



NOTAT

29. marts 2016

J.nr. 2016-1862

CAL/CAJ

Grund- og nærhedsnotat til Folketingets Europaudvalg om forslag til ændring af direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. KOM(2016) 128 endelig

1. Resumé

EU-Kommissionen har den 8. marts 2016 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets ændring af direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. KOM(2016) 128 endelig.

Formålet med forslaget er at sikre lige konkurrencevilkår mellem udstationerede og lokale virksomheder i værtslandet blandt andet ved at indføre et princip om, at samme arbejde på samme sted bør aflønnes på samme måde.

Den væsentligste ændring i forhold til de gældende regler er forslaget om at fjerne henvisningen til "mindsteløn" og i stedet indsætte en bestemmelse om, at den udstationerede skal sikres "aflønning", som omfatter alle lønelementer, som er gjort obligatoriske i henhold til lov, administrative bestemmelser eller alment gældende overenskomster. Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler finder generel anvendelse, kan overenskomster indgået efter art. 3, stk. 8 i direktivet lægges til grund.

Derudover indeholder forslaget en 24 måneders overgrænse for udstationering, før værtslandets regler finder anvendelse, samt mulighed for at stille forpligtelser over for underleverandører i forhold til hvilket niveau af forpligtelser, de kan blive underlagt for at sikre deres ansatte. Endelig indeholder forslaget et krav om, at nationale bestemmelser om vikararbejde finder anvendelse, når udenlandske vikarbureauer udstationerer vikarer, samt en forpligtelse til at offentliggøre obligatoriske lønelementer på det nationale websted, som medlemsstaterne allerede er forpligtet til at oprette i medfør af håndhævelsesdirektivet.

2. Baggrund

EU-Kommissionen har ved KOM(2016) 128 endelig af 8. marts 2016 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets ændring af direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Det fremgår af Kommissionens arbejdsprogram for 2016, at Kommissionen vil foreslå en "målrettet" revision af udstationeringsdirektivet. Kommissionen ønsker med revisionen at modvirke social dumping og at modvirke "brain drain" ved, at det slås fast i direktivet, at udstationerede lønmodtagere skal sikres "lige løn for samme arbejde på samme arbejdsplads".

Udstationering af arbejdstagere forekommer, når tjenesteydelser udbydes på tværs af grænserne i det indre marked. En udstationeret arbejdstager er ansat i én EU-

medlemsstat, men sendes af sin arbejdsgiver midlertidigt ud for at arbejde i en anden medlemsstat.

Udstationering af arbejdstagere anvendes især i bygge- og anlægssektoren, i fremstillingsindustrien og i servicesektoren i forbindelse med personlige tjenesteydelser (uddannelse, sundhed og sociale foranstaltninger) og forretningsservice (administrative, liberale og finansielle tjenesteydelser).

Mellem 2010 og 2014 steg antallet af udstationeringer med næsten 45 pct. I 2014 var der ca. 1,9 mio. udstationerede arbejdstagere i andre EU-lande.

I EU-retten er der fastsat en række obligatoriske regler vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal anvendes på udstationerede arbejdstagere. Disse regler er fastsat ved direktiv 96/71/EF, der blev vedtaget i 1996, og udgør rammen for den frie udveksling af tjenesteydelser og beskyttelse af udstationerede arbejdstagere og dermed at sikre lige konkurrencevilkår mellem udenlandske og lokale virksomheder.

Ved direktivet fra 1996 er det fastsat, at selv om arbejdstagere, der er udstationeret i en anden medlemsstat, stadig er ansat af den udsendende virksomhed og derfor omfattes af den pågældende medlemsstats lovgivning (Rom-konventionen), har arbejdstagerne en lovfæstet ret til et sæt af minimumsrettigheder i den medlemsstat, hvor opgaven udføres.

De beskyttede minimumsrettigheder omfatter:

- mindsteløn, herunder overtidsbetaling
- maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- mindste antal betalte feriedage pr. år
- 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-forskelsbehandling

Direktivet omfatter ikke regler om social sikring. Bestemmelserne om social sikring findes i forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger.

I 2014 blev direktiv 2014/67/EU (det såkaldte håndhævelsesdirektiv) vedtaget. Formålet med direktivet er at styrke den praktiske anvendelse af bestemmelserne om udstationering af arbejdstagere ved at behandle problemer i forbindelse med svig og omgåelse af regler samt forbedre udvekslingen af oplysninger mellem medlemsstaterne. Således supplerer de to direktiver hinanden.

Håndhævelsesdirektivet giver ikke nye rettigheder for udstationerede, men giver de nationale myndigheder værktøjer til at sondre mellem reel udstationering og misbrug og omgåelse. Myndighederne i en modtagende medlemsstat kan f.eks. anmode myndighederne i den udsendende medlemsstat om at kontrollere, om den udstationerende virksomhed reelt udøver væsentlige aktiviteter ud over udelukkende

administrative aktiviteter i det pågældende land. Om udstationerede arbejdstagere er ansat i det pågældende land, er et af de relevante kriterier, som kan indgå i myndighedernes vurdering af, om en virksomhed er reelt etableret.

Medlemsstaterne skal have gennemført håndhævelsesdirektivet inden den 18. juni 2016. Beskæftigelsesministeriet har sendt et lovforslag i høring, og det forventes fremsat og vedtaget i indeværende samling.

Hjemmelsgrundlag

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 53 (1) og artikel 62 og omfattet af den almindelige lovgivningsprocedure.

3. Formål og indhold

Kommissionen har blandt andet begrundet forslaget med, at arbejdsmarkedssituationen i EU i høj grad har ændret sig siden 1996. Dels er det indre marked vokset de sidste to årtier, dels er lønforskellene blevet større, hvilket giver incitamenter til at bruge udstationering til at udnytte disse forskelle. Ifølge Kommissionen er de lovrammer, der blev indført med direktivet fra 1996, ikke længere egnede til de nye realiteter. Eftersom udsendende virksomheder kun skal leve op til mindstelønsniveauet i værtslandet, giver dette ifølge Kommissionen ofte markante lønforskelle mellem udstationerede og lokale arbejdstagere, især i medlemsstater med relativt høje lønninger. Udstationerede arbejdstagere tjener op til 50 % mindre end lokale arbejdstagere i nogle sektorer og medlemsstater.

Kommissionen har endvidere begrundet forslaget med, at store lønforskelle giver ulige konkurrencevilkår for virksomhederne og på den måde underminerer det indre marked. Det er derfor nødvendigt at opdatere reglerne om udstationering af arbejdstagere, så de svarer til de aktuelle økonomiske og sociale forhold.

Revisionen vil desuden give mulighed for at skabe bedre sammenhæng med anden EU-lovgivning, der er vedtaget efter direktivet fra 1996. Der er et vist misforhold mellem det eksisterende direktiv og andre EU-retsakter såsom forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og direktivet om vikararbejde. Hvis relevante bestemmelser tilpasses hinanden, bliver reglerne meget klarere for virksomhederne, håndhævelsesorganerne og arbejdstagerne.

Med initiativet ønsker Kommissionen at skabe en stærkere ramme for udstationering i EU og på den måde fremme et mere fair og dybere indre marked.

Forslaget indeholder følgende elementer:

Udvidet anvendelsesområde

Forslaget indeholder en bestemmelse om at udvide direktivets anvendelsesområde til alle økonomiske sektorer udover de aktiviteter, som er angivet i bilaget til direktivet og som i dag alene omfatter bygge- og anlægssektoren.

Udstationering udover 24 måneder

Forslaget indeholder en ny bestemmelse om, at udstationeringer, som forventes eller faktisk varer udover 24 måneder, bliver omfattet af værtslandets regler. Værtslandets regler kommer som udgangspunkt til at gælde, medmindre der er foretaget

et andet lovvalg af arbejdsgiver og arbejdstager. Dog kan et lovvalg ikke medføre, at værtslandets beskyttelsesregler fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Aflønning af udstationerede arbejdstagere

Forslaget indeholder en ændret bestemmelse om sikring af ”mindsteløn” til den udstationerede. Det foreslås i stedet, at udstationerede arbejdstagere skal have ret til en ”aflønning”, som omfatter alle de bestanddele af aflønning, som er gjort obligatoriske i henhold til national lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse. Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, kan overenskomster indgået efter artikel 3, stk. 8, i det gældende direktiv lægges til grund.

Således vil aflønningen ikke kun omfatte mindstelønnen, men også andre lønelementer, som er gjort obligatoriske.

Medlemsstaterne forpligtes til at offentliggøre obligatoriske lønelementer på det nationale websted, som medlemsstaterne allerede er forpligtet til at oprette i medfør af håndhævelsesdirektivet.

Den gældende bestemmelse i direktivets artikel 3, stk. 1, sidste sætning, hvoraf det fremgår, at løn defineres i overensstemmelse med national praksis i den medlemsstat på hvis område arbejdstageren er udstationeret, er ikke bibeholdt i forslaget, men er i stedet erstattet med en betragtning om, at det henhører under medlemsstatens kompetence at fastsætte bestemmelser om aflønning i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Det fremgår dog samtidig af betragtningen, at ”imidtild skal nationale bestemmelser om aflønning af udstationerede arbejdstagere være begrundet i behovet for at beskytte udstationerede arbejdstagere, og de må ikke uforholdsmæssigt begrænse den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser”.

Forslaget indeholder ikke ændringer i bestemmelsen i udstationeringsdirektivet (artikel 3 (8)), som giver lande uden erga omnes eller lovfastsat mindsteløn mulighed for at bruge en anden mekanisme for fastsættelse af løn.

Underleverandører

Forslaget giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte, at en virksomhed (hovedkontrahenten) kun kan indgå aftale med en underleverandør, der garanterer sine ansatte den samme løn, som hovedentreprenøren giver sine ansatte. En medlemsstat kan kun indføre et sådant krav, hvis det gøres på en ikke-diskriminerende måde, dvs. den samme regel skal gælde for både indenlandske og grænseoverskridende underkontrahenter. En medlemsstat vil kunne vælge at anvende de samme bestemmelser om aflønning, som gælder for hovedkontrahenten i forhold til udstationerede arbejdstagere, også selv om bestemmelserne stammer fra kollektive overenskomster, der ikke finder generel anvendelse.

Vikarer

Forslaget indeholder en bestemmelse om, at udstationerede vikarer skal sikres de samme rettigheder, som gælder værtsstatens vikarer i henhold til artikel 5 i vikardirektivet. Som en konsekvens foreslås det samtidig, at art. 3, stk. 9, i udstationeringsdirektivet ophæves, hvorefter en medlemsstat kan fastsætte bestemmelser,

som skal sikre, at udstationerede vikarer får de samme vilkår, som nationale vikarer.

4. Europarlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal i henhold til TEUF art. 294 høres. Der foreligger endnu ikke en udtalelse og tidspunktet for Europa-Parlamentets behandling kendes endnu ikke.

5. Nærhedsprincippet

Kommissionen har anført, at en ændring af det eksisterende direktiv kun kan ske gennem vedtagelsen af et nyt direktiv.

Regeringen finder, at der er behov for at få afklaret, hvorvidt medlemsstaternes kompetence til at definere aflønning og vilkår for vikarer berøres eller begrænses af forslaget. Det er derfor afgørende at få bibeholdt en eksplicit passus i direktivet om, at løn defineres i overensstemmelse med national praksis, således at det nationale råderum ikke begrænses.

6. Gældende dansk ret

Udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 1996) er implementeret ved lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 342 af 3. april 2014 med senere ændring.

Bortset fra tilrådgighedsstillelse af arbejdstagere og løn er de øvrige kerneområder, der er opregnet i direktivet, reguleret i arbejdsmiljølovgivningen, lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, ferieloven, ligebehandlingsloven, ligelønsloven, forsøksbehandlingsloven og funktionærloven.

Derimod er løn i Danmark reguleret via de kollektive overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne kun for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. I forhold til løn og arbejdsvilkår i forbindelse med udstationeret arbejdskraft er udstationeringsdirektivets mindstelønsbestemmelse ikke udnyttet i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringslovens § 6 a fastsætter rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark. Det er dermed overladt til arbejdsmarkedets parter at regulere lønvilkår via kollektiv overenskomst også for udstationerede lønmodtagere.

Der er som udgangspunkt ikke nogen fast øvre grænser for, hvor længe en virksomhed kan udstationere en lønmodtager, og dermed hvor længe lønmodtageren alene er omfattet af minimumsrettigheder i værtslandet, som der er henvist til i udstationeringsdirektivet.

7. Konsekvenser

Der kan blive behov for at foretage visse ændringer i lov om udstationering af lønmodtagere mv.

På det foreliggende grundlag, vurderes meget foreløbigt at forslaget medfører administrative konsekvenser under 4 mio. kr. årligt. Konsekvenserne kan ikke kvalificeres yderligere på nuværende tidspunkt.

Forslaget vil eventuelt kunne få betydning for danske virksomheder, som udstationerer ansatte til øvrige EU-lande, idet forslaget blandt andet kan medføre, at virksomheder får yderligere forpligtelser, herunder lønelementer, som er gjort obligatoriske i andre medlemslande.

8. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 18. marts 2016. Der er modtaget svar fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), et fællesbrev fra Landsorganisationen i Danmark (LO), FTF og Akademikerne, samt svar fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og KL.

DA

DA finder generelt, at forslaget giver EU-medlemslandene muligheder for at fastsætte regler, der vil kunne begrænse virksomhedernes muligheder for at udstationere ansatte til andre EU-lande, og at forslaget derfor kan medvirke til at begrænse mobiliteten i Europa til skade for EU's konkurrenceevne.

DA finder derudover, at der er behov for at sikre, at forslaget ikke kommer til at begrænse medlemsstaternes kompetence til at fastlægge aflønning, og DA stiller dermed spørgsmål ved, om forslaget overholder nærhedsprincippet. DA henviser til, at forslaget ikke indeholder formuleringen fra det gældende direktiv om, at ”I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret”. Formuleringen af erstattet af en mere uklar bestemmelse om forståelsen af ”aflønning”.

DA henviser til, at formuleringen i det gældende direktiv ligger til grund for bestemmelsen i udstationeringslovens § 6 a, som blev udarbejdet efter drøftelser med arbejdsmarkedets parter som opfølgning på EU-Domstolens afgørelse i Laval-sagen. Bestemmelsen fastlægger, hvilke lønkrav en organisation kan stille på grundlag af en overenskomst, som klart specificerer, hvad en udenlandsk tjenesteyder skal betale, og fastslår desuden, hvilket lønkrav en fagforening kan konflikte for. Bestemmelsen i § 6 a, berører grundlæggende elementer i den danske aftalemodel, nemlig den aftalebaserede løndannelse og rammerne for at udøve konfliktretten til støtte for overenskomstkraav. Det er derfor afgørende for DA, at det sikres, at forslaget ikke berører medlemsstaternes kompetence til at fastsætte indholdet af lønbegrebet og ikke medfører ændringer i udstationeringslovens § 6 a.

DA opfordrer derfor til, at den hidtidige bestemmelse om medlemsstaternes kompetence i forhold til definition af lønbegrebet opretholdes. Hvis ikke bestemmelsen opretholdes, mener DA ikke at nærhedsprincippet er overholdt. Hvis ikke det er muligt at få bindende tilsagn fra Kommissionen om at opretholde den gældende formulering om national kompetence i forhold til definition af løn, opfordrer DA regeringen til at samle et tilstrækkeligt antal medlemsstater til at gøre indsigelse overfor Kommissionen efter proceduren i protokollen om nærheds- og proportionalitetsprincippet.

LO, FTF og Akademikerne

LO, FTF og Akademikerne har i et fælles brev overordnet anført, at når EU-Kommissionen vælger at åbne direktivet, havde organisationerne gerne set, at Kommissionens forslag fuldt ud ville gennemføre princippet om ”lige løn for lige

arbejde på det samme sted". Organisationerne henviser til, at princippet fremgik af DA og LO's aftale om udstationering fra 1992, der havde følgende formål at: "udstationerede arbejdstagere, hvad angår løn- og arbejdsforhold, kan få samme rettigheder som danske kolleger beskæftiget med tilsvarende arbejde."

Organisationerne ser Kommissionens udspil som et kompromis i forhold til den europæiske diskussion om udstationeredes rettigheder, som er opstået i kølvandet på en række afgørelser fra EU-Domstolen, blandt andet Laval-afgørelsen. Som opfølgning på Laval-afgørelsen foretog man i Danmark - på baggrund af et udredningsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter - en tilpasning af udstationeringsloven med hensyn til konfliktgrundlaget overfor udenlandske tjenesteydere. Organisationerne støtter fortsat denne løsning, og det er derfor afgørende, at adgangen til at definere lønbegrebet i overensstemmelse med national lovgivning og praksis opretholdes.

Organisationerne finder, at forslaget på enkelte punkter er i strid med nærheds- og proportionalitetsprincippet. Det gælder i forhold til medlemsstaternes adgang til at definere, hvad der nationalt forstås ved "aflønning", og adgangen til at fastsætte, at udstationerede vikarer skal sikres de samme vilkår, der gælder for vikarer i værtslandet, (jf. bestemmelsen i art. 3, stk. 9, som Kommissionen foreslår afskaffet).

Organisationerne finder det problematisk, at forslaget ikke opretholder den nuværende formulering i direktivet om, at løn defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Udeladelsen af denne formulering kan indikere, at der introduceres et nyt EU-retligt lønbegreb, hvis nærmere indhold vil skulle fastlægges af EU-domstolen, hvis der opstår tvivl om fortolkningen. Organisationerne hæfter sig blandt andet ved, at der i betragtning 12 i forslaget er henvist til, at nationale bestemmelser om aflønning af udstationerede arbejdstagere skal være begrundet i behovet for at beskytte disse, og at de ikke uforholdsmæssigt må begrænse grænseoverskridende levering af tjenesteydelser. Samlet set bevirker det, at der sker en forskydning af kompetence fra medlemsstaterne over til EU-Domstolen i relation til at fastlægge betydning af direktivets "lønbegreb". Organisationerne finder, at en sådan forskydning af kompetence ikke er nødvendig for at opnå formålet med forslaget, samt at lønforhold er national kompetence, jf. TEUF art. 153, stk. 5. Organisationerne finder det afgørende, at forslaget kommer til at indeholde den gældende formulering om at: "I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret".

Det er ligeledes afgørende at få afklaret, om der er forskel på det lønbegreb, der følger af § 6 a, i den danske udstationeringslov, og forslagets bestemmelse om aflønning.

Organisationerne finder det positivt, at udstationerede vikarer efter forslaget fremover skal sikres de samme rettigheder, som gælder værtsstatens vikarer i henhold til art. 5 i vikardirektivet. Men organisationerne finder det problematisk, hvis art. 3, stk. 9, i udstationeringsdirektivet ophæves, hvis det betyder, at medlemsstaterne ikke længere har mulighed for at ligestille udstationerede vikarer med nationale vikarer for så vidt angår afskedigelsesregler, løn i opsigelsesperioden, regler om akkumulering af anciennitet, samt regler om information og høring, information om ledige stillinger og adgang til kollektive faciliteter. Det skal nærmere afkla-

res, hvilke konsekvenser en ophævelse af art. 3, stk. 9, har i forhold til overenskomsternes vikarbestemmelser.

Organisationerne finder ikke, at forslaget om en udstationerings tidsmæssige udstrækning er tilstrækkelig og giver fortsat ikke svar på, hvor længe man kan være udstationeret, og hvad der ligger i begrebet ”udstationering”. Der er tale om en lovvalgsbestemmelse, som kun vil få begrænset omfang i forhold til at kunne sikre ufravigelige danske ansættelsesretlige regler.

I forhold til forslagets bestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at kræve, at en virksomhed kun indgår aftaler med underleverandører, der garanterer overholdelse af de samme lønvilkår, som førstnævnte virksomhed skal overholde, bemærker organisationerne, at bestemmelsen synes at være en blåstempling af brugen af arbejdsklausuler i offentlige udbudskontrakter.

KL

KL har som generel bemærkning, at direktivet rejser en række spørgsmål som er centrale i forhold til den danske arbejdsmarkedsregulering, forhold som i sidste ende påvirker prisen på de tjenesteydelser, som kommunerne køber af udenlandske tjenesteydere. KL mener, at elementer i forslaget skal afklares nærmere. Det gælder blandt andet de økonomiske konsekvenser af forslaget, når det foreslås udbredt til alle sektorer og ikke kun bygge- og anlæg. KL har en række spørgsmål til forståelse af EU-Kommissionens forslag om aflønningsbegreb med hensyn til, hvilke elementer, som omfattes, og hvordan de skal være gjort obligatoriske.

Det er KL's vurdering, at hvis forslaget skal forstås sådan, at udstationerede skal kunne påberåbe sig danske overenskomster, uanset at disse ikke er almengjorte, vil det udgøre en særlig udfordring for Danmark og for mobiliteten i EU.

KL er bekymret for, om forslaget får betydning for EU-Domstolens kompetence i forhold til at regulere løn og KL henviser til, at EU-traktaten ikke giver domstolen kompetence hertil. KL stiller desuden spørgsmål ved, om der med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i dansk ret vil opfylde den del af forslaget, som forpligter medlemslandene til at offentliggøre bestanddele af aflønningen.

Endelig bemærker KL, at KL er imod lovgivning om kædeansvar og henviser til, at kommuner frit skal kunne vælge, i hvilket omfang, der fastsættes kædeansvar i kontraktsforhold.

FA

FA er generelt betænkelig ved forslaget og anbefaler, at forslaget afventer implementeringen og evalueringen af håndhævelsesdirektivet, samt at der foretages en grundig analyse af forslagets konsekvenser i forhold almengørelse af overenskomster og hjemmelsgrundlaget i traktaten. FA finder, at rækkevidden af forslaget – og særligt bestemmelsen om løn – er uklar, fx med hensyn til, om forslaget forpligter til at almengøre overenskomster. I givet fald vil det gribe ind i den danske model. FA finder, at forslaget begrænser den frie bevægelighed og stiller spørgsmål ved, om forslaget er afbalanceret og proportionalt.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der må forventes uenighed mellem medlemslandene om behovet og hensigtsmæssigheden i en genåbning af direktivet og formålet hermed. På den ene side er der en række lande, som støtter EU-Kommissionens forslag til en revision af udstationeringsdirektivet, og som ønsker at få fremmet princippet om, at samme arbejde på samme sted skal aflønnes på samme måde. På den anden side er der en gruppe lande – først og fremmest de øst-europæiske lande, som er imod primært fordi, det begrænser landenes mulighed for lønkonkurrence og kan medføre øget protektionisme.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen vurderer, at der med forslagets centrale bestemmelse om vilkår under udstationeringen, fortsat tages højde for, at ikke alle medlemslande har lovregulering af løn eller almengjorte overenskomster.

Regeringen finder det afgørende, at det nationale råderum for regulering af vilkår, herunder lønvilkår, ikke begrænses, og at der ikke sker en forskydning af kompetence fra medlemsstaterne til EU-domstolen. Det gælder blandt andet i forhold til at definere løn. Derfor bør det i lighed med det gældende direktiv fremgå af selve direktivteksten, at løn defineres i overensstemmelse med national praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

Regeringen finder, at forslaget indeholder en række elementer, som skal afklares yderligere forud for endelig stillingtagen. Det angår blandt bestemmelsen om anvendelse af værtslandets regler ved udstationering udover 24 måneder og sammenhængen med reglerne i forordning 883 om social sikring, samt betydningen af at ophæve udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 9, om at fastsætte nationale regler som ligestiller udstationerede vikarer med nationale vikarer.

I forhold til forslagets bestemmelse om underleverandører noterer regeringen sig, at det overlades medlemslandene at tage stilling til, om man vil anvende bestemmelsen.

Endelig er det vigtigt for regeringen, at forslaget ikke medfører øget protektionisme, der kan bremse vækst og beskæftigelse i EU, herunder i forhold til danske virksomheders levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.