkia hallinnollisia päätöksiä kohtaan voidaan nostaa kanne tuomioistuimessa perusoikeuskirjan 47 artiklan mukaisesti. Ottaen huomioon oikeuden tehokkaaseen oikeussuojaan unionin työntekijöitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat kantelusta tai oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on tämän direktiivin mukaisten oikeuksien toteutumisen valvonta.
- (15) Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä tai oikeushenkilöillä sekä työmarkkinaosapuolilla olisi myös oltava — sen mukaan mitä jäsenvaltiot päättävät — valtuudet aloittaa oletetun uhrin suostumuksella menettely joko tämän puolesta tai tätä tukeakseen. Tämän ei tulisi rajoittaa tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen eikä tapauksen mukaan työmarkkinaosapuolten, työntekijöiden ja työnantajien edustajien muiden, esimerkiksi työehtosopimusten täytäntöönpanoon, myös yhteisen edun turvaamiseen tähtääviin kanteisiin, liittyvien valtuuksien ja kollektiivisten oikeuksien kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaista soveltamista. Tehokkaan oikeussuojan varmistamiseksi ja vaikuttamatta työmarkkinaosapuolten käytettävissä olevien nykyisten puolustusmekanismien ja kansallisen lainsäädännön tai käytännön soveltamiseen, jäsenvaltioita kehoitetaan tarkastelemaan kieltokanteita ja vahingonkorvausvaatimuksia koskeviin kollektiivisiin oikeussuojakeinoihin sovellettavien yhteisten periaatteiden täytäntöönpanoa.
- (16) Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti tämän direktiivin mukaisten oikeuksien täytäntöönpanon valvontaan sovellettavat kansalliset määräaikoja koskevat säännöt eivät saisi olla sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään kyseisten oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.
- (17) Suojaa kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä vahvistaisi se, että kussakin jäsenvaltiossa olisi tehokkaat ja tarvittavan asiantuntemuksen omaavat elimet, joilla olisi toimivalta edistää yhdenvertaista kohtelua, analysoida oikeutetaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävien unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä kohtaamia ongelmia, tutkia mahdollisia ratkaisuja ja antaa heille erityistä tukea. Tällaisten elinten olisi muun muassa oltava toimivaltaisia antamaan oikeutetaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttäville unionin työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen riippumatonta oikeudellista ja/tai muuta apua, kuten tarjoamaan oikeudellista neuvontaa asiaankuuluvien unionin ja kansallisten vapaata liikkuvuutta koskevien sääntöjen soveltamisesta heihin, antamaan tietoa noudatettavista kanteluista koskevista menettelyistä ja tarjoamaan apua työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien suojaamisessa. Tähän voi myös kuulua avustaminen oikeudellisissa menettelyissä.
- (18) Tulisi olla kunkin jäsenvaltion vastuulla päättää, annetaanko tämän direktiivin mukaan suoritettavat tehtävät edellä tarkoitetuille elimille vai annetaanko kyseiset tehtävät jo olemassa oleville elimille, joilla on kansallisella tasolla vastaavat tavoitteet, kuten esimerkiksi henkilöiden vapaan liikkuvuuden edistäminen, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttaminen tai yksilön oikeuksien turvaaminen. Jos jäsenvaltio päättää laajentaa olemassa olevan elimen toimiksiantoa, sen olisi varmistettava, että olemassa olevalle elimelle myönnetään riittävät resurssit sekä sille jo annettujen että lisätehtävien tehokkaaseen ja asianmukaiseen hoitamiseen. Jos tehtävät annetaan useammalle kuin yhdelle elimelle, jäsenvaltioiden olisi huolehdittava, että tehtäviä koordinoidaan asianmukaisesti.
- (19) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että vähintään yksi näistä elimistä toimii yhteyspisteenä, joka tekee yhteistyötä vastaavien yhteyspisteiden kanssa muissa jäsenvaltioissa, ja jakaa niiden kanssa esimerkiksi seuraavia tietoja: kaikkien elinten yhteystiedot; muutoksenhakukeinot sekä niiden järjestöjen, organisaatioiden tai muiden oikeushenkilöiden yhteystiedot, jotka antavat tietoja ja tarjoavat palveluja unionin työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen. Yhteyspisteiden luettelon olisi oltava julkisesti saatavilla.
- (20) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä yhteistyötä tämän direktiivin mukaisiin tehtäviin nimettyjen elinten ja niiden olemassa olevien tiedotus- ja neuvontapalvelujen välillä, joita tarjoavat työmarkkinaosapuolet, järjestöt, organisaatiot tai muut oikeushenkilöt, kuten Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 ⁽¹⁾ mukaiset koordinoitimenettelyistä vastaavat organisaatiot, ja soveltuvin osin työsuojeluviranomaiset.

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

- (21) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava synergiaetujen edistäminen nykyisten unionin tason tiedotus- ja tukivälineiden kanssa, ja tätä varten varmistettava, että jo olemassa olevat tai perustettavat uudet elimet tekevät tiivistä yhteistyötä nykyisten tiedotus- ja neuvontapalvelujen, kuten Sinun Eurooppasi -neuvonnan, SOLVIT-verkon, Enterprise Europe Networkin, keskitettyjen asiointipisteiden ja Euroopan työnvälitysverkoston Euresin kanssa, tarvittaessa mukaan lukien rajatylittävät Eures-kumppanuudet.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten ja asianmukaisten kansalaisjärjestöjen kanssa, jotta voitaisiin puuttua vapaan liikkuvuuden oikeuden perusteettomiin rajoituksiin ja esteisiin tai kansalaisuuteen perustuviin erilaisiin syrjinnän muotoihin ja torjua niitä.
- (23) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä, miten unionin kansalaisille, kuten työntekijöille, opiskelijoille ja vastavalmistuneille sekä työnantajille, työmarkkinaosapuolille ja muille asianosaisille voidaan tarjota helposti saatavilla olevia asiaankuuluvia tietoja tämän direktiivin ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 säännöksistä sekä tietoja tämän direktiivin mukaisesti nimetyistä elimistä ja käytettävissä olevista muutoksenhaku- ja suojakeinoista. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava toimenpiteitä, joilla edellä mainitut tiedot asetetaan saataville useammalla unionin virallisella kielellä ottaen huomioon työmarkkinoiden vaatimukset. Tämä ei saisi vaikuttaa eri kielten käyttöä koskevaan jäsenvaltioiden lainsäädäntöön. Näitä tietoja voitaisiin antaa henkilökohtaisen neuvonnan yhteydessä, ja niiden olisi myös oltava helposti saatavilla Sinun Eurooppasi -portaalin ja Eures-verkoston kautta.
- (24) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien toteutumisen edistämiseksi neuvoston asetus 91/533/ETY⁽¹⁾ olisi pantava täytäntöön ja sen noudattamista olisi valvottava johdonmukaisesti.
- (25) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Jäsenvaltioilla on myös mahdollisuus laajentaa niiden organisaatioiden toimivaltaa, joille on annettu tehtäväksi suojella unionin työntekijöitä kansalaisuuteen perustuvalta syrjinnältä, jotta katetaan kaikkien niiden unionin kansalaisten, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, ja heidän perheenjäsentensä oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää, sellaisena kuin se on kirjattuna Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 21 artiklaan ja direktiiviin 2004/38/EY. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei saisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.
- (26) Tämän direktiivin tehokas täytäntöönpano merkitsee sitä, että toteuttaessaan asianmukaisia toimenpiteitä tämän direktiivin mukaisten velvoitteidensa noudattamiseksi jäsenvaltioiden olisi viitattava tähän direktiiviin tai täytäntöönpanotoimenpiteisiin olisi liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan.
- (27) Jäsenvaltiot ovat selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoituksen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Lainsäätäjä pitää tämän direktiivin osalta tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna.
- (28) Kun tämän direktiiviin täytäntöönpanoa varten on kulunut riittävästi aikaa, komissio laatii sen täytäntöönpanosta raportin, jossa arvioidaan erityisesti mahdollisuutta esittää mahdollinen tarvittava ehdotus, jolla pyritään takaamaan vapaata liikkuvuutta koskevan unionin lainsäädännön parempi täytäntöönpano. Komission olisi käsiteltävä kyseisessä raportissa ongelmia, joita loppututkimuksen suorittaneet nuoret ja unionin työntekijöiden kolmansista maista olevat puoliset kohtaavat hakiessaan työtä unionissa.
- (29) Tässä direktiivissä noudatetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet, erityisesti ammatillinen vapaus ja oikeus tehdä työtä, syrjäntäkielto ja erityisesti kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäminen, neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin, oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja -ehdot, liikkumisvapaus ja oleskeluoikeus sekä oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen. Direktiivi on pantava täytäntöön kyseisten oikeuksien ja periaatteiden mukaisesti.
- (30) Tässä direktiivissä otetaan huomioon jäsenvaltioiden erilaiset työmarkkinamallit, myös työehtosopimuksilla säännellyt mallit.
- (31) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta eli vahvistaa asianmukaisista säännöksistä, toimenpiteistä ja menettelyistä koostuvia yleisiä ja yhteisiä puitteita, joita tarvitaan Euroopan unionin toiminnasta tehdystä sopimuksesta ja asetuksesta (EU) N:o 492/2011 johtuvien unionin työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien oikeuksien parempaa ja yhtenäisempää käytännön soveltamista ja täytäntöönpanoa varten,

(¹) Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työ sopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

vaan se voidaan kyseisen toimen laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä asetuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä annetaan säännökset, joilla helpotetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklalla ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan säännöksillä myönnettyjen oikeuksien yhdenmukaista soveltamista ja täytäntöönpanoa käytännössä. Tätä direktiiviä sovelletaan kyseisiä oikeuksia käyttäviin unionin kansalaisiin ja heidän perheenjäseniinsä, jäljempänä 'unionin työntekijät ja heidän perheenjäsenensä'.

2 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla seuraaviin asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklassa tarkoitettuihin seikkoihin:
 - a) työn saanti;
 - b) työolot ja -ehdot etenkin palkkauksen, irtisanomisen, työterveyden ja -turvallisuuden osalta ja jos on kyse työttömyydestä, saman alan työhön paluun tai uudelleen työllistämisen osalta;
 - c) sosiaali- ja veroetuksien saaminen;
 - d) ammattiliittojen jäsenyys ja vaalikelpoisuus yrityksen työntekijöitä edustaviin elimiin;
 - e) koulutukseen pääsy;
 - f) asunnon saanti;
 - g) unionin työntekijöiden lasten oikeus osallistua koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen;
 - h) työvoimatoimistojen tarjoama apu.
2. Tällä direktiivillä on sama soveltamisala kuin asetuksella (EU) N:o 492/2011.

3 artikla

Oikeuksien turvaaminen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että muiden toimivaltaisten viranomaisten mahdollisen kuulemisen jälkeen, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt ovat — myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa rajoittamisen ja estämisen tai syrjinnän väitetään tapahtuneen — kaikkien niiden unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä käytettävissä, jotka katsovat kärsineensä tai kärsivänsä vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteensa kohdistuvista perusteettomista rajoituksista tai esteistä, tai jotka katsovat tulleen kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että järjestöt ja organisaatiot, myös työmarkkinaosapuolet, tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä, käytännössä tai työehtosopimuksissa vahvistettujen kriteerien mukaisesti oikeutettu intressi varmistaa, että tätä direktiiviä noudatetaan, voivat aloittaa unionin työntekijöiden suostumuksella menettelyn joko heidän ja heidän perheenjäsentensä puolesta tai heitä tukeakseen kaikissa oikeudellisissa ja/tai hallinnollisissa menettelyissä, joista säädetään 1 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien täytäntöönpanemiseksi.
3. Edellä olevaa 2 kohtaa sovelletaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten, työntekijöiden ja työnantajien edustajien muiden valtuuksien ja kollektiivisten oikeuksien, soveltuvin osin mukaan lukien myös oikeus nostaa yhteistä etua koskeva kanne, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaista soveltamista.
4. Edellä olevaa 2 kohtaa sovelletaan rajoittamatta oikeuskäsittelyissä edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.
5. Tämän artiklan 1 ja 2 kohtaa sovelletaan rajoittamatta 1 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien täytäntöönpanon määräaikoja koskevien kansallisten sääntöjen soveltamista. Nämä kansalliset määräajat eivät kuitenkaan saa olla omiaan tekemään kyseisten oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.
6. Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestelmissään otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet unionin työntekijöiden suojelemiseksi kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat kantelusta tai oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on 1 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien täytäntöönpano.

4 artikla

Yhdenvertaista kohtelua edistävät ja unionin työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään tukevat elimet

1. Kunkin jäsenvaltion on nimettävä yksi tai useampi rakenne tai elin, jäljempänä 'elimet', joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea, että unionin työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään kohdellaan yhdenvertaisesti ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää tai perusteettomia vapaan liikkuvuuden oikeuteen kohdistuvia rajoituksia tai esteitä, sekä toteutettava näiden elinten asianmukaista toimintaa koskevat tarpeelliset järjestelyt. Nämä elimet voivat muodostaa osan olemassa olevista kansallisista elimistä, joilla on samanlaiset tavoitteet.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu
 - a) riippumattoman oikeudellisen ja/tai muun avun antaminen unionin työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen tai kyseisen avun tarjonnan varmistaminen, sanotun kuitenkin rajoittamatta heidän oikeuksiaan ja 3 artiklassa tarkoitettujen järjestöjen, organisaatioiden ja muiden oikeushenkilöiden oikeuksia;
 - b) toimiminen yhteyspisteenä muissa jäsenvaltioissa oleviin vastaaviin yhteyspisteisiin yhteistyö- ja keskeisen tiedon jakamistarkoituksissa;
 - c) riippumattomien tutkimusten ja analyysien tekeminen tai teettäminen unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäseniensä vapaan liikkuvuuden oikeuden perusteettomista rajoituksista ja esteistä tai kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä;
 - d) riippumattomien raporttien julkaisemisen varmistaminen ja suositusten antaminen kaikista tällaiseen rajoittamiseen ja estämiseen tai syrjintään liittyvistä kysymyksistä;
 - e) olennaisten tietojen julkaiseminen työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin sääntöjen soveltamisesta jäsenvaltioissa.

Ensimmäisen alakohdan a alakohdan osalta, kun elimet tarjoavat apua oikeudellisissa menettelyissä, tällaisen avun on oltava ilmaista henkilöille, joilla ei ole riittäviä varoja, kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

3. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle yhteyspisteiden nimet ja yhteystiedot sekä kaikki yhteyspisteitä koskevat päivitettyt tiedot tai muutokset. Komissio pitää yhteyspisteistä luetteloa ja antaa sen jäsenvaltioiden käyttöön.
4. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että olemassa olevat tai perustettavat uudet elimet ovat tietoisia nykyisistä unionin tason tiedotus- ja neuvontapalveluista, kuten Sinun Eurooppasi -neuvonnasta, SOLVIT-verkosta, Euresista, Enterprise Europe Networkistä sekä keskitetyistä asiointipisteistä, ja kykenevät hyödyntämään niitä ja tekemään niiden kanssa yhteistyötä.
5. Jos 2 kohdassa tarkoitettut tehtävät annetaan useammalle kuin yhdelle elimelle, jäsenvaltioiden olisi huolehdittava, että kyseisiä tehtäviä koordinoidaan asianmukaisesti.

5 artikla

Vuoropuhelu

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten työmarkkinaosapuolten ja asianomaisten kansalaisjärjestöjen kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti oikeutettu intressi myötävaikuttaa unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteen kohdistuvien perusteettomien rajoitusten ja esteiden ja kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

6 artikla

Oikeus tietoon ja tiedon levittäminen

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että tämän direktiivin ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan mukaisesti hyväksytyt säännökset saatetaan niiden koko alueella kaikin sopivin keinoin asianosaisten, erityisesti unionin työntekijöiden ja työnantajien tietoon.
2. Jäsenvaltioiden on tarjottava useammalla unionin toimielimen virallisella kielellä selkeää, ilmaista, helposti saatavilla olevaa, kattavaa ja ajantasaista tietoa unionin lainsäädännön mukaisista työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevista oikeuksista. Näiden tietojen olisi myös oltava helposti saatavilla Sinun Eurooppasi -neuvonnan ja Eures-verkoston kautta.

*7 artikla***Vähimmäisvaatimukset**

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.
2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tämän direktiivin 4 artiklassa tarkoitettujen elinten toimivalta edistää, analysoida, valvoa ja tukea unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä yhdenvertaista kohtelua ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää kattaa myös oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää kaikkien niiden unionin kansalaisten, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, ja heidän perheenjäsentensä osalta Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 21 artiklan ja direktiivin 2004/38/EY mukaisesti.
3. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste unionin työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä suojelun tason laskemiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin 20 päivänä toukokuuta 2014 voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tätä direktiiviä noudatetaan.

*8 artikla***Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä**

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 21 päivänä toukokuuta 2016. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.
- Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

*9 artikla***Raportti**

Viimeistään 21 päivänä marraskuuta 2018 komissio antaa Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle raportin tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanosta ja ehdottaa tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia.

*10 artikla***Voimaantulo**

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

*11 artikla***Osoitus**

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 16 päivänä huhtikuuta 2014.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

M. SCHULZ

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

D. KOURKOULAS