



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Jan E. Jørgensen
Jan.E@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 3. februar 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 134 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jan E. Jørgensen (V)

27. februar 2020

Spørgsmål nr. 134:

”Vil ministeren udarbejde en oversigt over praksis i de øvrige EU-lande, for så vidt angår den arbejdsretlige håndtering af spørgsmål om udstationerede arbejdstagere og udenlandsk baserede arbejdsgivere?”

J.nr. 2020 - 924

Svar:

Mit svar tager udgangspunkt i de informationer Beskæftigelsesministeriet umiddelbart har adgang til.

Der er netop udarbejdet en komparativ analyse¹ af retssager vedr. udstationerede arbejdstagere i 11 lande, der fylder 336 sider. Som følge af det store omfang tillader jeg mig at henvise til, hvor den er lokaliseret på internettet:

<https://www.etui.org/Publications2/Books/Posting-of-workers-before-national-courts>

Analysen viser, at det er en problemstilling, der er aktuel i en række EU-lande. Analysen vedrører Bulgarien, Danmark, Finland, Frankrig, Tyskland, Irland, Letland, Nederlandene, Polen, Portugal og Slovenien.

Da spørgsmålet er stillet i tilknytning til andre spørgsmål (EUU spm. 133 og 135), der drejer sig om fagforeningers konfliktret i relation til retten til fri bevægelighed, kan jeg supplerende oplyse, at den arbejdsretlige håndtering i Danmark og Sverige har nogle særlige træk i sammenligning med andre EU-lande.

I de øvrige EU-lande vil virksomheder som udgangspunkt efter lovgivningen være forpligtet til at betale en vis løn. Det kan enten være i form af en lovbestemt mindsteløn eller en såkaldt almengjort overenskomst. Det vil sige en overenskomst, der via lovgivning gælder for alle arbejdstagere, typisk inden for en bestemt sektor.

¹ Posting of workers before national courts —Edited by Zane Rasnača and Magdalena Bernaciak, ETUI, 2020.

Da det således er et offentligretligt krav, er det i disse lande primært en myndighedsopgave at håndhæve reglerne. Arbejdsmarkedets parter kan dog være involveret i håndhævelsen, hvilket ifølge ovennævnte analyse af 11 lande, side 245, fx – udover i Danmark – er tilfældet i Slovenien, Irland og Nederlandene.

I *“Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union”*² anføres, at bortset fra i Danmark og Sverige er arbejdsmarkedets parter kun i mindre grad involveret i overvågning og håndhævelse af rettigheder for udstationerede arbejdstagere.³

Fra EU-Domstolens sag C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, kan udledes, at i Finland kan en fagbevægelse få overdraget lønkrav fra en udstationeret arbejdstager med henblik på at bistå i en sag mod arbejdstageren for at få udbetalt løn i henhold til en almengjort overenskomst.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard

²http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139_Posting_workers_Mar11pdf.pdf

³ Side 201: *“Apart from the Nordic countries Denmark and Sweden, social partners are involved in monitoring / enforcing the rights of posted workers and their presence only to a very minor extent. In all countries it was observed that they lack sufficient (financial) sources and access to data necessary for the adequate performance of their tasks.”*