



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 20. januar 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 206 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lennart Damsbo-Andersen (S).

28. februar 2011

J.nr. 2011-0002577

Spørgsmål nr. 206:

”Ministeren bedes redegøre for reglerne for virksomheders grænseoverskridende aktiviteter i henhold til EU-reglerne, herunder udstationeringsdirektivet. Ministeren bedes i den forbindelse oplyse, om en virksomhed, som ikke har haft forudgående virksomhed i sit hjemland kan udføre tjenesteydelser i andre EU-lande med baggrund i EU-reglerne, hvor længe må en virksomhed drive anden virksomhed i et andet EU-land end hjemlandet, samt hvor længe ansatte i en udenlandsk virksomhed, f.eks. en polsk virksomhed, må arbejde i Danmark for virksomheden?”

Endeligt svar:

Retten til grænseoverskridende aktiviteter er grundlæggende principper i EU-samarbejdet og er hjemlet i EU-traktaten. Retten til grænseoverskridende aktiviteter gælder fx i forbindelse med fri bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfrihed, fri udveksling af tjenesteydelser og frie kapitalbevægelser.

Retten til fri etablering fremgår af EU-traktatens art. 49, og giver i udgangspunktet statsborgere i en medlemsstat adgang til frit at etablere sig og udøve selvstændig erhvervsvirksomhed i en anden medlemsstat på de vilkår, som gælder for landets egne borgere.

Retten til fri udveksling af tjenesteydelser fremgår af EU-traktatens art. 56, og giver i udgangspunktet statsborgere i en medlemsstat ret til frit at udveksle tjenesteydelser til en modtager i en anden medlemsstat. Tjenesteyderen har ret til midlertidigt at udøve sin virksomhed i den medlemsstat, hvor ydelsen præsteres, på samme vilkår, som er fastsat for modtagerlandets egne borgere.

Service direktivet, som er implementeret i Danmark via lov om tjenesteydelser i det indre marked, fastsætter de grundlæggende rammer for tjenesteyderes ret til etablering i en medlemsstat samt ret til midlertidigt at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Service direktivet fastlægger bl.a., hvilke krav medlemsstaterne kan håndhæve over for tjenesteydere, der leverer tjenesteydelser midlertidigt i den pågældende medlemsstat. Kravene skal være ikke-diskriminerende, proportionale og skal kunne begrundes i hensynet til offentlig orden, offentlig sikkerhed, offentlig

sundhed eller miljøet. Servicedirektivet gælder ikke for alle servicesektorer, og en række forhold såsom arbejdsretlige bestemmelser og sundhedsydelse er undtaget.

Virksomheder, der midlertidigt leverer tjenesteydelser til en modtager i en anden medlemsstat, har ret til midlertidigt at udstationere eget personale til at udføre arbejdet.

Der er i udstationeringsdirektivet taget stilling til, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en ansat til et andet land. Efter udstationeringsdirektivet skal en virksomhed, som udstationerer ansatte følge værtslandets regler om arbejdsmiljø, arbejdstid, ferie, mindsteløn m.v., under en udstationering.

Udstationeringsreglerne finder anvendelse, når der er tale om midlertidig levering af en tjenesteydelse. Der er ikke i EU-retten en nærmere afgrænsning af, hvornår en aktivitet er midlertidig.

Som udgangspunkt er der ikke nogen fast overgrænse for, hvor længe en virksomhed kan være udstationerende virksomhed, forudsat at den er etableret i et andet land. Det afgørende er, at aktiviteten i værtsstaten ikke foregår stadigt og kontinuerligt. En virksomhed kan godt være lang tid i værtsstaten og bevare sin status som tjenesteyder, f.eks. hvis der er tale om et stort anlægsprojekt.

Det fremgår bl.a. af følgende præmisser i Domstolens afgørelse C-215/01:

”Begrebet »tjenesteydelse« i traktatens forstand kan altså dække over tjenesteydelser af meget forskellig art, herunder tjenesteydelser, der udføres over et længere tidsrum, endog flere år, hvis det f.eks. drejer sig om ydelser, der leveres i forbindelse med et større byggeprojekt. Ligeledes kan ydelser, som en erhvervsdrivende, der er etableret i en medlemsstat, leverer mere eller mindre hyppigt eller regelmæssigt, endog over et længere tidsrum, til personer med hjemsted i en eller flere andre medlemsstater, f.eks. rådgivning eller informationsvirksomhed mod vederlag, udgøre tjenesteydelser i traktatens forstand.

- 31 Der findes faktisk ikke nogen bestemmelse i traktaten, der gør det muligt teoretisk at fastslå en bestemt varighed eller hyppighed, hvorefter udførelsen af en ydelse eller en bestemt slags ydelse i en anden medlemsstat ikke længere kan betragtes som en tjenesteydelse i traktatens forstand.
- 32 Det følger heraf, at den blotte omstændighed, at en erhvervsdrivende, der er etableret i en medlemsstat, leverer identiske eller lignende ydelser mere eller mindre hyppigt eller regelmæssigt i en anden medlemsstat uden at råde over faciliteter, der giver ham mulighed for dér på stabil og vedvarende måde at udøve en erhvervsvirksomhed og for fra disse at henvende sig til bl.a. statsborgerne i denne medlemsstat, ikke er tilstrækkelig til at anse ham for at være etableret i nævnte medlemsstat.”

For så vidt angår spørgsmålet, hvilke krav der kan stilles til en virksomheds forudgående aktivitet i hjemlandet for at denne kan anvende udstationeringsreglerne kan det oplyses, at EU-Domstolen ikke synes at have stilling til dette.

Servicedirektivet stiller ikke noget krav om forudgående aktivitet, men der kan indenfor visse sektorer være særlige krav herom. I forhold til udstationeringsdirekti-

vet må det kræves, at virksomheden er oprettet med henblik på at have en reel aktivitet i hjemlandet, der rækker ud over udstationeringen. Hvis en virksomhed alene er oprettet med henblik på at operere i et andet land, taler meget for, at virksomheden skal anses for etableret i dette andet land (selv om aktiviteten er midlertidig).

Til spørgsmålet om, hvor længe en ansat kan anses for at være midlertidigt udstationeret, kan det oplyses, at dette heller ikke er nærmere afgrænset i EU-retten. Hvis lønmodtageren må anses for at være mere end midlertidigt beskæftiget i værtslandet, vil lønmodtageren skulle ligestilles med lønmodtagere i værtslandet. I tvivlstilfælde må det vurderes, om tilknytningen er nærmest værtslandet eller hjemlandet.

Det kan i øvrigt oplyses, at Beskæftigelsesministeriet har bedt Kommissionen om at være opmærksom på, at omgåelse af reglerne om udstationering skal undgås. Ifølge ministeriets oplysninger vil Kommissionen adressere spørgsmålet i forbindelse med det bebudede initiativ om styrket håndhævelse af udstationeringsdirektivet, som forventes fremsat i sidste halvdel af 2011.

Venlig hilsen

Inger Støjberg