

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 5 af
7. april 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 18 –
bilag 5).**

Spørgsmål nr. 5:

Er en polsk arbejder, der arbejder i Danmark for en polsk virksomhed, men som må vurderes ikke at være lovligt udstationeret i Danmark og dermed mangler dansk arbejdstilladelse, dækket af den danske LG -ordning efter lovforslaget?

April 2005

Vores sag

-

Svar:

I den transnationale situation er det et afgørende kriterium for at få dækning fra den danske løngarantiordning - LG, at lønmodtageren sædvanligvis udfører eller har udført sit arbejde i Danmark. Dette krav fremgår af § 8a i det ændrede insolvensdirektiv og af L 18 § 1, stk. 2.

Af bemærkningerne (til § 1, nr. 2, i L 18) fremgår det, at dækningen ikke vil omfatte udstationerede lønmodtagere i Danmark, da disse sædvanligvis udfører arbejde i et andet land end Danmark og kun midlertidigt udfører arbejde her i landet. Der er henvist til § 3 i lov om udstationering af lønmodtagere, der gennemførte direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i tjenesteydelser.

Herudover gælder ifølge overgangsordningen for statsborgere fra de nye øst-europæiske EU-lande, at disse – bortset fra udstationeringssituationen – ikke kan tage beskæftigelse i Danmark, før de får en opholds- og arbejdstilladelse fra Udlændingestyrelsen. Det er min opfattelse, at der først med opholds- og arbejdstilladelsen i denne situation bliver tale om sædvanligt arbejde i Danmark. Derfor er det også min vurdering, at en polsk lønmodtager, der arbejder ulovligt i Danmark - udsendt af en polsk virksomhed, ikke kan anses for at have sædvanligt arbejde i Danmark.

Jeg gør dog for god ordens skyld opmærksom på, at hvorvidt kravet om sædvanligvis at have sit arbejde i Danmark er opfyldt, beror på en konkret vurdering, som det i sidste ende henhører under domstolene at afgøre, herunder til fortolkning af EF-domstolen.