

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET

AIC/arbejdsret

29. marts 2005

Sag nr. 6501-0009

Opgave nr. samrad D marts 2005

SCH-KWO

### **Talepapir - samrådsspørgsmål D – 30. marts 2005**

#### **Spørgsmål D:**

”Ministeren bedes redegøre for, hvordan reglerne er for et firma fra et andet EU-land, der har fået en entreprise eller underentreprise i Danmark, og oplyse hvilken overenskomst dette firmas arbejdere skal arbejde under i Danmark i henhold til EU-reglerne om udstationering, og om der er forskel på, om firmaet kommer fra de gamle EU medlemslande eller fra et af de nye medlemslande fra Østeuropa.”

#### **Svar:**

Både de nye og de gamle EU-lande er omfattet af de almindelige EU-regler om fri bevægelighed for tjenesteydelser mellem landene.

Dette gælder også reglerne om midlertidig udstationering af ansatte som led i levering af en tjenesteydelse.

De regler, der gælder i forbindelse med udstationering, er de med de samme, uanset om firmaet kommer fra ét af de nye eller ét af de gamle EU-lande.

Når et firma fra ét EU-land udfører en entreprise i et andet EU-land og i den forbindelse medbringer sine ansatte, finder EU's udstationeringsdirektiv anvendelse.

Udstationeringsdirektivet handler grundlæggende om, at virksomheder, der udsender medarbejdere til andre EU-lande i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, skal overholde de arbejds- og ansættelsesvilkår, som generelt er gældende i værtslandet.

Det gælder fx med hensyn til arbejdstid, betalt ferie, arbejdsmiljø, ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedr. ikke-forskelsbehandling, beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel.

Med hensyn til løn giver direktivet medlemsstaterne mulighed for at kræve, at den udstationerede lønmodtager skal have en løn svarende til mindstelønnen i værtslandet – hvis der i værtslandet er en lovfastsat mindsteløn eller kollektive aftaler, som finder generel anvendelse.

I Danmark er udstationeringsdirektivet gennemført ved udstationeringsloven fra 1999.

Hvis en udenlandsk virksomhed i et EU-land midlertidigt udstationerer ansatte til Danmark, fx ved udførelse af en underentreprise på et byggeprojekt, skal den udenlandske arbejdsgiver følge reglerne i udstationeringsloven.

Det betyder bl.a., at den udenlandske arbejdsgiver skal følge reglerne om arbejdsmiljø, arbejdstid, ferie, ligebehandling af mænd og kvinder mv.

I Danmark har vi valgt ikke at gennemføre den del af direktivet, der handler om retten til mindsteløn, først og fremmest fordi vi indtil videre ikke ønsker den lovregulering af mindstelønnen for alle arbejdsgivere, også danske, som ville være en forudsætning for at kunne kræve noget sådant af de udenlandske arbejdsgivere.

I Danmark er der ikke pligt til at betale en bestemt løn herunder mindsteløn. Den løn, der skal betales, afhænger alene af den aftale, der er indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte – eller af overenskomsten, hvis der er indgået en sådan.

I Danmark er regulering og sikring af ordnede løn og arbejdsvilkår overladt til arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedets parter forhandler og fastsætter løn og arbejdsvilkår uden indblanding fra Folketing og regering.

Ordne løn- og arbejdsvilkår sikres først og fremmest ved, at de faglige organisationer indgår kollektive overenskomster

med arbejdsgiverne. For at få en overenskomst kan de faglige organisationer iværksætte strejke eller blokade overfor en arbejdsgiver uden overenskomst.

Dette gælder både i forhold til danske arbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere på det danske arbejdsmarked.

Der er således en række eksempler på, at danske faglige organisationer tegner overenskomst med udenlandske arbejdsgivere, som har udstationeret ansatte til Danmark.

Arbejdsgivere uden overenskomst kan i princippet frit aftale hvilken løn og arbejdsvilkår, de vil tilbyde. Men i realiteten vil de lade sig inspirere af overenskomsten i den pågældende branche. Man kan derfor sige, at overenskomsterne ofte vil være normdannende.