



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 13. juli 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 353 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Ole Vagn Christensen (S).

Sagsnr. 2009-0009201

Spørgsmål nr. 353:

”Kan ministeren redegøre for, hvordan reglerne i udstationeringsdirektivet, servicedirektivet og vikardirektivet kontrolleres, og hvordan reglerne håndhæves? Der ønskes en redegørelse for danske forhold og for forholdene på det tyske Arbejdsmarked.”

Endeligt svar:

I forlængelse af mit svar på spørgsmål 351 tillader jeg mig at gå ud fra, at jeg ikke behøver at redegøre for servicedirektivet. Som det også fremgår af dette svar, er vikardirektivet ikke implementeret endnu. Jeg redegør derfor alene for udstationeringsdirektivet.

Da vi i Danmark ikke har nogen lovbestemt mindsteløn, er der ikke nogen lov at kontrollere og håndhæve vedr. dette. Det er overladt til arbejdsmarkedets parter at regulere lønsspørgsmålet.

Udstationerede medarbejdere i Danmark er omfattet af arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet fører tilsyn og har de samme beføjelser, som over for danske virksomheder. Ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven kan udenlandske arbejdsgivere idømmes de samme bøder som danske arbejdsgivere. Som aftalt med forligspartierne bag østaf-talen, gennemfører Arbejdstilsynet fire bygge- og anlægsaktioner inden for arbejdsmiljøområdet direkte målrettet udenlandsk arbejdskraft. Disse aktioner ligger ud over Arbejdstilsynets generelle indsats, hvor udenlandske virksomheder underkastes tilsyn på samme vilkår som danske virksomheder.

For at Arbejdstilsynet bedre kan varetage deres rolle i forhold til udenlandske myndigheder, og for at arbejdsmarkedets parter kan få kendskab til udenlandske firmaer, der udstationerer medarbejdere til Danmark, skal udenlandske virksomheder sende en anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, RUT. Manglende anmeldelse til RUT straffes med bøde. På et møde d. 25. august skal jeg med partierne bag beslutningen om at etablere RUT drøfte mulighederne for en styrket håndhævelse af pligten til at sende anmeldelse til RUT.

I Tyskland har man på nogle områder almengyldige overenskomster, hvilket betyder, at udenlandske virksomheder skal betale deres udstationerede medarbejdere

mindstelønnen efter disse overenskomster. Fokus for kontrollen i Tyskland er især de områder, hvor der gælder en mindsteløn.

Ved arbejde på områder, hvor der gælder en almenyldig overenskomst, skal den udstationerede virksomhed, som i Danmark, sende en anmeldelse til myndighederne. Ved udsendelse som vikar, er det den tyske brugervirksomhed, der skal sende anmeldelsen.

De tyske toldmyndigheder har kompetence til at kontrollere overholdelsen af disse regler. De har i den anledning en lang række beføjelser, f.eks. retten til at komme på arbejdspladsen og spørge efter oplysninger og se dokumenter, at standse biler m.v.

Overtrædelse af forpligtelsen til at betale mindsteløn kan straffes med bøde på op til 500.000 Euro. Overtrædelse af forpligtelsen til at anmelde oplysninger kan straffes med op til 30.000 Euro. Efter det oplyste er bøderne i praksis dog sædvanligvis et stykke under det niveau.

Venlig hilsen

Inger Støjberg