



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Søren Søndergaard
Soren@Sondergaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2022 - 6692
20. september 2022

Europaudvalget har i brev af 25. august 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 261 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 261:

”Ministeren bedes redegøre for EU-Domstolens præjudicielle afgørelse i sag C-232/20, herunder oplyse om afgørelsen skal forstås sådan, at en ansat i overensstemmelse med udstationeringsdirektivet, kan være ”midlertidigt” udstationeret i et andet EU-land i helt op til 55 måneder.”

Svar:

Jeg kan indledningsvist oplyse, at EU-domstolens præjudicielle afgørelse i sag C-232/20 vedrører fortolkningen af vikardirektivet (direktiv 2008/104/EU). I sagen fandt domstolen, at fornyelsen af successive udsendelser af en og samme vikaransat til en og samme brugervirksomhed i en periode på 55 måneder udgør misbrug og omgåelse af reglerne i direktivet, såfremt de successive udsendelser fører til en tjenesteperiode hos brugervirksomheden, der er længere end hvad der med rimelighed kan anses som ”midlertidigt” under hensyn til alle relevante omstændigheder, og inden for de nationale rammer.

Sagen, som EU-domstolens præjudicielle afgørelse omhandler, har ikke et grænseoverskridende element, og afgørelsen vedrører således ikke udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF). Jeg vil dog gerne for fuldstændighedens skyld redegøre for, hvad der efter udstationeringsdirektivet forstås ved begrebet ”midlertidigt”, og hvordan man det i reviderede udstationeringsdirektiv (direktiv 2018/957) har søgt at løse nogle af de udfordringer, som dette begreb i praksis har givet anledning til.

Udstationeringsdirektivet fastsætter en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse af udstationerede arbejdstageres løn – og arbejdsvilkår, som skal overholdes i værtslandet af alle arbejdsgivere, som sætter arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde på værtslandets område, uanset varigheden af udstationeringen. Vikarer er omfattet af fuld beskyttelse efter direktivet.

Ifølge definitionen i udstationeringsdirektivets artikel 2, stk. 1, er en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en midlertidig¹ periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område, end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

Udstationeringsdirektivet angiver ikke mere specifikke kriterier for, hvordan man fastslår den midlertidige karakter af det arbejde, som den udstationerede arbejdstager skal udføre.

Definitionen af udstationering skal ses i samspil med Rom-konventionen², idet Danmark vil være det sædvanlige arbejdsland i konventionens forstand, hvis der arbejdes mere end midlertidigt. Det fremgår af konventionen, at med hensyn til individuelle arbejdsaftaler bør udførelsen af arbejde i et andet land betragtes som midlertidigt, når arbejdstageren forventes at genoptage sit arbejde i sit oprindelsesland efter at have udført sine opgaver i udlandet.

Med henblik på at gennemføre, anvende og håndhæve udstationeringsdirektivet er der med håndhævelsesdirektivet (direktiv 2014/67/EU) bl.a. fastsat en bestemmelse i artikel 4, stk. 3, der indeholder elementer til at vurdere, om en arbejdstager er udstationeret midlertidigt. Det fremgår af bestemmelsen, at for at kunne vurdere, om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, undersøges alle faktuelle elementer, der karakteriserer et sådant arbejde og arbejdstagerens situation, og der opregnes elementer, der kan indgå i vurderingen. Det er imidlertid kun vejledende elementer, og det er altid en konkret vurdering.

Det følger af praksis fra EU-domstolen³, at en midlertidig levering af tjenesteydelser kan strække sig over en årrække, typisk i forbindelse med udførelsen af større projekter, fx inden for infrastruktur. Det vil afhænge af arbejdstagerens individuelle forhold, som fx forudgående arbejde i virksomheden, om en udstationeret arbejdstager kan siges at udføre arbejdet midlertidigt i den forbindelse.

Som det fremgår, kan det være vanskeligt at fastsætte en øvre grænse for, hvornår en udstationering af en medarbejder ikke længere har karakter af at være midlertidigt. Efter omstændighederne kan en udstationering vare mange år, hvor værtslandet efter det oprindelige udstationeringsdirektiv kun kunne kræve overholdelse af ”den hårde kerne” af ufravigelige regler. Et af formålene med revideringen af udstationeringsdirektivet i 2018 var at løse det problem. Det blev således indført med direktivet, at når en udstationering af en lønmodtager varer mere end 12 måneder, skal den udstationerede virksomhed overholde værtslandets øvrige ansættelsesretlige regler ud over de vilkår, som allerede fremgår af direktivets kerne af ufravigelige regler. Virksomheden kan forlænge udstationeringen med 6 måneder op til i alt

¹ Det bemærkes, at udstationeringsdirektivet anvender begrebet ”en bestemt periode”. Der er dog ingen tvivl om, at der med direktivet er ment en midlertidig periode, som det også fremgår af direktivets andre sprogversioner end en danske. Udstationeringsloven, der implementerer direktivet, anvender således også begrebet ”midlertidigt”.

² Rom-konventionen af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, anvendes i forholdet mellem Danmark og andre EU-lande, da Danmark som følge af retsforbeholdet ikke er omfattet af den senere forordning (EF) nr. 593/2008, Rom-I forordningen.

³ F.eks. Schnitzer-dommen (C-215/01), præmis 30-31.

18 måneder, hvorefter virksomheden skal overholde værtslandets øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår. Dog er regler om opsigelse og supplerende pensionsordninger ikke omfattet.

Med hensyn til vikarer blev det i det reviderede udstationeringsdirektiv gjort obligatorisk for medlemslandene at sikre ligebehandling af nationale og udstationerede vikarer. Dette var muligt for medlemsstater at indføre tidligere, men ikke obligatorisk. Når en vikar sendes til Danmark, gælder vikarloven altså fra dag 1, uanset om vikaren kan anses for udstationeret midlertidigt.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister