



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
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

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 11. november 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 10 (L 36), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Line Barfod (EL).

27. November 2008

J.nr. 2008-0000705

Spørgsmål nr. 10:

”Ministeren bedes oplyse, om lovforslaget betyder, at følgende overenskomstempler kan indregnes i mindstelønnen og/eller stilles som krav til udenlandske tjenesteydere:

a) Enhver form for genetillæg, hvis man forud for overenskomstens indgåelse ikke har kendskab til, i hvilket omfang de skal udbetales. Det gælder for eksempel:

- (1) Tillæg for skiftende arbejdstider/arbejde uden for normal arbejdstid
- (2) Smudstillæg
- (3) Tillæg for ude og rejsearbejde

b) Betalte og ikke-betalte overenskomstmæssige fridage, udover det i ferieloven fastlagte

c) Frihed med løn under sygdom udover det i lovgivningen fastlagte

d) Frihed med løn under barsel udover det i lovgivningen fastlagte

e) Arbejdstidsregler, der giver arbejderne bedre vilkår end de minimumsregler, der fremgår af udstationeringsdirektivet og dansk lovgivning med hensyn til maksimal arbejdstid og minimal hviletid – for eksempel følgende:

- i) Bestemmelser om, at varierende ugentlig arbejdstid skal fastlægges ved lokal enighed, og at fastlæggelsen af sådanne arbejdstider kræver kortere gennemsnitlig arbejdstid og kortere referenceperioder, end det i lovgivningen beskrevet.
- ii) Bestemmelser om, at arbejde udenfor normal arbejdstid skal varsles efter bestemte regler, således at arbejdsgiveren ikke frit og uden yderligere betaling kan diktere overarbejde, skifteholdsarbejde og forskudt arbejdstid”

Endeligt svar:

Der henvises generelt til det i svaret på spørgsmål 1 anførte om parternes mulighed for at tage højde for, hvad danske arbejdsgivere måtte have af forpligtelser ud over

lovgivningens minimumsbestemmelser på de i udstationeringsdirektivet artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g) nævnte områder. Det er således arbejdsmarkedets parter, der ved fastlæggelsen af de lønkrav, som en udenlandsk tjenesteyder kan mødes med, må tage stilling til, hvilke andre overenskomstelementer der kan indregnes heri.

Lovforslaget indeholder ikke nogen begrænsning af parternes mulighed for at tage andre overenskomstelementer som nævnt i betragtning ved fastsættelsen af lønkrav ud over den grundlæggende forudsætning, at udenlandske tjenesteydere ikke må stilles ringere end en dansk arbejdsgiver på tilsvarende område. Som anført i bemærkningerne til lovforslaget skal der således tages hensyn til, at en udenlandsk tjenesteyder allerede kan have forpligtelser, eksempelvis i forhold til betalte og ikke-betalte fridage ud over det i ferieloven fastsatte, som nødvendigvis må tages i betragtning, så forskelsbehandling undgås. I sidste ende vil det være Arbejdsretten, der afgør, om det lønkrav, den udenlandske tjenesteyder er blevet mødt med, ligger inden for lovforslagets rammer eller om det pågældende lønkrav konkret må anses for at være ulovlig forskelsbehandling af den udenlandske tjenesteyder.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen