



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
udvalg@ft.dk

Claus Kvist Hansen  
Claus.Kvist.Hansen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

17. november 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. oktober 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 43 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Claus Kvist Hansen (DF).

J.nr. 2017 - 7609

**Spørgsmål nr. 43:**

”Vil ministeren oplyse i forlængelse af det nye Udstationeringsdirektiv, der er aftalt mellem Rådet og EU-Kommissionen, hvilke forskelle der er på udstationerede medarbejdere fra andre EU-lande i Danmark og ansatte i Danmark, der ikke er udstationerede? Der tænkes i den forbindelse på samtlige løn- og arbejdsmæssige forhold.”

**Svar:**

Jeg er rigtig tilfreds med, at det lykkedes at få de to danske hovedprioriteter om national kompetence til lønfastsættelse og vilkår for vikarer med i den aftale om en revision af udstationeringsdirektivet, der blev indgået på EPSCO-rådsmødet den 23. oktober 2017.

Med aftalen er der nu politisk enighed om, at udstationerede lønmodtagere fremover skal sikres en aflønning, således at udstationerede får samme løn som værtslandets lønmodtagere, når de udfører samme arbejde.

Der er nu en proces, hvor der skal forhandles med Europa-Parlamentet. Når der foreligger en endeligt vedtaget revision af udstationeringsdirektivet, vil den danske implementeringsproces gå i gang, hvilket vil ske i samråd med arbejdsmarkedets parter.

I en dansk sammenhæng vurderes ændringen umiddelbart at have begrænset betydning for de krav, som den danske fagbevægelse allerede i dag stiller til en udenlandsk virksomhed, der udstationerer medarbejdere i Danmark.

Ændringen vil derimod være en hjælp for de lande, der har andre systemer for lønfastsættelse og ligesom Danmark ønsker at sikre fair konkurrence og ordnede forhold på det nationale arbejdsmarked.

Endvidere vil udstationerede lønmodtagere fremover med visse undtagelser blive omfattet af den ansættelsesretlige lovgivning i værtslandet, hvis udstationeringen varer over 12 måneder eller op til 18 måneder.

Efter det gældende udstationeringsdirektiv er udstationerede lønmodtagere allerede sikret en række minimumsrettigheder i værtslandet. Det gælder blandt andet ret til

mindsteløn, maksimal arbejdstid og minimal hviletid, mindste antal betalte feriedage pr. år., arbejdsmiljø mv., forbud mod forskelsbehandling mv.

En lønmodtager, som er udstationeret til Danmark, er omfattet af den danske udstationeringslov. Uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet, finder følgende regler anvendelse, jf. udstationeringslovens § 5:

- Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.
- Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.
- Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Vilkår i henhold til lovgivningen sikres og håndhæves på samme måde som for lønmodtagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark.

Udstationerede lønmodtagere er derimod ikke i dag omfattet af anden ansættelsesretlig lovgivning, som regulerer forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, fx lov om ansættelsesbeviser, lov om tidsbegrænset ansættelse, lov om deltid, lov om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, lov om information og høring af arbejdstagere mv.

Udstationeringsdirektivets bestemmelser om mindsteløn er ikke gennemført i Danmark. Danske lønvilkår kan i stedet sikres via overenskomst med den udenlandske arbejdsgiver.

Det fremgår af udstationeringslovens § 6 a, at der med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, på samme måde som over for danske arbejdsgivere kan anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst. Det bemærkes, at retten til at anvende kollektive kampskridt over for en dansk virksomhed ikke på samme måde er forankret i lovgivningen, men er baseret på en mangeårig arbejdsretlig praksis.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen