



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

19. September 2014

Sagsnr. 2014 - 5823

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 5. september 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 448 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

Spørgsmål nr. 448:

”Ministeren bedes oplyse om de relevante myndigheders indsats for at kontrollere, om udstationerende virksomheder lever op til de lovkrav, der beskrives i udstationeringsdirektivet. I denne forbindelse ses bort fra kravet om mindsteløn og overtidbetaling, som ikke er danske myndigheders ansvar.”

Endeligt svar:

Efter udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF) skal en udenlandsk tjenesteyder i forbindelse med udstationering af lønmodtagere overholde en kerne af minimumsrettigheder i værtslandet.

Der er tale om følgende regler:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- Mindste antal betalte feriedage pr. år
- Mindsteløn, herunder overtidbetaling
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder via vikarbureauer
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide og børn og unge
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination

Bortset fra arbejdstid og løn er de øvrige kerneområder, der er opregnet i direktivet reguleret i arbejdsmiljøloven, ferieloven eller lovgivningen på ligebehandlings- og forskelsbehandlingsområdet. Løn og arbejdstid er i Danmark reguleret via de kollektive overenskomster.

Ifølge udstationeringsdirektivet skal værtslandet påse, at virksomheder, som udstationerer ansatte, sikrer de ansatte en række arbejdsvilkår i henhold til værtslandets regler. Reglerne i udstationeringsdirektivet er gennemført i dansk ret i lov om udstationering af lønmodtagere (udstationeringsloven). Bestemmelsen om minimumsrettigheder i værtslandet er gennemført i udstationeringslovens § 5. Efter udstationeringsdirektivet skal medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af direktivet. Direktivet overlader således håndhævelsen af direktivet til medlemslandene.

I Danmark ligger muligheden for at føre tilsyn med, om udstationeringslovens bestemmelser overholdes, inden for rammerne af de forskellige bestemmelser og love, som udstationeringsloven henviser til. Udenlandske lønmodtagere sikres således de samme rettigheder som danske lønmodtagere på disse loves områder. Tilsvarende påhviler der udenlandske arbejdsgivere de samme forpligtelser som danske arbejdsgivere.

I overensstemmelse hermed kontrollerer Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes. Det vil i relation til udstationeringsdirektivet sige kontrol med hviletidsreglerne, sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen, samt beskyttelsesforanstaltninger for gravide og børn og unge. Her har regeringen siden dag 1 haft fokus på at sikre overholdelse af arbejdsmiljøloven i regi af den styrkede myndighedsindsats.

Med hensyn til overtrædelse af reglerne om ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet er der adgang til at indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet.

I Danmark er der som bekendt ikke arbejdsinspektører med meget brede beføjelser, som det kendes andre steder fra i EU. Hvis en lønmodtager i Danmark ikke får de aftalte arbejdsvilkår, er det op til lønmodtageren og dennes eventuelle fagforening at føre en sag om manglende overholdelse af ansættelseskontrakten.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen