



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
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

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 29. august 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 392 (BEU alm. del) til beskæftigelsesministeren og transportministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Henning Hyllested (EL).

2. oktober 2012

J.nr.2012-8090

**Spørgsmål nr. 392:**

”Ministeren bedes gøre rede for, hvordan danske piloter og kabinepersonale, der er ansat på offshore kontrakter gennem udenlandske vikarbureauer, er dækket med hensyn til sygdom, barselsordninger, ferier, arbejdsmiljø mv.”

**Endeligt svar:**

Beskæftigelsesministeriet har ikke nærmere kendskab til de omtalte kontrakter, som danske piloter og kabinepersonale har indgået gennem udenlandske vikarbureauer, eller hvordan luftfartsselskaber i øvrigt ansætter personale for at drive deres virksomhed.

Når personer arbejder for en arbejdsgiver i Danmark, så gælder danske regler, der sikrer lønmodtagerne høj grad af beskyttelse, bl.a. med hensyn til sygdom, barsel, ferie og arbejdsmiljø.

Når en person vælger at arbejde for en udenlandsk arbejdsgiver, gælder der ikke automatisk et tilsvarende beskyttelsesniveau. Hvilket beskyttelsesniveau der gælder med hensyn til sygdom, barsel, ferie og arbejdsmiljø afhænger først og fremmest af, hvad der er aftalt mellem parterne og lovgivningen i det pågældende land.

Når et arbejdsforhold har tilknytning til flere lande, gælder reglerne om lovvalg i kontrakter (Rom-konventionen). Udgangspunktet i Rom-konventionen er, at parter i et kontraktsforhold kan aftale, at en aftale er underlagt lovgivningen i det land, som aftaleparterne er blevet enige om.

Der gælder dog særlige regler for hvilket lands lovgivning, der finder anvendelse, når der er tale om arbejdsaftaler. Hvis aftaleparterne ikke har foretaget lovvalg, er udgangspunktet, at det er loven i det land, hvor en arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde, der finder anvendelse.

Parternes lovvalg i arbejdsaftaler må dog ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer personen i medfør af ufravigelige regler i den lov, som ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg, nemlig

a) loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om personen midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller

b) hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende,

medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse.

Transportministeren har oplyst, at når piloter og kabinebesætningsmedlemmer gør tjeneste ombord på et dansk indregistreret luftfartøj, er de omfattet af luftfartslovgivningens regler om arbejdsmiljøforhold for tjeneste på luftfartøj. Disse regler vedrører bl.a. planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdets udførelse ombord. Reglerne gælder også for vikaransatte og fremgår af bekendtgørelse nr. 918 af 18. november 2003.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen