

Arbejdsmarkedsudvalget
AMU alm. del - Svar på spm. 2
Offentlig

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

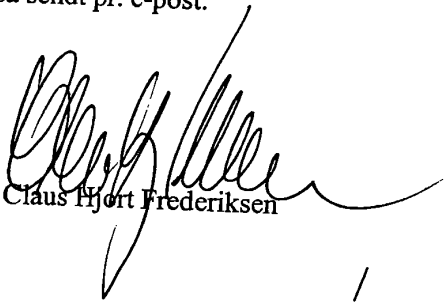
7. OKT. 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer den endelige besvarelse af spørgsmål nr. 117 af 13. maj 2004 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. (Alm. del - bilag 377).

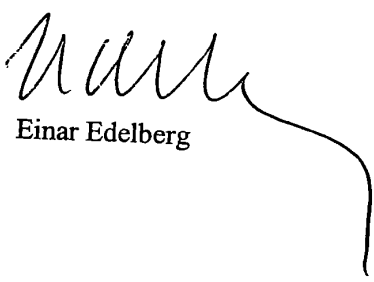
Vores sag
6501-0001

Svaret er også sendt pr. e-post.

Bilag
2



Claus Hjort Frederiksen



Einar Edelberg

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 117 af 13. maj 2004 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del – bilag 377).

Oktober 2004

Spørgsmål nr. 117:

”Ministeren bedes oversende en skematisk oversigt over, hvilke kriterier, tidsfrister m.v. der gælder for at en EU-arbejdstager fra de nye medlemslande kan arbejde og søge arbejde i Danmark, med grundlag i henholdsvis østaftalen og i udstationeringsdirektivet (gerne med anførelse af eksempler, ligesom de ministeren nævnte under det åbne samråd den 12. maj 2004).”

Vores sag
6501-0001

Svar:

Der vedlægges en skematisk oversigt over, hvilke betingelser mv., der gælder for, at en EU-borger fra de nye østeuropæiske EU-lande kan søge arbejde og arbejde i Danmark. Skemaet indeholder endvidere en række eksempler.

Skema over betingelserne for, at statsborgere fra de nye østeuropæiske EU-lande kan søge arbejde og arbejde som lønmodtagere i Danmark.

Kategori	Generelle betingelser	Tidsfrister m.v.	Eksempler
<p><u>Arbejdssøgende</u> (en EU-borger har adgang til at rejse til Danmark for at søge arbejde).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Personen skal kunne forsøge sig selv i jobsøgningsperioden. 	<p>Kan opholde sig i DK i op til 6 måneder som arbejdsøgende.</p>	<p>En polsk operationssygeplejerske rejser til Danmark for at søge arbejde på sygehus i Jylland. Sygeplejersken har sparet tilstrækkeligt op hjemmefra til, at hun kan forsøge sig selv, indtil hun har fået et arbejde. Hun må ikke påbegynde arbejdet, før der er udstedt en opholds- og arbejdstilladelse.</p>
<p><u>Arbejdstagere</u> omfattet af Øst-aftalen (de nye regler i forbindelse med EU-udvidelsen, jf. § 9 a, stk. 5, i udlændingeloven).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Er EU-borger fra ét af de nye øst-europæiske EU-lande. Får tilbudt beskæftigelse hos en herværende arbejdsgiver. Arbejdet er på fuld tid Overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiveren skal være indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven. Arbejdsgiveren må ikke være omfattet af en lovlig konflikt. Opholdstilladelsen inddrages som udgangspunkt, hvis lønmodtageren mister det arbejde, som tilladelsen er meddelt på grundlag af, eller hvis de nærmere betingelser for tilladelsen ikke længere er til stede. 	<p>Stedfæstet opholds- og arbejdstilladelse kræves inden arbejdet påbegyndes.</p> <p>Tilladelsen gives som udgangspunkt for 1 år med mulighed for forlængelse.</p>	<p>En dansk virksomhed tilbyder to polakker arbejde på virksomheden. Arbejdet er på 37 timer, dvs. fuld tid, løn- og arbejdsvilkår for det pågældende arbejde er reguleret af en kollektiv overenskomst. Polakkerne er omfattet af de nye regler i udlændingeloven (Østafalen) og får opholdstilladelse i henhold til disse.</p> <p>En dansk virksomhed tilbyder to polakker arbejde på virksomheden. Arbejdet er på fuld tid. Virksomheden er ikke omfattet af en overenskomst. Polakkerne tilbydes løn og arbejdsvilkår, der svarer til ansatte på virksomheden, der udfører tilsvarende arbejde. Polakkerne er omfattet af de nye regler i udlændingeloven (Østafalen) og får opholdstilladelse i henhold til disse.</p> <p>En dansk virksomhed tilbyder to polakker arbejde på virksomheden. Arbejdet er på fuld tid. Virksomheden er ikke omfattet af overenskomst og har ikke ansatte, der udfører tilsvarende arbejde. Virksomheden tilbyder polakkerne løn- og arbejdsvilkår som er normalt på egnen for den type arbejde. Polakkerne er omfattet af de nye regler i udlændingeloven (Østafalen) og får opholdstilladelse i henhold til disse.</p>

Bilag til spm. 117 (Alm. del – bilag 377) skema

<p><u>Arbejdstagere</u> omfattet af de regler om opholdstilladelse af beskæftigelsesmæssige eller erhvervsretlige grunde (jf. § 9 a, stk. 1, i udlændingeloven).</p>	<p>En arbejdstager fra ét af de nye EU-lande, som ikke opfylder betingelserne for at få opholdstilladelse efter de nye regler (fx fordi der er tale om deltidsarbejde), kan i stedet søge opholdstilladelse i henhold til de almindelige regler om opholdstilladelse af beskæftigelsesmæssige eller erhvervsretlige grunde. Det er en betingelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at der ikke er ledig her- værende arbejdskraft og • at løn- og arbejdsvilkår er sædvanlige for området. <p>Opholdstilladelsen inddrages som udgangspunkt, hvis lønmodtageren mister det arbejde, som tilladelsen er meddelt på grundlag af, eller hvis de nærmere betingelser for tilladelsen ikke længere er til stede..</p>	<p>Stedfæstet opholds- og arbejdstilladelse kræves inden arbejdet påbegyndes.</p> <p>Tilladelsen gives som udgangspunkt for 1 år med mulighed for forlængelse.</p>	<p>Et dansk sygehus tilbyder en polsk læge en deltidsansættelse. Den polske læge kan ikke få opholdstilladelse i henhold til de nye regler, idet stillingen ikke er på fuld tid. Eftersom der mangler ledig herværende arbejdskraft og de tilbudte løn- og arbejdsvilkår er sædvanlige på området, kan den polske læge få opholdstilladelse i henhold til de almindelige regler om opholdstilladelse af beskæftigelsesmæssige eller erhvervsretlige grunde.</p>
<p><u>Arbejdstagere</u>, som er udstationerede til DK som følge af EU-rettens regler om fri bevægelighed for tjenesteydere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsopgaven er bestilt hos en tjenesteyder (virksomhed) i et andet EU-land. • Virksomheden i det andet EU-land udstationerer medarbejdere til DK i forbindelse med levering af tjenesteydelsen. • De udstationerede medarbejdere skal være fast beskæftigede i den udstationerende 	<p>De udstationerede skal have opholdstilladelse fra Udlændingestyrelsen, såfremt udstationeringen er af mere end 3</p>	<p>En dansk virksomhed entrerer med en polsk virksomhed om at levere en underentreprise. Den polske virksomhed udsender to fastansatte medarbejdere i 4 uger i forbindelse med levering af tjenesteydelsen. Polakkerne skal ikke have opholdstilladelse, mens de udfører arbejde i Danmark. Udstationeringen er omfattet af den danske udstationslovgivning. Det vil være op til den relevante danske fagforening at holde øje med, om lønnen er rimelig i forhold til danske lønmodtagere, der udfører tilsvarende arbejde. Fagforeningen vil typisk forsøge at opnå overenskomst med den udlændiske arbejdsgiver – evt. ved brug af konflikt.</p> <p>Ejeren af en campingplads bestiller 5 campinghytter hos et polsk firma,</p>

	<p>virksomhed.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De udstationerede medarbejdere skal inden udstationeringen lovligt opholde sig i virksomhedslandet, og dér have ret til at arbejde. • De udstationerede medarbejdere skal have til hensigt at vende tilbage til hjem- eller virksomhedslandet efter udførelsen af arbejdet. • Arbejdet i DK er af midlertidig karakter. <p>Der må ikke være tale om uberettiget unddragelse af nationale regler.</p>	<p>måneders varighed.</p>	<p>der producerer hytter. Hytterne købes ”leveret og monteret”, dvs. at de præfabricerede elementer køres fra Polen til den danske campingplads, samles af to polakker, der er fastansat i det polske firma. De medbringer det nødvendige værktøj, og det polske firma aflønner arbejderne. Ejeren af campingpladsen betaler det polske firma den aftalte pris for levering og op sætning af de 5 campinghytter. Da opgaven varer under 3 måneder skal de 2 polakker ikke have opholdstilladelse. Udstationeringen er omfattet af den danske udstationeringslov. Der henvises i øvrigt til eksemplet ovenfor mht. danske fagforeningers rolle.</p> <p>En dansk entreprenør vinder en større byggeopgave og anvender i den forbindelse et polsk VVS firma som underentreprenør. Det polske VVS firma udstationerer fastansatte medarbejdere til at udføre VVS-arbejdet i byggeriet og udbetaler lønnen til de polske medarbejdere i den forbindelse. Da udstationeringen varer mere end 3 måneder, skal der udstedes opholdstilladelse. Udstationeringen er omfattet af den danske udstationeringslov. Der henvises i øvrigt til eksemplet ovenfor mht. danske fagforeningers rolle.</p>
--	---	---------------------------	---