

Arbejdsmarkedsudvalget
AD - L 36 - Bilag 4
Offentligt



EUROPA-KOMMISSIONEN

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling

Tilpasningsevne, dialogen mellem arbejdsmarkedets parter samt sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder
Arbejdsret og arbejdets tilrettelæggelse

07.07.05 10794

Bruxelles, den
EMPL D/2 AK/bp D(2005) 16098

Foreningen Rejsearbejdere For
Retfærdig Skattelovgivning
att. Hans Erik Meyer
Nørbyvej 55
6200 Aabenraa
Danmark

Vedr.: Klage nr. 2004/5092

I Deres klage (registreret som nr. 2004/5092) på vegne af Foreningen Rejsearbejdere For Retfærdig Skattelovgivning rejser De en række spørgsmål om Danmarks gennemførelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

De anfører først og fremmest, at Danmark har overtrådt artikel 3 i direktiv 96/71/EF for så vidt angår mindsteløn og feriepenge, på grund af at Danmark ikke har gennemført lovgivning om mindsteløn og ikke har almindeligt gældende kollektive overenskomster om disse emner som omhandlet i direktivet og på grund af den manglende kontrol af overholdelse af ferieloven.

Der findes i Danmark ikke nogen procedure for at erklære kollektive aftaler for alment gældende, ligesom der ikke er indført et system for voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, og man har ikke skønnet det nødvendigt at fastsætte en særlig procedure for at anvende kollektive overenskomster på udstationerede arbejdstagere. Derfor er udstationerede arbejdstagere i Danmark kun underlagt de regler, der er fastsat ved lov eller andre administrative bestemmelser. Med hensyn til mindsteløn har Danmark ikke ved lov fastsat en mindsteløn. I henhold til direktivet er det i øvrigt ikke obligatorisk at fastsætte en mindsteløn.

Hvad angår feriepenge anfører De, at Danmark ikke overholder ferieloven, når det drejer sig om arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark. Det bestemmes i artikel 5 i direktiv 96/71/EF, at medlemsstaterne skal træffe passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af direktivet, og at de især skal sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på

Commission européenne, B-1049 Bruxelles / Europese Commissie, B-1049 Brussel - Belgien. Telefon: (32-2) 299 11 11.
Kontor: J-37 4/20. Telefon: (32-2)296 02 31. Telefax (32-2)299 08 90
<http://europa.eu.int/>

gennemførelse af forpligtelserne i direktivet. Ved gennemførelsen af denne artikel anvender medlemsstaterne to typer foranstaltninger for at sikre, at bestemmelserne i direktivet overholdes, dvs. enten kontrolforanstaltninger for at sikre, at de udstationerede arbejdstagere behandles i overensstemmelse med direktivet, eller sanktioner i tilfælde af uregelmæssigheder. Danmark har valgt sidstnævnte type foranstaltning.

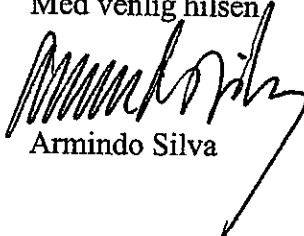
Da de danske regler ikke finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, kan reglerne heller ikke håndhæves i forbindelse med udstationering. For at bringe den danske lov om udstationering af lønmodtagere i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 96/71/EF er der derfor indsat § 10, som omhandler en særlig straf for at undlade at yde udstationerede arbejdstagere ferie. Hvis De er af den opfattelse, at Danmark med denne bestemmelse ikke (i tilstrækkeligt omfang) har gennemført artikel 5 i direktiv 96/71/EF, vil De kunne hjælpe os ved nærmere at uddybe dette punkt.

De anfører endvidere, at Danmark ikke overholder Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Ifølge dette direktiv har en medlemsstat pligt til at sikre, at der gives en række supplerende oplysninger til en arbejdstager, som skal udføre sit arbejde i et andet land end den medlemsstat, hvis lovgivning og/eller praksis gælder for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Danmark har indsat denne bestemmelse i § 3 i bekendtgørelsen af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Direktivet indeholder ikke nogen bestemmelse om, at der skal træffes foranstaltninger til, at arbejdstagere, som er udstationeret i Danmark, skal modtage supplerende oplysninger. De medlemsstater, *hvorfra* arbejdstageren udstationeres, har nemlig en bestemmelse herom i deres lovgivning.

Endelig anfører De, at Arbejdsmarkedsstyrelsen ikke er et egnet forbindelseskantor. På grundlag af de argumenter, De fremfører i Deres brev, er det imidlertid ikke muligt at vurdere, om det danske forbindelseskantor udfører de opgaver, det er tiltænkt i henhold til artikel 4 om samarbejde om information i direktiv 96/71/EF, f.eks. samarbejde med andre myndigheder og oplysning til udenlandske arbejdstagere og arbejdsgivere om dansk lovgivning. Det ville også være til stor hjælp for os, hvis De kan give os yderligere oplysninger om dette punkt.

Med venlig hilsen



Armindo Silva