

## Forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.<sup>1</sup>

(Implementering af det reviderede udstationeringsdirektiv m.v.)

### § 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse [nr. 1144 af 14. september 2018], foretages følgende ændring:

1. I § 5, nr. 4) ændres "Funktionærlovens § 7" til: "Funktionærlovens §§ 7 og 9, stk. 1".

2. I § 5 indsættes som ny nr. 8:

"8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i lovens § 1."

3. I § 5, indsættes efter stk. 1 som nye stykker 2 - 5:

*Stk. 2.* Når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i § 5, stk. 1, og uanset hvilket lands ret, der ellers finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for en lønmodtager i en tilsvarende situation, der er ansat i en dansk virksomhed, jf. dog stk. 3. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende regler eller betingelser, der er mere gunstige for lønmodtageren.

*Stk. 3.* Bestemmelsen i stk. 2, 1. pkt., finder ikke anvendelse for så vidt angår lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

*Stk. 4.* Perioden, der er angivet i stk. 2 forlænges i op til 18 måneder, hvis virksomheden sender en meddelelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a. Virksomheden skal sende en meddelelse senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder.

*Stk. 5.* Ved en successiv udstationering, hvor en udstationeret lønmodtager erstatter en anden udstationeret lønmodtager til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den

---

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L173, side 16.

samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

*Stk. 6.* Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om, hvordan en forlængelse af perioden efter stk. 4 skal meddeles til Erhvervsstyrelsens IT-system og brugen af dette system.

4. Efter § 5 indsættes som ny § 5 a:

”§ 5 a. En brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres som vikarer, skal underrette den udstationerende virksomhed om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen.

*Stk. 2.* En brugervirksomhed skal i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed om videreudstationeringen.”

5. I § 6 a, stk. 1, 1. pkt., indsættes efter ”løn”: ”og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi”.

6. § 6 a, stk. 2, 2. pkt., affattes således:

”Det skal af disse overenskomster, sammenholdt med det centrale officielle nationale websted, med den fornødne klarhed fremgå hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der efter overenskomsterne skal betales.”

7. Efter § 6 a indsættes som ny § 6 b:

”§ 6 b. Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er og i bekræftende hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse for udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, når bruttolønnen opgøres, jf. § 6 a.”

8. I § 11 ændres ”2019” til: ”2024”.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft 1. januar 2021, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* For lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra og med den 30. juli 2020, indgår den samlede udstationeringsperiode fra dette tidspunkt i opgørelsen i henhold til lovens § 5 stk. 2 og 4, under forudsætning af, at lønmodtageren udfører samme arbejdsopgave på samme sted ved lovens ikrafttræden.

*Stk. 3.* I forhold til vejtransportsektoren finder lovens regler først anvendelse, når der er vedtaget ændringer af direktiv 2006/22/EF for så vidt angår kontrol og håndhævelse samt særlige regler i forhold til direktiv 96/717EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af chauffører inden for vejtransportsektoren, og disse regler er trådt i kraft.

....

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

Indholdsfortegnelse.

#### **1. Indledning og baggrund**

- 1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg
- 1.2. Det gældende udstationeringsdirektiv og dets implementering i dansk ret
- 1.3. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde på udstationeringsområdet
- 1.4. Det reviderede udstationeringsdirektiv (ændringsdirektivet)

#### **2. Lovforslagets hovedindhold**

- 2.1. Ændring af "den hårde kerne"
  - 2.1.1. Gældende ret
  - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.1.3. Den foreslåede ordning
- 2.2. Langtidsudstationering
  - 2.2.1. Gældende ret
  - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.2.3. Den foreslåede ordning
- 2.3. Informationspligt i forhold til vikarer
  - 2.3.1. Gældende ret
  - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.3.3. Den foreslåede ordning
- 2.4. Ændring af grundlag for overenskomstkrav overfor udenlandske virksomheder samt præcisering af transparens af lønvilkår
  - 2.4.1. Gældende ret
  - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

- 2.4.3. Den foreslåede ordning
- 2.5. Godtgørelse af udgifter i forbindelse med udstationeringen
  - 2.5.1. Gældende ret
  - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.5.3. Den foreslåede ordning
- 2.6. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde
  - 2.6.1. Gældende ret
  - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.7. Revisionsbestemmelse
  - 2.7.1. Gældende ret
  - 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.7.3. Den foreslåede ordning

- 3.** Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
- 4.** De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige.
- 5.** De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.
- 6.** De administrative konsekvenser for borgere.
- 7.** De miljømæssige konsekvenser.
- 8.** Forholdet til EU-retten.
- 9.** Hørte myndigheder og organisationer mv.
- 10.** Sammenfattende skema.

....

### *1. Indledning og baggrund*

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 om ændring af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter ændringsdirektivet) blev vedtaget den 28. juni 2018.

Fristen for at gennemføre ændringsdirektivet i dansk ret er ifølge direktivet fastsat til den 30. juli 2020.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre de nødvendige ændringer og præciseringer af den gældende udstationeringslov som følge af ændringsdirektivet.

Hovedpunkterne i dette lovforslag er:

- At udvide listen (den hårde kerne) af løn- og arbejdsvilkår, som skal sikres udstationerede lønmodtagere i Danmark til også at omfatte vilkår for indkvartering samt at godtgøre udgifter til rejse, kost og logi, når danske lønmodtagere er sikret disse rettigheder
- At indføre en maksimal tidsperiode for udstationering til Danmark på op til 18 måneder, hvorefter den udstationerede lønmodtager omfattes af en række yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår
- At indføre en informationsforpligtelse for brugervirksomheder ved udstationering af vikarer
- At præcisere det grundlag, som der kan rejses overenskomstkrav på, overfor udenlandske virksomheder
- At præcisere krav til transparens af lønvilkår i forhold til konfliktgrundlaget
- At præcisere hvordan godtgørelsen for ydelser til udstationeringen opgøres
- At fastsætte overgangsregler for anvendelse af ændringsdirektivet inden for vejtransportsektoren

### *1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg*

Implementeringen af ændringsdirektivet har i lighed med sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. En arbejdsgruppe under implementeringsudvalget har drøftet den nærmere udmøntning af ændringsdirektivet og de nødvendige ændringer i den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse [nr. 1144 af 14. september 2018], herefter udstationeringsloven. Implementeringsudvalget har desuden drøftet indstilling til lovudkast. Implementeringsudvalgets medlemmer har indstillet til beskæftigelsesministeren, at lovforslaget udgør en samlet og fyldestgørende implementering af direktivet i lovgivningen. Udvalget bemærker hertil, at der dermed ikke er taget stilling til, om der skal ske justeringer i kollektive overenskomster

### *1.2. Det gældende udstationeringsdirektiv og dets implementering i dansk ret*

Udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 1996) finder anvendelse, når en virksomhed leverer en tjenesteydelse inden for EU eller EØS området og i den forbindelse udstationerer lønmodtagere. Direktivet fastsætter, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en ansat til et andet land. Efter udstationeringsdirektivet skal den udenlandske virksomhed i forbindelse med udstationering af lønmodtagere overholde en række minimumsrettigheder i værtslandet. Udstationeringsdirektivet er implementeret i dansk ret ved udstationeringsloven, jf. lovbekendtgørelse [nr. 342 af 3. april 2014] med senere ændringer.

Direktivets beskyttede minimumsrettigheder er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.

- Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- Mindsteløn, herunder overtidbetaling.
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder via vikarbureauer.
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge.
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination.

Bortset fra tilrådgighedsstilling af arbejdstagere og løn er de øvrige kerneområder, der er opregnet i direktivet, reguleret i

- arbejdsmiljølovgivningen,
- lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet,
- ferieloven,
- ligebehandlingsloven,
- ligelønsloven,
- forskelsbehandlingsloven,
- funktionærloven og
- vikarloven.

Efter § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, skal en virksomhed, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, opfylde følgende lovgivning uanset hvilket lands ret, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet:

- 1) lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov, og kapitel 4 a i lov om luftfart;
- 2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov 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;
- 3) lov om lige løn til mænd og kvinder;
- 4) funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1;
- 5) lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.;
- 6) lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet; samt
- 7) lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Lønvilkår er i Danmark ikke reguleret i lovgivningen. I stedet reguleres lønvilkår via de kollektive overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. I forhold til udstationerede lønmodtagere er udstationeringsdirektivets bestemmelse om mindsteløn, herunder overtidbetaling, derfor ikke udnyttet i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringslovens § 6 a fastlægger rammerne for anvendelse af kollektive kampskrift til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med den udenlandske virksomhed, der

udstationerer lønmodtagere til Danmark, med henblik på at sikre de udstationerede lønmodtagere lønvilkår svarende til, hvad en dansk arbejdsgiver skal betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Det er et krav efter udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked, og at det fremgår med den fornødne klarhed af disse overenskomster, hvilken løn der skal betales. § 6 a er indsat i udstationeringsloven på baggrund af anbefalingerne fra Laval-udvalget.

Efter de gældende regler, er der ikke nogen fast øvre grænse for, hvor længe en virksomhed kan udstationere en lønmodtager til et andet land, før lønmodtageren bliver sikret af yderligere ansættelsesretlige regler i værtslandet om løn- og arbejdsvilkår ud over de vilkår, som allerede fremgår af art. 3, stk. 1 i udstationeringsdirektivet og § 5, stk. 1, i udstationeringsloven.

### *1.3. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde på udstationeringsområdet*

Allerede i det oprindelige udstationeringsdirektiv fra 1996 er der fastsat regler om myndighedssamarbejde og håndhævelse af udstationeringsreglerne. Således blev medlemsstaterne bl.a. forpligtet til at udpege et eller flere forbindelseskontorer samt til at etablere et samarbejde mellem de offentlige myndigheder med henblik på at overvåge de arbejds- og ansættelsesvilkår, som fremgår af den hårde kerne i direktivet. Samarbejdet skulle bl.a. bestå i, at de pågældende offentlige myndigheder besvarer begrundede forespørgsler fra hinanden om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådighedsstillelse af arbejdstagere, herunder angående åbenlyst misbrug eller grænseoverskridende aktiviteter, der anses for ulovlige. Endvidere blev medlemsstaterne forpligtet til at sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår generelt er gjort alment tilgængelige.

Endelig blev medlemsstaterne forpligtet til at sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter rådede over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse af forpligtelserne i direktivet.

Med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter håndhævelsesdirektivet) og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen") blev der sat særligt fokus på gennemførelsen og håndhævelsen af udstationeringsreglerne. Håndhævelsesdirektivet indeholdt ikke nye materielle rettigheder for udstationerede lønmodtagere, men formålet var at etablere en fælles ramme af bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler, jf. artikel 1 i håndhævelsesdirektivet.

Håndhævelsesdirektivet er i dansk ret implementeret ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Loven gennemfører håndhævelsesdirektivets krav om øget håndhævelse og sikring af udstationerede lønmodtageres rettigheder og udnytter i den forbindelse de muligheder, direktivet giver for at undersøge en udstationerende virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet.

Gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet medførte bl.a. at:

- Udstationeringsbegrebet blev uddybet/præciseret.
- Arbejdstilsynet fik adgang til at undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark (kontrol af virksomhedens reelle aktiviteter).
- Arbejdstilsynet fik adgang til at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder.
- Arbejdsmarkedets parter fik mulighed for at bede Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder, når der er indledt en fagretlig sag.
- Der blev oprettet en ny kategori i RUT for de virksomheder, der ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, og Arbejdstilsynet fik adgang til at berigtige en anmeldelse til RUT.
- Der indførtes yderligere oplysningskrav i forbindelse med anmeldelse til RUT i form af oplysning om sociale sikringsforhold og om dansk hvervgiver.
- Arbejdsmarkedets parter fik adgang til yderligere oplysninger i RUT, når der er indledt en fagretlig sag.
- Værnetingsbestemmelsen blev ændret med henblik på håndhævelse af rettigheder, og der blev indført beskyttelse mod ugunstig behandling.
- Der blev tilvejebragt regler med henblik på administrativt samarbejde med andre EU- og EØS-lande om udstationering.
- Der blev tilvejebragt hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtage afgørelser og forlig fra det fagretlige system som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles-I forordningen.

I Danmark ligger adgangen til at føre tilsyn med udstationeringslovens bestemmelser om minimumsarbejdsvilkår i de forskellige bestemmelser og love, som udstationeringsloven henviser til. Udstationerede lønmodtagere sikres således de samme rettigheder som danske lønmodtagere på disse loves områder. Tilsvarende påhviler der udenlandske arbejdsgivere de samme forpligtelser som danske arbejdsgivere.

Det generelle tilsyn med og håndhævelse af henholdsvis arbejdsmiljøregler, ansættelsesretlige regler og de kollektive overenskomster er i dansk ret delt mellem myndighederne og arbejdsmarkedets parter. Det følger af den danske aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Også i den sammenhæng er reguleringen af løn- og arbejdsvilkår overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse, jf. udstationeringslovens § 6 a. I det fagretlige system behandles rets- og interessekonflikter, herunder sager om forståelse af og brud på overenskomster, og Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn mv. for brud på overenskomsten.

Håndhævelse er således i modsætning til mange andre EU-lande ikke udelukkende en myndighedsopgave i Danmark.



Siden dets etablering i 2008 har Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) i stigende grad været et omdrejningspunkt for tilsyn og kontrol med udenlandske virksomheders overholdelse af reglerne på det danske arbejdsmarked.

Anmeldelsespligten til RUT gælder som udgangspunkt for alle udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, og dermed både for virksomheder med ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Anmeldelsespligten håndhæves af Arbejdstilsynet.

Den udenlandske tjenesteyder skal for hver tjenesteydelse anmelde en række oplysninger til RUT-registeret bl.a. om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen, arbejdsstedsadresse hvor tjenesteydelsen udføres, og identiteten af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af udførelsen af den pågældende tjenesteydelse. Desuden skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger anmeldes senest førstkommende hverdag efter ændringen indtræder.

Ved anmeldelse eller ændring af en tjenesteydelse i RUT modtager den udenlandske tjenesteyder en kvitteringsskrivelse med en række oplysninger om anmeldelsen, og hvad kvitteringen kan bruges til.

Oplysningerne i RUT bruges af Arbejdstilsynet, skatteforvaltningen og politiet i forbindelse med håndhævelsen af dansk lovgivning på udstationeringsområdet. Derudover bruger særligt fagbevægelsen oplysningerne i RUT i arbejdet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder og i forbindelse med håndhævelsen af allerede indgåede overenskomster.

Både reglerne om RUT og den tekniske indretning af registret er siden etableringen i 2008 blevet videreudviklet løbende for at understøtte den danske indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

En virksomhed, som ikke har foretaget en anmeldelse eller anmeldt korrekt til RUT, kan med hjemmel i udstationeringsloven straffes med bøde.

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Opgaven som forbindelseskantor betyder, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark.

Samarbejdet foregår således, at Arbejdstilsynet via IMI både sender og besvarer spørgsmål til og fra andre medlemsstaters myndigheder med henblik på håndhævelse af udstationeringsreglerne. Dette sker inden for rammerne af §§ 8a og 8b om det administrative samarbejde, der blev indsat i udstationeringsloven i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i 2016. Derudover blev der i medfør af § 8b, stk. 3, i udstationeringsloven udstedt en bekendtgørelse vedrørende det administrative samarbejde om håndhævelse af udstationeringsreglerne. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 2. februar 2017.

Håndhævelsesdirektivet indeholder bestemmelser, som fastsætter rammerne for myndighedernes håndhævelse og kontrol med udstationering, samt om bedre myndighedssamarbejde på tværs af grænserne og om øget informationsudveksling.

Efter art. 5 i håndhævelsesdirektivet forpligtes medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om krav, der stilles i national ret efter udstationeringsdirektivets art. 3, gøres almindeligt tilgængelige uden betaling og via elektronisk vej på et centralt officielt websted. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtslandets eget valg. Efter art. 5, stk. 4, påser medlemsstaterne, at oplysninger om løn- og arbejdsvilkår, der er fastsat i kollektive aftaler, stilles til rådighed for udenlandske tjenesteydere og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig måde.

Som opfølgning herpå blev webstedet [www.workplacedenmark.dk](http://www.workplacedenmark.dk) etableret med henblik på at oplyse udenlandske virksomheder og arbejdstagere om udstationeredes rettigheder i Danmark. Websitet blev lanceret den 18. juni 2016 og fungerer som en samlet indgang til relevante oplysninger om den danske model, løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, skatteforhold mv.

Formålet med webstedet at sikre, at udenlandske virksomheder og arbejdstagere nemmere kan sætte sig ind i og leve op til dansk lovgivning. Hjemmesiden er oversat til engelsk, tysk og polsk.

Arbejdsmarkedets parter har i den forbindelse bidraget til tekst til webstedet om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel.

#### *1.4. Det reviderede udstationeringsdirektiv (ændringsdirektivet)*

Formålet med ændringsdirektivet er at sikre en øget ligebehandling mellem udstationerede lønmodtagere og værtslandets lønmodtagere med hensyn til de løn- og arbejdsvilkår, der finder generel anvendelse i værtslandet, når en lønmodtager udstationeres.

Ændringsdirektivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Hovedpunkterne i ændringsdirektivet er følgende:

Den "hårde kerne" med listen af løn- og arbejdsvilkår, som udstationerede lønmodtagere som minimum skal sikres i henhold til værtslandets lovgivning, er udvidet. Listen af vilkår er udvidet, således at den udstationerende virksomhed skal sikre udstationerede lønmodtagere samme vilkår for indkvartering, samt godtgørelse for udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til lønmodtagere, som gælder for nationale lønmodtagere. Dette forudsætter imidlertid, at værtslandet har fastsat regler herom, som finder generel anvendelse, jf. ændringsdirektivets art. 3, stk. 1 og stk. 8.

Derudover er bestemmelsen om "mindsteløn" ændret til et krav om sikring af "aflønning", således at den udstationerende virksomhed skal sikre den udstationerede lønmodtager samme aflønning som nationale lønmodtagere på baggrund af et ligebehandlingsprincip. Direktivet forpligter fortsat ikke medlemslandene til at have lovgivning om løn eller almengjorte overenskomster, ligesom direktivet slår fast, at løn og lønfastsættelse er et nationalt anliggende. Direktivet bestemmer endvidere, at godtgørelse i forbindelse med udgifter til udstationeringen, ikke skal anses som en del af aflønningen, medmindre den udstationerende virksomhed kan godtgøre dette.

Der er indsat særlige regler, der gælder for langtidsudstationerede lønmodtagere. Ændringen betyder, 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 hårde kerne. Virksomheden kan forlænge udstationeringen i op til 18 måneder, hvorefter virksomheden skal overholde værtslandets øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår. Vilkår for langtidsudstationering omfatter dog ikke procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, ligesom det heller ikke gælder i forhold til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger. Hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager til at udføre "det samme arbejde på samme sted", er det den samlede varighed af udstationeringsperioden for de enkelte udstationerede lønmodtagere, som skal lægges til grund.

Desuden er der fastsat en bestemmelse om, at der skal ske ligebehandling af nationale og udstationerede vikarer, samt en bestemmelse om informationsforpligtelser for brugervirksomheden, hvis brugervirksomheden udstationerer vikaren.

Der er fastsat bestemmelser med øget krav til offentliggørelse af obligatoriske løn- og arbejdsvilkår på det nationale websted.

Der er endvidere fastsat bestemmelser om øget myndighedssamarbejde, håndhævelse og overvågning. De bestemmelser i direktivet, der omhandler myndighedssamarbejde, håndhævelse og overvågning vurderes ikke at kræve lovændringer i Danmark, som efter gældende lovgivning og praksis allerede opfylder kravene i ændringsdirektivet, jf. punkt 2.6. nedenfor.

Endelig er der fastsat en overgangsbestemmelse vedr. vejtransportområdet i forhold til først at anvende ændringsdirektivet, når der er på EU-plan gælder nye sektorspecifikke regler for vejtransportområdet (vejpakken).

## 2.1. Ændring af "den hårde kerne"

### 2.1.1. Gældende ret

I Danmark er der ikke generel lovgivning om arbejdsgiverens forpligtelser til at give ansatte ydelser og godtgørelse til dækning af rejse, kost og logi som led i deres arbejde. En funktionær har imidlertid i medfør af funktionærlovens § 9, stk. 1, krav på, at alle nødvendige udgifter bæres af arbejdsgiveren, når funktionæren arbejder medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet o.lign. Arbejdsgiveren er også pligtig at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter.

I Danmark er der ikke generel ansættelsesretlig lovgivning om indkvarteringsforhold i forbindelse med ansættelsen, men der er en række offentligretlige krav til boligens indretning, som finder generel anvendelse, og som ikke er en del af den ansættelsesretlige regulering.

Der findes i særlovgivning visse bestemmelser om indkvartering. Relevant i forhold til implementering af ændringsdirektivet er medhjælperloven (lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse. Nr. 712 af 20. august 2002, samt arbejdsmiljøloven.

Efter § 5 i medhjælperloven skal en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

Hvis lønmodtageren har krav på logi, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele på et niveau, der svarer til en almindelig familieforsikring, jf. § 6 i medhjælperloven.

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder visse bestemmelser om indkvartering i forbindelse med bygge- og anlægsarbejde. Arbejdsmiljølovens regler finder allerede anvendelse for udstationerede lønmodtagere, jf. udstationeringslovens §5.

Ansattes krav på overnatningsmulighed – herunder af en bestemt kvalitet – kan også være reguleret efter de gældende overenskomster.

#### *2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Med ændringsdirektivet er udstationeringsdirektivets hårde kerne af vilkår efter artikel 3, stk. 1, i) blevet udvidet til også at omfatte ydelser eller godtgørelse til udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til lønmodtagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed. Ydelserne omfatter udgifter til rejse til og fra deres faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når de midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted i henhold til generelt gældende lovgivning eller generelt gældende overenskomster i værtslandet, jf. ændringsdirektivets art. 3, stk. 1 og stk. 8.

Baggrunden for ændringen er, at udstationerede lønmodtagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten til et andet arbejdssted, som minimum bør modtage samme ydelser eller godtgørelse til dækning af udgifter til rejse, kost og logi, som gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat, når disse arbejdstagere er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed i værtsmedlemslandet.

Der er ikke i ændringsdirektivet krav om, at medlemslandene skal indføre nye rettigheder om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse kost og logi til lønmodtagere. Men hvis der i værtslandet er lovgivning eller generelt gældende overenskomster om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi, som virksomheder i værtsmedlemslandet skal overholde, kan udstationerende virksomheder af værtsmedlemslandet pålægges at sikre udstationerede lønmodtagere ydelser eller godtgørelse på den baggrund.

For så vidt angår overenskomstbestemmelser om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi i overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark henvises til bemærkningerne nedenfor under pkt. 2.4 om ændring af lovens § 6 a.

Det foreslås derfor, at udstationeringslovens § 5, nr. 4) udvides til også at omfatte funktionærlovens 9, stk. 1, om refusion af udgifter til rejse og logi. Såfremt en udstationeret lønmodtager er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, vil pågældende også skulle sikres dækning af udgifter til rejse og ophold uden for hjemstedet o.lign., samt evt. et passende forskud til afholdelse af disse udgifter.

Direktivets hårde kerne af rettigheder i artikel 3, stk. 1, h) er endvidere blevet udvidet til også at omfatte betingelser for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted, forudsat at medlemsstaten har generelt gældende regler herom. Baggrunden for ændringen er at sikre yderligere ligebehandling mellem udstationerede og nationale lønmodtagere i forhold til indkvartering som led i ansættelsen.

Det foreslås derfor, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte medhjælperlovens §§ 5 og 6 i medhjælperloven. Det betyder, at udstationerede arbejdstagere bliver omfattet af den beskyttelse om gode og tidssvarende boligforhold og rent sengelinned og håndklæder, som § 5 indeholder. Endvidere vil arbejdsgiveren være forpligtet til at betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele, der svarer til en almindelig familieforsikring, jf. § 6 i medhjælperloven.

For så vidt angår arbejdsmiljølovgivningens regler om indkvartering, er arbejdsmiljølovgivningen allerede indeholdt i udstationeringslovens § 5, stk. 1, 1).

### 2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte § 9, stk. 1 i funktionærloven og §§ 5 og 6 i medhjælperloven. Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger nr. 1 og nr. 2 til § 5.

## 2.2. Langtidsudstationering

### 2.2.1. Gældende ret

Efter gældende ret finder udstationeringsloven anvendelse, når en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

Der er ikke en øvre grænse for, hvor længe en arbejdstager kan være udstationeret til Danmark. Det er en betingelse, at den udstationerede virksomhed er etableret i et andet land, og at virksomhedens aktivitet i værtslandet foregår på midlertidig basis. Efter EU domspraksis kan en midlertidig levering af tjenesteydelser strække sig over en årrække, typisk i forbindelse med et større infrastrukturprojekt.

Uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet, finder følgende regler anvendelse i forhold til udstationerede arbejdstagere, 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.
- Udstationeringslovens kapitel 3 a om RUT-registeret indeholder krav om, at den udenlandske virksomhed anmelder oplysninger om udstationeringsperioden for den enkelte.

### 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Ændringsdirektivet fastsætter en periode på op til 12 måneder, hvorefter den udstationerede bliver omfattet af værtslandets arbejds- og ansættelsesvilkår. Formålet med bestemmelsen er at sikre en yderligere beskyttelse og ligebehandling af den udstationerede lønmodtager, som arbejder midlertidigt i værtslandet i mere end 12 måneder ved at den udstationerede lønmodtager bliver omfattet af yderligere ansættelsesretlig lovgivning i værtslandet ud over de vilkår, som er omfattet af den hårde kerne af vilkår, jf. afsnit 2.1.1. Perioden på 12 måneder forlænges i op til 18 måneder, hvis arbejdsgiveren giver meddelelse om dette.

Det er ikke nærmere angivet i ændringsdirektivet, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse ved langtidsudstationeringer, og der er heller ikke krav om, at listen over ansættelsesretlige love skal fremgå af den nationale lovgivning. Men EU's medlemslande er blevet enige om, hvilke nationale regler, der ikke skal finde anvendelse. Det fremgår således af ændringsdirektivet, at værtslandets regler om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler og erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger ikke skal finde anvendelse.

Udgangspunktet bør være sådanne vilkår og betingelser, der gælder for det faktiske ansættelsesforhold mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager.

Beskæftigelsesministeriet har vurderet, at en række ansættelsesretlige love – eller dele heraf – vil skulle finde anvendelse ved langtidsudstationering, forudsat at situationen er omfattet af den pågældende lovs anvendelsesområde. Dette betyder bl.a., at funktionærloven alene vil finde anvendelse, hvis den udstationerede lønmodtager er omfattet af funktionærbegrebet i funktionærlovens § 1.

Eksempelvis vurderes følgende loven at skulle finde anvendelse i forhold til langtidsudstationeringer:

- Deltidsloven
- Funktionærlovens § 5, stk. 1, 3 og 4, § 6, stk. 2, og §§ 8, 9, stk. 1, 10, 13, 15, 16, 20 og 21
- Lov om tidsbegrænset ansættelse
- Foreningsfrihedsloven
- Lov om ret til fravær af særlige familiemæssige årsager

- Helbredsoplysningsloven

Ændringsdirektivets bestemmelse om langtidsudstationering er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne, jf. artikel 3, stk. 7.

Beskæftigelsesministeriet skal bemærke, at bestemmelsen om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med ophævelse af ansættelseskontrakter ikke ændrer ved den beskyttelse om ugunstig behandling, som den udstationerede lønmodtager allerede er omfattet af fra første dag, eksempelvis i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om forbud mod forskelsbehandling, jf. § 5, stk. 1. Der henvises endvidere til udstationeringslovens § 9 a om beskyttelse mod ugunstig behandling.

Det fremgår af præambelbetragtning 21 i direktivet, at af hensyn til klarhed og transparens i forhold til, hvilken yderligere ansættelsesretlig lovgivning, som finder anvendelse efter 12, eller hvor det er relevant til 18 måneder, skal det fremgå af det officielle nationale websted.

Efter ændringsdirektivet kan virksomheden forlænge perioden fra 12 til 18 måneder ved at fremsende en begrundet meddelelse til værtslandet om forlængelsen. Direktivet fastsætter ikke krav om det nærmere indhold i meddelelsen. Kommissionen har under arbejdet med at implementere direktivet tilkendegivet, at der ikke er tale om en ansøgning, og der ikke kan stilles betingelser for at bevillige forlængelsen. Da der således alene er tale om en formalitet i forhold til en udvidelse af perioden fra 12 til 18 måneder vurderes det, at det er unødvendigt at anføre "begrundet" i loven, når myndighederne ikke må foretage en egentlig prøvelse af den fremsendte meddelelse. Der er således ikke tale om en godkendelsesordning.

Eftersom ændringsdirektivet ikke forholder sig til, hvornår der skal fremsættes en meddelelse for at udsætte den relevante periode, finder Beskæftigelsesministeriet, at det er tilstrækkeligt, at virksomheden sender meddelelse om forlængelse af perioden til RUT senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i 12 måneder. Virksomheden skal samtidig med meddelelsen angive, hvilken lønmodtager meddelelsen vedrører.

Af ændringsdirektivet fremgår det, at når "en udstationerings faktiske varighed" overstiger 12 måneder, skal reglerne om langtidsudstationering finde anvendelse. Kommissionen har oplyst, at efter Kommissionens opfattelse tæller al medgået tid ved udstationering med i opgørelsen, herunder hviletid.

Endvidere tæller kort fravær, fx daglig og ugentlig hviletid, samt ferie med i optællingen af de henholdsvis 12 eller 18 måneder. Ordet "faktiske" i ændringsdirektivteksten stammer fra det oprindelige forslag, hvor der blev skelnet mellem forventet og faktisk udstationering. Det er alene ved suspension af ansættelsesforholdet, at perioden bliver afbrudt.

Kommissionen har anbefalet, at de lande, som har nationale registre (i Danmark RUT-registret) anvender disse til formålet. Det foreslås derfor, at RUT tilpasses, således at meddelelse om forlængelse sker via RUT.

Beskæftigelsesministeriet finder, at hvis en virksomhed vil forlænge 12 måneders perioden til op til 18 måneder skal virksomheden sende en meddelelse herom til RUT senest samtidigt med, at de 12 måneder er

udløbet. Erhvervsstyrelsen vil få bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvordan en meddelelse om forlængelse af en udstationeringsperiode skal ske i styrelsens it-system, herunder om hvilke oplysninger der er nødvendige.

Ved anmeldelse af en tjenesteydelse i RUT modtager den udenlandske tjenesteydelse allerede i dag en kvitteringsskrivelse med en række oplysninger om anmeldelsen. Der vil administrativt kunne ske en udbygning af den information, som den udenlandske tjenesteyder får ved anmeldelse i RUT, herunder også om de regler og vilkår, som en udstationeret lønmodtager vil skulle sikres, hvis en udstationering varer udover 12 eller 18 måneder.

Ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a), femte afsnit, bestemmer, at hvis en udstationeret arbejdstager erstattes med en anden udstationeret arbejdstager til at udføre den samme opgave på samme sted, er det den samlede varighed af udstationeringsperioden, som skal lægges til grund ved anvendelse af langtidsudstationering. Det er ikke i direktivet nærmere fastlagt, hvad der skal forstås ved "samme opgave på samme sted", men Kommissionen har under arbejdet med at implementere direktivet tilkendegivet, at der bl.a. skal tages hensyn til tjenesteydelsens karakter, det pågældende arbejde samt adressen (eller adresserne) for arbejdsstedet.

Det foreslås derfor, at der indsættes en bestemmelse i udstationeringsloven for at hindre omgåelse af 12/18 måneders-reglen, således at hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, der udfører den samme opgave på samme sted, anses varigheden af de enkelte perioder som en samlet udstationeringsperiode. Det betyder bl.a., at i en situation, hvor flere udstationeres successivt til at udføre den samme opgave på den samme arbejdsplads, vil den lønmodtager, som er udstationeret på tidspunktet, hvor arbejdsopgaven har været mere end 12/18 måneder, blive omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, uanset hvor lang tid den pågældende har været udstationeret i Danmark.

Det må bero på en konkret vurdering, hvornår der er tale om "samme opgave på samme sted". I den henseende bør der tages hensyn til bl.a. den type tjenesteydelse, der leveres, det arbejde, der udføres, og adressen eller adresserne for arbejdets udførelse.

Den udstationerende virksomhed har i henhold til direktiv nr. 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisdirektivet), pligt til at oplyse den udstationerede lønmodtager om løn- og arbejdsvilkår, herunder ændringer af væsentlige arbejdsvilkår. Heraf følger en pligt for arbejdsgiveren til at informere den udstationerede lønmodtager om, at vedkommende er omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, idet lønmodtageren ikke har mulighed for at vide, om og i hvilken udstrækning andre udstationerede lønmodtagere har udført det samme arbejde på samme sted for. Ændringsdirektivet regulerer ikke spørgsmålet om, hvorvidt den udstationerede lønmodtager skal modtage information om successiv udstationering, men en tilsvarende pligt gælder efter ansættelsesbevisdirektivet i denne situation. Der er henvist til ansættelsesbevisdirektivet i præambelbetragtning 23 i ændringsdirektivet. Ansættelsesbevisdirektivet er implementeret i danske ret ved ansættelsesbevisloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17/03/2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Et nyt direktiv vil erstatte



ansættelsesbevisdirektivet, nærmere direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Ansættelsesbevisdirektivet ophæves med virkning fra den 1. august 2022, hvilket også er fristen for senest at gennemføre det nye direktiv i national ret. Reglerne om krav til ansættelsesbeviser følger af hjemlandets lovgivning.

Den udenlandske tjenesteyder skal efter den gældende udstationeringslov for hver tjenesteydelse anmelde en række oplysninger til RUT-registeret bl.a. om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen, arbejdsstedsadresse hvor tjenesteydelsen udføres, og identiteten af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse, samt varigheden af udførelsen af den pågældende tjenesteydelse. Desuden skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen indtræder. Hvis den udenlandske tjenesteyder ved anmeldelse til RUT oplyser, at tjenesteydelsen var over 12 måneder, anses de nye regler om meddelelse med langtidsudstationering for opfyldt.

Efter udstationeringslovens § 10 a, stk. 1 kan en udenlandsk virksomhed straffes med bøde, hvis virksomheden undlader at anmelde oplysninger til RUT eller afgiver urigtige oplysninger efter § 7 a, stik 1, herunder udstationeringsperiodens varighed for den lønmodtager, som virksomheden udstationerer.

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

### *2.2.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at der i udstationeringslovens § 5, indsættes nye bestemmelser om langtidsudstationering. Der foreslås indsat som et nyt stk. 2, at når en udstationering har været mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i § 5, stk. 1, og uanset hvilket lands lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for danske lønmodtagere i den tilsvarende situation, jf. dog stk. 3. Der foreslås samtidigt indsat en bestemmelse om, at dette ikke forhindrer virksomheden i at anvende regler eller betingelser, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Endvidere foreslås indsat et nyt stk. 3 om, at reglerne om langtidsudstationering ikke finder anvendelse for så vidt angår lovgivning, der vedrører procedurer og andre regler for indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, konkurrenceklausuler eller for så vidt angår indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Der foreslås indsat en nyt stk. 4, hvorefter en virksomhed kan udvide perioden fra 12 i op til 18 måneder, før langtidsudstationeringsbestemmelsen finder anvendelse. Dette kan ske ved, at virksomheden sender en meddelelse til Register for Udenlandske Tjenesteydere, RUT, jf. § 7 a. Meddelelsen skal fremsendes til RUT senest den dag, hvor udstationeringen har været i 12 måneder.

Der foreslås indsat i et nyt stk. 5, at hvis en lønmodtager erstattes af en eller flere udstationerede lønmodtagere, til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Endelig foreslås Erhvervsstyrelsen tillagt bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvordan en anmeldelse om forlængelse af en udstationeringsperiode efter stk. 4, skal ske i styrelsens it-system og brugen af dette system.

### *2.3. Informationspligt i forhold til vikarer*

#### *2.3.1. Gældende ret*

Udstationering af vikarer er omfattet af udstationeringsloven, men loven indeholder ikke særbestemmelser i relation til vikarforhold. Men vikarloven (jf. lov. nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med senere ændring) fastlægger retsstillingen for både danske vikarer og vikarer, der udstationeres til en dansk brugervirksomhed.

I noten til vikarlovens titel er det anført, at artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, hvorefter medlemsstater kan udstrække national regulering af vikarbejde til også at gælde for udstationerede vikarer, er udnyttet i forbindelse med implementeringen af vikardirektivet. De materielle regler i vikarloven, som udspringer af vikardirektivet (direktiv 2008/104/EF), gælder således fuldt ud for udstationerede vikarer.

Uddybende og om forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven henvises til afsnit 4.2 i de almindelige bemærkninger til vikarlovforslaget, hvor det blandt andet er nævnt, at udstationerede vikarer også omfattes af udstationeringsloven, jf. denne lovs § 4, stk. 1, nr. 3. Som også anført i afsnit 4.2 kan vikarloven netop i relation til udstationerede vikarer ses som en overbygning på udstationeringsloven. Der kan tillige henvises til, at det anføres i bemærkningerne til § 1 i vikarlovforslaget, at baggrunden for, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, udnyttes, er at sikre, at udenlandske vikarer ikke udfører arbejde i Danmark på ringere vilkår end dem, der gælder for danske vikarer, og således at imødegå risikoen for social dumping.

Vikarlovens § 4, stk. 1, indeholder bl.a. et forbud mod klausuler, som hindrer vikarers efterfølgende ansættelse i en brugervirksomhed, men bortset fra denne bestemmelse reguleres det indbyrdes forhold mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed ikke direkte i vikarloven. Det er en bagvedliggende forudsætning for loven, at brugervirksomheden informerer vikarbureauet om vilkår på brugervirksomheden i forbindelse med indgåelse af en aftale om udsendelse af vikarer, så vikarbureauet kan opfylde lovens ligebehandlingsprincip. Dette fremgår dog ikke udtrykkeligt af i vikarloven. Informationspligt omkring videreudstationering af vikarer er heller ikke lovreguleret, men beror alene på aftalen mellem vikarbureau og brugervirksomhed.

#### *2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Som det fremgår af afsnit 2.6.1. ovenfor om gældende ret, så gælder den danske vikarlov, herunder ligebehandlingsprincippet, allerede i dag ved udstationering af vikarer til en dansk brugervirksomhed. Det vurderes derfor ikke at være nødvendigt at ændre i dansk lovgivning som følge af 1. punktum i det nye stykke 1b i artikel 3. På dette punkt lever dansk lovgivning allerede op til, hvad der følger af ændringsdirektivet. Den ændrede affattelse af artikel 3, stk. 9, der er beskrevet i afsnit 3, pkt. 3, ovenfor, vurderes heller ikke at nødvendiggøre ændring af vikarloven eller i anden lovgivning. Det er fortsat muligt

at udstrække reguleringen af vikarloven ud over ligebehandlingsprincippet til at gælde for udstationerede vikarer.

Derimod vurderes de underretningsforpligtelser, der ligger dels i den nye artikel 1, stk. 3, litra c), og dels i det nye stykke 1 litra b), 2. punktum, i artikel 3 at nødvendiggøre implementering via lovgivning. Det er alene i forbindelse med udstationering, at der gælder et direktivmæssigt underretningskrav for brugervirksomheder og det er derfor naturligt at implementere dette krav i udstationeringsloven.

### *2.3.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at der indsættes en ny § 5 a i udstationeringsloven, hvor underretningskravet for brugervirksomheder implementeres. Det foreslås således, at det i en ny § 5 a stk. 1 fastsættes, at en brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres, skal underrette den udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen. Det foreslås endvidere, at det i stk. 2 fastsættes, at en brugervirksomhed som nævnt i stk. 1 i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land skal underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om videreudstationeringen. Herved implementeres henholdsvis 2. afsnit i det nye stk. 1 litra b) i artikel 3 i udstationeringsdirektivet, jf. artikel 1, nr. 2, litra b) i ændringsdirektivet, og sidste punktum i tilføjelsen til litra c) i udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 3, jf. artikel 1, nr. 1, c) i ændringsdirektivet.

Der foreslås dermed en pligt for brugervirksomheder til at underrette vikarbureauer, som udstationerer vikarer, om de løn- og arbejdsvilkår, der skal sikres i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip og om en eventuel videreudstationering. Hvis vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en landsdækkende overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, så finder ligebehandlingsprincippet efter vikarloven ikke anvendelse, og derfor gælder underretningspligten ikke i disse situationer.

### *2.4. Ændring af grundlag for overenskomstkrav over for udenlandske virksomheder og præcisering af transparens af lønvilkår i forhold til konfliktgrundlaget*

#### *2.4.1. Gældende ret*

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Parterne anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. I tilknytning til de kollektive overenskomster gælder forskellige retsprincipper, såsom f.eks. konfliktret og fredspligt. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer forholdene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst.

Den 18. december 2007 traf den daværende EF-domstol (nu EU-domstolen) afgørelse i sag nr. C-341/05, Laval, der angik svenske fagforeningers anvendelse af kollektive kampskridt over for et lettisk byggefirma, der havde indgået kontrakt om at udføre byggearbejder i Sverige. I afgørelsen (herefter benævnt Laval-

afgørelsen) angav Domstolen visse EU-retlige principper for, hvilke krav en medlemsstat kan stille til en udenlandsk tjenesteyder vedrørende udstationerede lønmodtageres ansættelsesforhold.

På baggrund af Laval-afgørelsen nedsatte den daværende regering et udredningsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. På baggrund af anbefaling fra udredningsarbejdet blev udstationeringsloven ændret således, at der blev indsat en bestemmelse om, at der til støtte for krav om indgåelse af kollektiv overenskomst om betaling af en bestemt løn over for en udenlandsk tjenesteyder kan henvises til de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele det danske område. I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af sådanne, blev det med lovændringen slået fast, at danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kan indlede kollektive kampskridt med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde.

Ændringen skete ved at indsætte § 6 a i udstationeringsloven. Ved ændringen benytttes muligheden i udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, hvorefter en medlemsstat, som ikke har en ordning med kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, kan beslutte at lægge kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som er gældende for hele det nationale område, til grund.

§ 6 a i udstationeringsloven regulerer alene rammerne for at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for at indgå kollektive overenskomster om lønforhold. Derimod var der i forbindelse med udredningsarbejdet bred enighed om, at der ikke var behov for yderligere kodificering eller regulering af den danske model.

Udenlandske tjenesteydere har samme adgang som danske arbejdsgivere til at indmelde sig i en relevant arbejdsgiverorganisation og dermed blive omfattet af samme overenskomst som en dansk arbejdsgiver på det pågældende område eller selv indgå kollektiv aftale med en lønmodtagerorganisation.

Efter udstationeringslovens § 6 a stk. 2, er det en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt efter i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som er gældende for hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Det er Arbejdsretten, der i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, afgør, om hver enkelt af de ovennævnte betingelser i det konkrete tilfælde er opfyldt.

Følgende fremgår af lovbemærkningerne til ændring af udstationeringsloven, jf. lovforslag L36/2008:

”Betingelsen om, at det med den fornødne klarhed skal fremgå, hvilken løn der efter den relevante overenskomst skal betales, skal forstås som et krav om, at den udenlandske tjenesteyder konkret skal kunne konstatere, hvilke lønkrav der vil kunne understøttes gennem anvendelsen af kollektive kampskridt. Der er således intet til hinder for, at en lønmodtagerorganisation henviser til overenskomstbestemmelser om arbejde i akkord, resultatløn eller lignende, hvis de pågældende bestemmelser er udformet klart. Det

samme gælder overenskomstbestemmelser, der ikke direkte angiver en lønsats, men hvor der er fagretlig praksis som grundlag for fastlæggelse af lønniveauet. Det afgørende også i relation til overenskomstbestemmelser, der angiver lønvilkår gennem henvisning, er, at det er gennemskueligt for en udenlandsk tjenesteyder, hvad der i henhold til bestemmelserne skal betales i løn.

Tilsvarende vil der tillige af en lønmodtagerorganisation kunne henvises til bestemmelser vedrørende udbetalingen af lønnen, hvis de pågældende bestemmelser er gennemskuelige for den udenlandske tjenesteyder. Bestemmelser om almindelige overenskomstmæssige løntillæg, aflønning efter anciennitet mv. vil der også under iagttagelse af gennemskuelighedskravet kunne henvises til af en lønmodtagerorganisation. Det samme gælder ydelser, såsom f. eks. kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for anvendelsesområdet. Er der i overenskomsten bestemmelser om tildeling af personlige tillæg ud over minimumssatsen, vil der også kunne være henvist hertil og til den samlede baggrund for sådanne tillæg under forudsætning af den fornødne klarhed".

Efter håndhævelsesdirektivets artikel 5 forpligtes medlemsstaterne til at træffe foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om krav, der stilles i national ret efter udstationeringsdirektivets artikel 3, gøres almindeligt tilgængelige uden betaling og ad elektronisk vej på et centralt officielt nationalt websted. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtsarbejdslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtsarbejdslandets eget valg. Om muligt stilles oplysningerne til rådighed i form af brochuremateriale, som også skal orientere om klagemuligheder. Efter artikel 5, stk. 4, påser medlemsstaterne, at oplysninger om løn- og arbejdsvilkår, der er fastsat i kollektive aftaler stilles til rådighed for udenlandske tjenesteydere og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig måde. I en dansk sammenhæng betyder det, at arbejdsmarkedets parter skal bidrage til at informere om indholdet af kollektive overenskomster og indgå i et samarbejde med Arbejdstilsynet herom.

Som opfølgning på håndhævelsesdirektivets artikel 5 blev webstedet [www.workplacedenmark.dk](http://www.workplacedenmark.dk) etableret. Formålet med det centrale websted er at oplyse udenlandske virksomheder og arbejdstagere om de regler, herunder regler om løn og arbejdsvilkår, som skal overholdes i forbindelse med udstationering af lønmodtagere til Danmark. Websitet blev lanceret den 18. juni 2016 og fungerer som en samlet indgang til relevante oplysninger om den danske model, løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, skatteforhold mv.

Formålet med webstedet at sikre, at udenlandske virksomheder og arbejdstagere nemmere kan sætte sig ind i og leve op til dansk lovgivning. Hjemmesiden er oversat til engelsk, tysk og polsk.

Arbejdsmarkedets parter bidrager til at informere om indholdet af kollektive overenskomster og indgår i et samarbejde med Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet herom. Arbejdsmarkedets parter har i den forbindelse bidraget til tekst til webstedet om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedetsmodel. Her oplyses det, at der ingen lovbestemt mindsteløn er i Danmark, samt at de danske hovedorganisationer gerne oplyser om indholdet af de kollektive overenskomster, herunder om centrale forhold som løn mv.

#### 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med ændringsdirektivet blev artikel 3, stk. 1 litra c) ændret, således at mindsteløn blev ændret til "aflønning" for at sikre et ligebehandlingsprincip mellem nationale og udenlandske lønmodtagere.

Endvidere blev den hårde kerne af vilkår i artikel 3, stk. 1, litra i) udvidet til også at omfatte ydelser eller godtgørelse til udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed. Ydelserne omfatter udgifter til rejse til og fra deres faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når de midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted i henhold til generelt gældende lovgivning eller generelt gældende overenskomster i værtslandet, herunder overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i værtslandet, jf. ændringsdirektivets art. 3, stk. 1 og stk. 8.

Med ændringen af udstationeringsdirektivet bliver det på ny fastslået, at det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte regler om aflønning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Lønfastsættelse er alene et anliggende for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter.

Revisionen ændrer ikke ved de grundlæggende principper i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der regulerer ansættelses- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster og dermed definerer løn og fastlægger lønbegrebet.

Hidtil har det været forudsat, at der i forbindelse med udformning af overenskomstkraav efter udstationeringslovens § 6 a - under iagttagelse af klarhedskravet - også vil kunne ske henvisning til bestemmelser om ydelser, såsom f.eks. kost og logi, jf. lovbemærkningerne til den gældende bestemmelse i udstationeringslovens § 6 a, hvoraf følgende fremgår: "Bestemmelser om almindelige overenskomstmæssige løntillæg, aflønning efter anciennitet mv. vil der også under iagttagelse af gennemsuelighedskravet kunne henvises til, af en lønmodtagerorganisation og det samme gælder ydelser, såsom f.eks. kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for ansættelsesområdet."

For at tage højde for udvidelsen af artikel 3, stk. 1, litra i) er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der behov for at tydeliggøre § 6 a, stk. 1 i udstationeringsloven, således at overenskomstkraav ud over løn også fremover kan omfatte godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi. Ændringen sker efter fælles anbefaling fra FH og DA.

FH og DA er med udgangspunkt i denne formulering, der relaterer sig til artikel 3, stk. 1, litra. c, enige om, at der ud over aflønning kan stilles krav om ydelser eller godtgørelse for udgifter til transport, kost og logi i forbindelse med det konfliktgrundlag, der præsenteres for den uorganiserede udenlandske virksomhed, såfremt tilsvarende krav gælder i de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Efter det ændrede udstationeringsdirektivs artikel 3, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder aflønningens bestanddele fremgår af det centrale officielle nationale websted.

Medlemsstaterne skal samtidigt sikre, at oplysningerne er nøjagtige og ajourførte.

I forhold til fastsættelsen af sanktioner for manglende overholdelse af udstationeringsreglerne skal manglende offentliggørelse af oplysninger om, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der gælder, tages i betragtning. Ved fastsættelse af sanktioner er det nødvendigt for at sikre, at sanktionerne står i et rimeligt forhold til overtrædelsen. Det betyder, at manglende offentliggørelse kan have indflydelse på den vurdering af sanktionens proportionalitet, som skal ske i overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper herom.

Ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 indeholder krav om offentliggørelse af alle de obligatoriske bestanddele af aflønning, således at det er tydeligt for den udenlandske virksomhed, hvilke løndelev, der indgår i den aflønning, som virksomheden skal sikre den udstationerede lønmodtager. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund, at der er behov for at præcisere udstationeringsloven i lyset af de øgede krav til transparens. I lyset af at lønfastsættelse og definition af løn er et overenskomstanliggende og reguleres af arbejdsmarkedets parter, har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i regi af implementeringsudvalget og i overensstemmelse med den danske model i fællesskab anbefalet, at udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, som allerede i dag fastsætter, at der gælder et klarhedskrav, når der iværksættes konflikt til støtte for krav om indgåelse af overenskomst, justeres således, at der indsættes en henvisning til de oplysninger om lønvilkår i Danmark, der fremgår af det centrale websted om aflønning og aflønningens bestanddele, der skal betales efter overenskomsterne i henhold til § 6 a, stk. 1.

Der er to formål med forslaget om ændring af § 6 a, stk. 2.

For det første skal forslaget sikre, at de overenskomstkra, som en faglig organisation rejser over for en udstationerende virksomhed, kan understøttes ud fra oplysningerne om de overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele landet, og oplysningerne på det centrale nationale websted.

For det andet er formålet med henvisningen til webstedets oplysninger om lønssystemet, lønninger og lønspredningen i Danmark, at udstationerende virksomheder har kendskab til, hvordan overenskomsterne anvendes af danske virksomheder.

En faglig organisation, der har indgået en overenskomst med en udstationerende virksomhed, jf. § 6 a, stk. 2, skal efterfølgende kunne få indsigt i, om den pågældende udstationerende virksomhed opfylder overenskomsten med samme virkning som en tilsvarende dansk virksomhed på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor.

Mulighederne for at kontrollere, om udenlandske virksomheder overholder de kollektive overenskomster, som de måtte have indgået eller indgår, berøres ikke af nærværende lovforslag. Overenskomsterne indgået mellem de mest repræsentative parter indeholder f. eks. fagretlige regler, kontrolbestemmelser, regler om forsinket udbetaling efter ordninger, der er statsanerkendte, samt regler for anvendelse af vikarer og underentreprenører, øvrige normative regler og regler, der skal modvirke omgåelse af overenskomsten. Sådanne overenskomstmæssige regler og ordninger vil fortsat kunne anvendes i forhold til udenlandske virksomheder.

I forbindelse med krav om overenskomst i henhold til udstationeringslovens § 6 a vil der fortsat kunne stilles krav om bestemmelser, der skal sikre, at den overenskomstbærende faglige organisation kan håndhæve overenskomsten.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på, at det er overenskomstens parter, som står for kontrol og håndhævelse af overenskomsterne. Disse kontrol- og håndhævelsessystemer er løbende blevet opbygget af de mest repræsentative overenskomstparter på det danske arbejdsmarked.

Tilsvarende kontrolbestemmelser indgår i overenskomster med uorganiserede udstationerede virksomheder.

Det er allerede forudsat i lovbemærkningerne til den nugældende § 6 a, at fagretlige regler kan anvendes over for udstationerede virksomheder, der indgår overenskomst med en faglig organisation.

I forhold til de skærpede krav om oplysninger på det centrale, nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår, er Arbejdstilsynet ansvarlig for at sikre oplysninger om den korrekte lovgivning på området.

Med hensyn til aflønning er der med ændringsdirektivet ikke længere tale om, at udstationerede lønmodtagere skal sikres "mindstelønnen". Direktivet fastslår, at det er alle de obligatoriske lønelementer på det danske arbejdsmarked, som udstationerede arbejdstagere skal sikres på grundlag af et princip om ligebehandling, og som en udstationerende virksomhed skal betale, når den udstationerer medarbejdere til Danmark.

Beskæftigelsesministeriet finder på anbefaling fra FH og DA, at der bør oplyses om følgende på det centrale nationale websted:

- De for udstationerede virksomheder mest relevante kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter, og som er gældende for hele landet.
- En beskrivelse af løndannelsen og den individuelle lønvurdering, der er forudsat i overenskomsterne - bl.a. med det formål at forklare, hvordan overenskomsterne virker i Danmark.
- Oplysning fra DA's lønstatistik om fortjeneste på gennemsnits- og/eller medianniveau samt øvre og nedre kvartil for relevante arbejdsfunktioner, således at der opnås oplysning om, hvordan sammenlignelige danske virksomheder aflønner tilsvarende medarbejdere.

Der tages i DA's lønoplysninger udgangspunkt i bruttolønnen opgjort som fortjeneste ekskl. genebetalinger. På det grønne område tages der udgangspunkt i lønoplysninger fra Danmarks Statistik.

- En beskrivelse af de sædvanlige bestanddele af aflønning i Danmark.

Følgende anses som sædvanlige bestanddele af den løn, som en dansk arbejdsgiver betaler for udførelse af arbejde i Danmark:

- Mindestbetalingssats/minimallønssats/normallønssats



- Lokalt forhandlede løndelev og personlige tillæg eller personlig løn (kun for mindste-/minimal- løns- og satsløse overenskomster)
- Særlige lønordninger, herunder akkord, bonus og resultatløn
- Faste tillæg for alle medarbejdere (typisk på normallønsområdet)
- Søgnehelligdagsbetaling
- Feriefridagsbetaling
- Betaling under ferie
- Bidrag til fritvalgslønkonto/særlig opsparing
- Bidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning
- Overtidsbetaling
- Forskudttidstillæg
- Tillæg for af aften-, nat- og weekendarbejde
- Skifteholdstillæg
- Tillæg for ude- og rejsearbejde, herunder skurtillæg, der ikke er godtgørelse for udgifter.

Endvidere betaler danske arbejdsgivere bl.a. for:

- Betaling for barns første sygedag
- Betaling under barsel ud over barselsloven
- Betaling af løn under sygdom ud over sygedagpenge

Ved sammenligning af den løn, der udbetales til en udstationeret arbejdstager, og den løn, der er i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i værtsmedlemsstaten, bør bruttolønnen tages i betragtning. Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele.

For så vidt angår principperne for betaling under ferie henvises til reglen i udstationeringslovens § 6. Krav om betaling under ferie må ikke føre til dobbeltbetaling.

#### *2.4.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås at justere lovens § 6 a, stk. 1, således at godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale også kan indgå i konfliktgrundlaget, jf. stk. 2.

Endvidere foreslås, at § 6 a, stk. 2, ændres, således at det tydeligt fremgår, at når der iværksættes kollektive kampskrift over for en uorganiseret udenlandsk virksomhed med henvisning til en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, så skal det af disse sammenholdt med oplysninger på det centrale officielle nationale websted med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi der efter overenskomsterne skal betales.

#### *2.5. Godtgørelse af udgifter i forbindelse med udstationeringen*

##### *2.5.1. Gældende ret*

I Danmark er der ikke generel lovgivning om ret til dækning af udgifter i forbindelse med udstationering til et andet land.

Hverken det oprindelige udstationeringsdirektiv eller ændringsdirektivet pålægger arbejdsgiveren at refundere eller kompensere faktiske udgifter i forbindelse med rejse, kost og logi i forbindelse med udstationering fra hjemlandet til værtslandet. Men af artikel 3, stk. 7, i det oprindelige udstationeringsdirektiv fremgår det, at ydelser der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke er udbetalt som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen såsom udgifter til rejser, kost og logi. I den finske sag (C-396/13) fastslog Domstolen, at udgifter til logi ikke var omfattet af lønnen, selv når arbejdsgiveren på forhånd har betalt udgiften. Efter dommen skal sådanne udgifter betales eller godtgøres ud over lønnen.

### *2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Det fremgår af ændringsdirektivet, som indeholder en kodificering af EU-domstolens afgørelse i sag C-396/13, at hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er - og i bekræftende fald - hvilke bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.

Beskæftigelsesministeriet finder, at det bør fremgå af udstationeringsloven, at hvis det ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af opgørelsen af aflønningen efter lovens § 6 a. Dette har betydning for den løn, som den udstationerende virksomhed skal betale.

### *2.5.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at der som ny § 6 b indsættes en bestemmelse om, at hvis det ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af aflønningen, når bruttolønnen opgøres, jf. lovens § 6 a.

## *2.6. Myndighedssamarbejde, overvågning, kontrol og håndhævelse*

### *2.6.1. Gældende ret*

I artikel 4 i udstationeringsdirektivet er der fastsat regler om myndighedssamarbejde og håndhævelse af udstationeringsreglerne. Medlemsstaterne er efter direktivet bl.a. forpligtet til at udpege et eller flere forbindelseskontorer samt til at etablere et samarbejde mellem de offentlige myndigheder med henblik på at overvåge de arbejds- og ansættelsesvilkår, som fremgår af den hårde kerne i direktivet. De pågældende

offentlige myndigheder er efter direktivet bl.a. forpligtet til at besvare begrundede forespørgsler fra hinanden om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådighedsstillelse af arbejdstagere, herunder angående åbenlyst misbrug eller grænseoverskridende aktiviteter, der anses for ulovlige. Endvidere blev medlemsstaterne forpligtet til at sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår generelt er gjort alment tilgængelige.

Endelig blev medlemsstaterne forpligtet til at sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter rådede over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse af forpligtelserne i direktivet.

Med håndhævelsesdirektivet blev der sat særligt fokus på gennemførelsen og håndhævelsen af udstationeringsreglerne.

Håndhævelsesdirektivet indeholder bestemmelser, som fastsætter rammerne for myndighedernes håndhævelse og kontrol med udstationering, samt om bedre myndighedssamarbejde på tværs af grænserne og om øget informationsudveksling.

Håndhævelsesdirektivet er i dansk ret implementeret ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Loven gennemfører håndhævelsesdirektivets krav om øget håndhævelse og sikring af en bedre beskyttelse af udstationerede lønmodtagere og udnytter i den forbindelse de muligheder, direktivet giver for at undersøge en udstationerende virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet.

Det generelle tilsyn med og håndhævelse af henholdsvis arbejdsmiljøregler, arbejds- og ansættelsesvilkår og de kollektive overenskomster er i dansk ret delt mellem myndighederne og arbejdsmarkedets parter. Det følger af den danske aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Også i den sammenhæng er reguleringen af løn- og arbejdsvilkår overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse, jf. udstationeringslovens § 6 a. I det fagretlige system behandles rets- og interessekonflikter, herunder sager om forståelse af og brud på overenskomster, og Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn mv. for brud på overenskomsten.

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Opgaven som forbindelseskantor betyder, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark.

Samarbejdet foregår således, at Arbejdstilsynet via informationssystemet for det indre marked, herefter via IMI, både sender og besvarer spørgsmål til og fra andre medlemsstaters myndigheder med henblik på håndhævelse af udstationeringsreglerne. Dette sker inden for rammerne af §§ 8a og 8b om det administrative samarbejde, der blev indsat i udstationeringsloven i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i 2016.

I 2008 blev der indført et nyt register i Danmark med det formål at øge kontrollen af udenlandske tjenesteyderes udstationeringer i Danmark. Registret benævnes RUT (Register for Udenlandske Tjenesteydere). Registrets formål er at sikre et bedre datagrundlag for myndighederne med henblik på, at disse kan føre et mere effektivt og målrettet tilsyn med udenlandske virksomheder og deres udstationerede lønmodtagere. Endvidere skal registeret kunne give arbejdsmarkedets parter bedre overblik over udenlandske virksomheder og deres udstationerede lønmodtagere i Danmark med henblik på at forbedre parternes mulighed for at sikre løn- og arbejdsvilkår via kollektiv overenskomst for lønmodtagere, som udstationeres til Danmark.

Oplysningerne i RUT bruges af Arbejdstilsynet, skatteforvaltningen og politiet i forbindelse med håndhævelsen af dansk lovgivning på udstationeringsområdet samt fagbevægelsen i forhold til arbejdet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder og i forbindelse med håndhævelsen af allerede indgåede overenskomster.

Både reglerne om RUT og den tekniske indretning af registret er siden etableringen i 2008 blevet videreudviklet løbende for at understøtte den danske indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Efter art. 5 i håndhævelsesdirektivet forpligtes medlemsstaterne til at træffe foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om krav, der stilles i national ret efter udstationeringsdirektivets art. 3, gøres almindeligt tilgængelige uden betaling og via elektronisk vej på et centralt officielt websted. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtslandets eget valg. Efter art. 5, stk. 4, påser medlemsstaterne, at oplysninger om løn- og arbejdsvilkår, der er fastsat i kollektive aftaler, stilles til rådighed for udenlandske tjenesteydere og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig måde.

I en dansk sammenhæng betyder det, at arbejdsmarkedets parter skal bidrage til at informere om indholdet af kollektive overenskomster og indgå i et samarbejde med Arbejdstilsynet herom.

Som opfølgning herpå blev webstedet [www.workplacedenmark.dk](http://www.workplacedenmark.dk) etableret med henblik på at oplyse udenlandske virksomheder og arbejdstagere om udstationeredes rettigheder i Danmark. Websitet blev lanceret den 18. juni 2016 og fungerer som en samlet indgang til relevante oplysninger om den danske model, løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, skatteforhold mv.

Formålet med webstedet er at sikre, at udenlandske virksomheder og arbejdstagere nemmere kan sætte sig ind i og leve op til dansk lovgivning. Hjemmesiden er oversat til engelsk, tysk og polsk.

Arbejdsmarkedets parter har i den forbindelse bidraget til tekst til webstedet om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel.

#### *2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

I ændringsdirektivet er artikel 4 og 5 justeret i relation til myndighedssamarbejde på tværs af grænserne, håndhævelse, kontrol og overvågning. Ændringerne i artikel 4 er af delvis sproglig karakter. Desuden tilføjes der nye opgaver til de kompetente myndigheder i forhold til eksempelvis større

grænseoverskridende arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationeringen. Endvidere er der indsat krav om, at Kommissionen skal underrettes om vedvarende forsinkelser på oplysninger fra hjemlandets myndigheder.

Artikel 5 er justeret således, at det fremgår, at værtslandet og etableringslandet skal overvåge, kontrollere og håndhæve de forpligtelser, der er fastlagt i udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Artikel 5, 2. afsnit anfører, at medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner for overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i henhold til udstationeringsdirektivet og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de anvendes. Desuden skal sanktionerne være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Bestemmelsen svarer stort set til artikel 20 i håndhævelsesdirektivet.

Artikel 5, 3. afsnit om, at arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse/gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv, svarer stort set til teksten i artikel 5, stk. 2 i det oprindelige udstationeringsdirektiv.

Artikel 5, 4. afsnit om, at når en medlemsstat efter en samlet bedømmelse fastslår, at en virksomhed uretmæssigt eller svigagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, sikrer den pågældende medlemsstat, at arbejdstageren drager fordel af relevant ret og praksis svarer til artikel 4 i håndhævelsesdirektivet. Efter artikel 5, 5. afsnit skal medlemsstaterne sikre, at den pågældende arbejdstager ikke underlægges mindre gunstige vilkår end dem, der gælder for udstationerede arbejdstagere.

Det er Beskæftigelsesministeriets samlede vurdering, at den eksisterende lovgivning på udstationeringsområdet lever op til de retlige forpligtelser om myndighedssamarbejde, overvågning, kontrol og håndhævelse, der følger af ændringsdirektivet.

Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at kravene i artikel 4 i ændringsdirektivet i forhold til besvarelse af begrundede forespørgsler samt håndtering af åbenlyst misbrug eller mulige tilfælde af ulovlige aktiviteter såsom grænseoverskridende tilfælde af sort arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationering allerede er gennemført i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet, herunder i forbindelse med styrkelsen af RUT-registret.

Tilsvarende vurderer Beskæftigelsesministeriet, at kravene i artikel 5 om overvågning, kontrol og håndhævelse, herunder om effektive sanktioner, er opfyldt i Danmark.

I forhold til kravet i artikel 5, 3. afsnit, om at sikre, at "arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer", så følger det af den danske aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. En del af den danske arbejdsmarkedets model er konfliktløsningssystemet, hvor Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn mv. for brud på overenskomsten. Endelig har arbejdsmarkedets parter i forbindelse med gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet fået en øget adgang oplysninger i RUT-registret for dermed at opfylde formålet med at opnå en bedre beskyttelse af udstationerede lønmodtagere.

I forhold til artikel 5, 4. og 5. afsnit, hvorefter medlemsstaterne skal sikre, at en arbejdstager skal drage fordel af relevant ret og praksis, når en virksomhed uretmæssigt eller svigagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, bemærkes at disse arbejdstagere vil være sikret af de danske arbejdsretlige regler på samme måde som arbejdstagere ansat i danske virksomheder.

I forhold til oplysninger på det nationale officielle websted vil der skulle ske en række justeringer. Det gælder oplysninger om de for udstationerede virksomheder mest relevante kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som er gældende for hele landet, en beskrivelse af løndannelsen og den individuelle lønvurdering, der er forudsat i overenskomsterne på mindstebetalings- og minimallønsområderne - bl.a. med det formål at forklare, hvordan overenskomsterne virker i Danmark samt oplysninger fra DA's lønstatistik om fortjeneste på gennemsnits- og/eller medianniveau samt øvre og nedre kvartil for relevante arbejdsfunktioner, således at der opnås oplysning om, hvordan sammenlignelige danske virksomheder aflønner tilsvarende medarbejdere.

Der tages i DA's lønoplysninger udgangspunkt i bruttolønnen opgjort som fortjeneste ekskl. genebetalinger. På det grønne område tages der udgangspunkt i lønoplysninger fra Danmarks Statistik.

Endvidere vil der være en beskrivelse af de sædvanlige bestanddele af aflønning i Danmark.

I forhold til langtidsudstationerede vil webstedet skulle suppleres med oplysninger om den ansættelsesretlige lovgivning, som kan finde anvendelse.

Arbejdsmarkedets parter bidrager med oplysninger til opdatering af webstedet vedr. lønforhold i Danmark.

## *2.7. Forlængelse af revisionsbestemmelsen*

### *2.7.1. Gældende ret*

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2019 fremsættes forslag til revision af loven. Der har imidlertid ikke inden for denne frist været taget stilling til revisionsbestemmelsen, fx i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 702 af 8. juni 2018.

### *2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Udstationeringsloven indeholder i §§ 5 og 6 henvisning til de love og lovregler, der indeholder rettigheder om arbejdsvilkår inden for bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid og ferie. Lønsvilkår, herunder mindsteløn, er ikke reguleret ved lov, men er alene reguleret ved kollektive overenskomster og individuelle aftaler. I Danmark benyttes systemet med almenlydige kollektive aftaler ikke.

Forud for implementeringen af udstationeringsdirektivet i 1999 blev det drøftet med arbejdsmarkedets parter, om der ved lov skulle fastsættes en mindsteløn. Der var enighed om ikke at anvende muligheden for at fastsætte regler om mindsteløn på daværende tidspunkt. Revisionsbestemmelsen i § 11 blev indsat, så man på baggrund af senere erfaringer kunne få lejlighed til at genoverveje muligheden.

Revisionsbestemmelsen er blevet forlænget i henholdsvis 2002, 2005, 2008, 2011 og 2016 efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter, hvor der var enighed om, at det fortsat ikke var aktuelt at lovgive om mindsteløn, men at ikke var behov for at ophæve revisionsbestemmelsen. DA og FH har i 2019 på ny genovervejet bestemmelsen og behovet for lovgivning om mindsteløn. DA og FH har i den forbindelse gentaget tidligere tilkendegivelser om, at fastsættelser af regler om aflønning, herunder mindsteløn, og almengørelse af overenskomster er uforeneligt med den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet og har afvist lovgivning om regulering af mindsteløn.

### 2.7.3. Den foreslåede ordning

Der findes ikke på nuværende tidspunkt grundlag for at ophæve revisionsbestemmelsen, hvorfor det i lovforslagets § 1, nr. 8, bestemmes, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til 2024.

### 3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

De EU-retlige regler for behandlingen af personoplysninger findes i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (herefter databeskyttelsesforordningen).

Databeskyttelsesforordningen suppleres i Danmark af lov 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (herefter databeskyttelsesloven).

Dette lovforslag indebærer ikke nye krav til behandling af personoplysninger.

### 4. De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslagets bestemmelse om meddelelse til RUT om langtidsudstationering og opdatering af det centrale officielle websted (workplacedenmark.dk) vil kunne prioriteres inden for de eksisterende bevillinger. Lovforslaget forventes ikke at medføre øgede administrative konsekvenser for de kompetente myndigheder i forbindelse med det administrative samarbejde med kompetente myndigheder i andre medlemsstater.

### 5. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv

[Forslaget har været sendt til Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering med henblik på en vurdering af de administrative byrder for erhvervslivet. Team Effektiv Regulering vurderer, at lovforslagene ikke medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet i Danmark eftersom forpligtelserne i henhold til lovforslaget er rettet mod udenlandske tjenesteydere]

Lovforslaget har ikke direkte økonomiske konsekvenser for erhvervslivet eftersom forpligtelserne i henhold til lovforslaget er rettet mod udenlandske tjenesteydere. Men lovforslaget kan betyde, at det kan blive dyrere for udenlandske virksomheder at levere tjenesteydelser til Danmark, som i visse tilfælde vil skulle

betale en højere løn end i dag, idet udenlandske virksomheder kan blive mødt med lønkrav svarende til lønomkostningerne for danske virksomheder. Som en afsmittende effekt kan lovforslaget dermed have økonomiske konsekvenser for danske virksomheder, som samarbejder med udenlandske tjenesteydere.

#### **6. De administrative konsekvenser for borgere**

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

#### **7. De miljømæssige konsekvenser.**

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### **8. Forholdet til EU-retten**

Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 om ændring af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter ændringsdirektivet), som blev vedtaget den 28. juni 2018.

#### **9. Hørte myndigheder og organisationer mv.**

Lovforslaget er sendt i høring til følgende organisationer og myndigheder m.v.: Advokatrådet, Akademikerne, Ankestyrelsen, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, KL, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Lederne og SMVDanmark.

#### **10. Sammenfattende skema**

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for	Ingen	Ingen



stat, kommuner og regioner		
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Det kan blive dyrere for uden udenlandske virksomheder at levere tjenesteydelser til danske virksomheder. Som en afsmittende effekt kan lovforslaget have økonomiske konsekvenser for danske virksomheder, som samarbejder med udenlandske tjenesteydere.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vurderes at være i overensstemmelse med EU-retten.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering] / [Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	JA	NEJ X

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til nr. 1.

I Danmark er der ikke generelt gældende regler om arbejdsgiverens forpligtelser til at give ansatte ydelser og godtgørelse til dækning af rejse, kost og logi som led i deres arbejde.

Funktionærlovens § 9, stk. 1, indeholder krav om, at såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemmet, har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil, bæres af arbejdsgiveren, og denne er pligtig til at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Hvad der nærmere forstås ved nødvendige udgifter må fastlægges med udgangspunkt i stillingens karakter og virksomhedens praksis og med hensyntagen til de gældende skatteretlige regler om fradrag til fortæring, biludgifter mv.

Det fremgår af ændringsdirektivet, at i det omfang værtslandet har generelt gældende regler om ydelser eller godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi, skal disse også finde anvendelse i forhold til udstationerede lønmodtagere i værtslandet. Med direktivet er der ikke en pligt for medlemslandene til at indføre regler om godtgørelse af udgifter til rejse kost og logi.

Ydelser eller godtgørelse for rejse, kost og logi mad, som den udstationerede lønmodtager nu har ret til i henhold til den ændrede artikel 3, stk. 1, i ændringsudstationeringsdirektivet henviser til kompensation, som en tilsvarende lønmodtager i værtslandet ville have ret til, hvis pågældende skulle rejse til eller fra arbejdspladsen på samme måde eller blive sendt til en anden arbejdsplads end den sædvanlige. Det vil kunne være en ydelse eller godtgørelse af udgifter for rejser, som den udstationerede lønmodtager foretager til og fra sin arbejdsplads i værtslandet, men det kan også dreje sig om udlandsrejser, der foretages under en løbende udstationering, som led i udførelsen af arbejdet. Der skal være tale om rejser, der foretages i erhvervsmæssig sammenhæng.

En anden type ydelse, som ikke reguleres i artikel 3, stik. 1, er ydelse eller godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi fra afsendelseslandet til værtslandet. Det drejer sig om omkostninger, der er afholdt som følge af selve udstationeringen, og dette omfattes af artikel 3, stk. 7, andet afsnit.

Det foreslås derfor, at udstationeringslovens § 5, nr. 4), udvides til også at omfatte de bestemmelser i Funktionærlovens § 9, stk. 1, der indeholder krav om, at en funktionær har krav på at få dækket udgifter af arbejdsgiveren i forbindelse med rejse, kost og logi som led i udførelse af arbejdet. Det gælder også, hvor rejseudgifterne overstiger den faste løn eller den indtjente provision, jf. funktionærlovens § 9, stk. 1, 2. pkt.

Til nr. 2.

I Danmark er der ikke generel lovgivning om indkvarteringsforhold, som stilles til rådighed af en arbejdsgiver.

Der findes i særlovgivning visse bestemmelser om indkvartering. Relevant i forhold til implementering af ændringsdirektivet er lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. af 20. august 2002 (medhjælperloven), samt arbejdsmiljøloven. § 5 i medhjælperloven indeholder krav om, at såfremt lønmodtageren har logi, som en del af lønnen, skal boligforholdene være gode og tidssvarende. Ifølge bestemmelsen skal

arbejdsgiveren sørge for rent sengelinned og håndklæder. Standarden for indkvartering skal vurderes ud fra de til enhver tid gældende boligforhold. Efter § 6 i medhjælperloven, skal arbejdsgiveren betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele på et niveau, der svarer til en almindelig familieforsikring.

Arbejds miljølovgivningen indeholder to særlige bestemmelser om sovepladser og overnatning i forbindelse med bygge- og anlægsarbejde.

Der er i bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 med senere ændringer om bygge- og anlægsarbejde en særlig bestemmelse om pligt for arbejdsgiveren til at stille sovepladser til rådighed. Bestemmelsen, der er en direkte gengivelse af en bestemmelse i byggepladsdirektivet (direktiv 92/57/EØF), kan efter Arbejdstilsynets administrative praksis have betydning, hvis byggepladsen har en sådan afsides beliggenhed, at det kan være vanskeligt eller umuligt for de ansatte at komme væk derfra efter arbejdstids ophør, og at der derfor må træffes særlige foranstaltninger i forhold til overnatning. Bestemmelsen har som følge af Danmarks forholdsvis beskedne arealmæssige udstrækning kun mindre betydning, men det kunne fx være relevant, hvor der i Danmark udføres arbejde på en mindre tilgængelig ø.

Der er krav til indretningen af overnatningsfaciliteter efter bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde, hvis der på byggepladsen udføres tjeneste med tilladelse til at sove. Tjeneste med tilladelse til at sove handler om opgaver, hvor der er tilladelse til at sove på arbejdsstedet, men hvor man kan kaldes på arbejde, hvis/når der opstår arbejdsopgaver.

Arbejdstilsynet kan alene kontrollere overnatningsfaciliteter, hvis de er etableret efter de ovenfor nævnte regler. Hvis overnatningen sker i anden sammenhæng, fx i de ansattes fritid, indeholder arbejdsmiljølovgivningen ikke regler for overnatningen.

Arbejds miljøloven finder allerede anvendelse for udstationerede lønmodtagere i Danmark, jf. udstationeringslovens § 5, stk. 1, nr. 1).

Det foreslås, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte de bestemmelser i medhjælperloven, som indeholder krav om en arbejdsgivers pligter i forhold til at sikre tidssvarende indkvartering samt indboforsikring i ny § 5, nr. 8).

Til nr. 3.

Efter de gældende regler i udstationeringslovens § 3 defineres en udstationeret, som en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark. Der er hverken i udstationeringsdirektivet eller udstationeringsloven fastsat en øvre tidsmæssig grænse for, hvor længe en person kan være udstationeret til et andet EU-land. Efter EU domspraksis kan en midlertidig levering af tjenesteydelser strække sig over en årrække, typisk i forbindelse med et større infrastrukturprojekt.

Når en lønmodtager udstationeres til et andet land, skal den udstationerende virksomhed sikre lønmodtageren de vilkår, der fremgår af den hårde kerne i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1.

Efter ændringsdirektivet skal den udstationerende virksomhed sikre den udstationerede lønmodtager en række yderligere vilkår i værtslandet ved udstationeringer, hvis faktiske varighed overstiger 12 måneder. Den udenlandske virksomhed kan sende en meddelelse om forlængelse i op til 18 måneder, hvorefter de yderligere ansættelsesretlige regler i værtslandet finder anvendelse.

Kort fravær, fx daglig og ugentlig hviletid samt ferie tæller med i de henholdsvis 12 eller 18 måneder. Det er alene ved suspension af ansættelsesforholdet, at perioden bliver afbrudt.

Det er alle relevante arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet, der er fastlagt ved lov eller administrative bestemmelser eller ved kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, jf. direktivets art. 3, stk. 1 og stk. 8, der skal finde anvendelse bortset fra regler om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger. Det er op til medlemsstaten selv at definere de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår.

Der er ikke i ændringsdirektivet krav om, at de nationale regler, der skal finde anvendelse med langtidsudstationering skal fremgå af implementeringsloven. Men medlemsstaterne er forpligtet til at offentliggøre oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår på det centrale nationale websted [www.workplacedenmark.dk](http://www.workplacedenmark.dk). Oplysningerne skal være nøjagtige og ajourføres regelmæssigt. Sanktioner pålagt en virksomhed på grund af manglende overholdelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres, bør stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen, og sanktionen bør fastsættes under hensyntagen til navnlig, om oplysningerne findes på det centrale officielle nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår.

Direktivets artikel 3, stk. 1, litra b), femte afsnit indeholder en bestemmelse om, at hvis en udstationeret arbejdstager erstattes med en anden udstationeret arbejdstager til at udføre den samme opgave på samme sted, er udstationeringens varighed med henblik på anvendelsen af bestemmelsen om langtidsudstationering den samlede varighed af de berørte udstationeredes udstationeringsperioder.

Det foreslås derfor, at der indsættes en bestemmelse i udstationeringsloven for at hindre omgåelse af 12/18 måneders reglen, således at hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, der udfører den samme opgave på samme sted, anses varigheden af de enkelte perioder som en samlet udstationeringsperiode. Det betyder bl.a., at i en situation, hvor flere udstationeres successivt til at udføre den samme opgave på det samme sted, vil den lønmodtager, som er udstationeret på tidspunktet, hvor arbejdsopgaven har været længere end 12/18 måneder, blive omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, uanset hvor lang tid den pågældende har været udstationeret i Danmark.

Udgangspunktet for vurderingen er, at det er den samme opgave på samme sted, hvis lønmodtageren, der erstatter en anden lønmodtager, udfører det samme arbejde, som den første udstationerede lønmodtager ville have fortsat med at udføre, hvis pågældende fortsat havde arbejdet for den udenlandske virksomhed. Der bør tages hensyn til bl.a. den type service, der skal leveres; det arbejde, der skal udføres; og adressen eller adresserne på arbejdspladsen. Der er ikke tale om samme opgave, hvis udstationeringen har til formål

af opkvalificere den enkelte udstationerede lønmodtager med henblik på at varetage fremtidige opgaver, fx traineeforløb eller lignende.

Samlet set må det således bero på en konkret vurdering, hvornår der er tale om "samme opgave på samme sted".

Det foreslås, at der i § 5, indsættes nye bestemmelser om langtidsudstationeringer, hvorefter det fremgår, at når en udstationering overstiger 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i § 5, stk. 1 og uanset hvilken lov, der ellers finder anvendelse på ansættelsesforholdet, iagttage de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for danske lønmodtagere i den tilsvarende situation, jf. dog stk. 3, hvorefter perioden kan forlænges i op til 18 måneder. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende regler eller betingelser, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Endvidere indsættes en bestemmelse om, at reglerne om langtidsudstationering ikke finder anvendelse på lovgivning, der vedrører procedurer og andre regler for indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, konkurrenceklausuler eller indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Der foreslås endvidere indsat en nyt stykke 3, hvorefter en virksomhed kan udvide perioden fra 12 op til i alt 18 måneder, før langtidsudstationeringsbestemmelsen finder anvendelse. Dette kan ske ved, at virksomheden sender en meddelelse til Register for Udenlandske Tjenesteydere, RUT, jf. § 7 a. Meddelelsen skal fremsendes til RUT senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder for, at den får virkning i forhold til hvilke regler, der skal finde anvendelse under udstationeringen.

Desuden foreslås det, at der indsættes et nyt stykke 5, hvoraf det fremgår, at hvis en lønmodtager erstattes af en eller flere udstationerede lønmodtagere (såkaldte successive udstationeringer), til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Endelig foreslås Erhvervsstyrelsen tillagt bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvordan en meddelelse om forlængelse af en udstationeringsperiode efter stk. 4, skal ske i styrelsens it-system og brugen af dette system. Bemyndigelsen til Erhvervsstyrelsen vedrører den tekniske udformning og brug af systemet, hvor der blandt vil kunne sendes automatiseret vejledningsmateriale fra webstedet til virksomheder og udstationerede lønmodtagere, når virksomheden giver meddelelse om forlængelse og anmelder oplysninger i systemet.

Til nr. 4.

Udstationering af vikarer omfattes af udstationeringsloven. Men udstationeringsloven indeholder ikke i videre omfang særbestemmelser i relation til vikarforhold. Det gør den danske vikarlov (lov. Nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med senere ændring), som fastlægger retsstillingen for både danske vikarer og vikarer, der udstationeres til en dansk brugervirksomhed.

Efter udstationeringslovens § 5, stk. 1, er vikarloven en af de love, som finder anvendelse ved udstationering.

I noten til vikarlovens titel er det anført, at artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, hvorefter medlemsstater kan udstrække national regulering af vikarbejde til også at gælde for udstationerede vikarer, er udnyttet i forbindelse med implementeringen af vikardirektivet. De materielle regler i vikarloven, som udspringer af vikardirektivet (direktiv 2008/104/EF), gælder således fuldt ud for udstationerede vikarer.

Uddybende og om forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven henvises til afsnit 4.2 i de almindelige bemærkninger til vikarlovforslaget, hvor det blandt andet er nævnt, at udstationerede vikarer også omfattes af udstationeringsloven, jf. denne lovs § 4, stk. 1, nr. 3. Som også anført i afsnit 4.2 kan vikarloven netop i relation til udstationerede vikarer ses som en overbygning på udstationeringsloven. Der kan tillige henvises til det i bemærkningerne til § 1 i vikarlovforslaget anførte om, at baggrunden for, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9 udnyttedes, er at sikre, at udenlandske vikarer ikke udfører arbejde i Danmark på ringere vilkår end dem, der gælder for vikarer ansat i danske vikarbureauer, og således at imødegå risikoen for social dumping.

Vikarlovens § 4, stk. 1, indeholder blandt andet et forbud mod klausuler, som hindrer vikarers efterfølgende ansættelse i en brugervirksomhed, men bortset fra denne bestemmelse reguleres det indbyrdes forhold mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed ikke direkte i vikarloven. Det er en bagvedliggende forudsætning for loven, at vikarbureauer, som skal overholde lovens ligebehandlingsprincip, i forbindelse med indgåelse af en aftale med en brugervirksomhed om udsendelse af vikarer sikrer sig, at man informeres om vilkår på brugervirksomheden, så man kan leve op til princippet, men det er ikke udtrykkeligt fastsat i nogen lovbestemmelse. Informationspligt omkring videreudstationering af vikarer er heller ikke lovreguleret, men beror alene på aftale mellem vikarbureau og brugervirksomhed.

Som det fremgår af afsnit 2.3.1. om gældende ret, så gælder den danske vikarlov, herunder ligebehandlingsprincippet, allerede i dag ved udstationering af vikarer til en dansk brugervirksomhed. Det vurderes derfor ikke at være nødvendigt at ændre i dansk lovgivning som følge af 1. punktum i det nye stykke 1b i artikel 3. På dette punkt lever dansk lovgivning allerede op til, hvad der følger af direktiv 2018/957/EU. Den ændrede affattelse af artikel 3, stk. 9, der er beskrevet i afsnit 2.3.3 under de almindelige bemærkninger, vurderes heller ikke at nødvendiggøre ændring af vikarloven eller i anden lovgivning. Det er fortsat muligt at udstrække reguleringen af vikarloven ud over ligebehandlingsprincippet til at gælde for udstationerede vikarer.

Derimod vurderes de underretningsforpligtelser, der ligger dels i den nye artikel 1, stk. 3, litra c), og dels i det nye stykke 1b, 2. punktum i artikel 3 at nødvendiggøre lovgivning. Da det alene er i forbindelse med udstationering, at der gælder et direktivmæssigt underretningskrav for brugervirksomheder, vil det være naturligt at implementere dette krav i udstationeringsloven. Efter udstationeringslovens § 5, stk. 1, er vikarloven en af de love, som finder anvendelse ved udstationering.

Det foreslås, at der indsættes en ny § 5 a i udstationeringsloven, hvor underretningskravet for brugervirksomheder implementeres. Det foreslås således, at det i stk. 1 fastsættes, at en

brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres, skal underrette den udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen. Det foreslås endvidere, at det i stk. 2 fastsættes, at en brugervirksomhed som nævnt i stk. 1 i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land skal underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om videreudstationeringen. Herved implementeres henholdsvis 2. afsnit i det nye stk. 1b i artikel 3 i udstationeringsdirektivet, jf. artikel 1, nr. 2, b) i direktiv 2018/957/EU, og sidste punktum i tilføjelsen til litra c) i udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 3, jf. artikel 1, nr. 1, c) i direktiv 2018/957/EU.

Der bliver med forslaget en forpligtelse for brugervirksomheder at underrette udstationerende vikarbureauer om løn- og arbejdsvilkår, der skal iagttages i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip, og om en eventuel videreudstationering. Det skal i den forbindelse nævnes, at ligebehandlingsprincippet ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en landsdækkende overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og underretningspligten for så vidt angår løn- og arbejdsvilkår er derfor ikke gældende i sådanne situationer.

Til nr. 5

I Danmark reguleres ansættelses- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Parterne anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. I tilknytning til de kollektive overenskomster gælder forskellige retsprincipper som f.eks. konfliktret og fredspligt. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer kravene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst. Den danske model er på denne baggrund i høj grad udviklet i retspraksis.

På baggrund af EF-domstolafgørelse i sag nr. C-341/05, Laval, blev § 6 a indsat i udstationeringsloven, jf. de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.1. Bestemmelsen regulerer rammerne for at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for at indgå kollektive overenskomster om lønforhold.

Hidtil har det været forudsat, at der i forbindelse med udformning af overenskomstkraft efter udstationeringslovens § 6 a - under iagttagelse af klarhedskravet - også vil kunne ske henvisning til bestemmelser om ydelser, såsom f.eks. kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning indenfor overenskomstområdet, jf. lovbemærkningerne til den gældende bestemmelse i udstationeringslovens § 6 a.

For at tage højde for udvidelsen af artikel 3, stk. 1, i) er der behov for at tydeliggøre § 6 a, stk. 1 i udstationeringsloven, således at overenskomstkraft ud over krav om løn fremover også kan indeholde krav om godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi svarende til hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at

betale for udførelsen af tilsvarende arbejde i henhold til de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Til nr. 6

Efter udstationeringslovens § 6 a stk. 2, er det en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskrift efter i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som er gældende for hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Efter ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder aflønningens bestanddele fremgår af det centrale officielle nationale websted.

Medlemsstaterne skal samtidigt sikre, at oplysningerne er nøjagtige og ajourførte.

I forhold til fastsættelsen af sanktioner for manglende overholdelse af udstationeringsreglerne skal manglende offentliggørelse af oplysninger om, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der gælder, tages i betragtning i det omfang, det er nødvendigt for at sikre, at sanktionerne står i et rimeligt forhold til overtrædelserne. Det betyder, at manglende offentliggørelse kan have indflydelse på den vurdering af sanktionens proportionalitet, som skal ske i overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper herom.

Den ændrede bestemmelse i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, indeholder krav om offentliggørelse af alle de obligatoriske bestanddele af aflønning, således at det er tydeligt for den udenlandske tjenesteyder, hvilken aflønning den udstationerede lønmodtager er berettiget til. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund, at der er behov for at præcisere udstationeringsloven i lyset af de øgede krav til transparens. I lyset af at lønfastsættelse og definition af løn alene er et overenskomstanliggende og reguleres af arbejdsmarkedets parter, har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i regi af implementeringsudvalget og i overensstemmelse med den danske model i fællesskab anbefalet, at udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, justeres således, at der stilles yderligere oplysninger til rådighed i forhold til, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der skal betales efter overenskomsterne i henhold til § 6 a.

Det foreslås, at § 6 a, stk. 2, ændres således, at det tydeligt fremgår, at når der iværksettes kollektive kampskrift over for en uorganiseret udenlandsk tjenesteyder med henvisning til en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, så skal det af disse overenskomster sammenholdt med oplysninger på det centrale officielle nationale websted med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi, der efter overenskomsterne skal betales.

Til nr. 7



I Danmark er der ikke generel lovgivning om ret til dækning af udgifter i forbindelse med udstationering af lønmodtagere fra Danmark til et andet land. Kollektive overenskomster kan indeholde bestemmelser herom.

Hverken i det oprindelige eller i ændringsdirektivet pålægges arbejdsgiveren at refundere eller kompensere faktiske udgifter i forbindelse med rejse, kost og logi i forbindelse med udstationering fra hjemlandet til værtslandet. I den finske sag (C-396/13) fastslog Domstolen, at udgifter til logi ikke var en del af lønnen, selv når arbejdsgiveren på forhånd har betalt udgiften. Efter dommen skal sådanne udgifter betales eller refunderes ud over lønnen.

Af ændringsdirektivet fremgår, at hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.

Det foreslås, at der som ny § 6 b indsættes en bestemmelse om, at hvis det ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af aflønningen, når bruttolønnen opgøres, jf. lovens § 6 a.

Til nr. 8

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2019 fremsættes forslag til revision af loven. Der har imidlertid ikke inden for denne frist været taget stilling til revisionsbestemmelsen, fx i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 702 af 8. juni 2018.

Det foreslås, at § 11 ændres således, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til 1. januar 2024.

Forslaget indebærer, at revisionsbestemmelsen i udstationeringsloven opretholdes dog således, at det senest den 1. januar 2024 skal genovervejes, om der skal fremsættes et lovforslag om mindsteløn. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.7.

## § 2

Det foreslås i *stk. 2*, at loven træder i kraft d. 1. januar 2021.

Fristen for at implementere ændringsdirektivet er d. 30. juli 2020, men blandt andet på grund af overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked i foråret 2020, har det ikke været muligt at overholde implementeringsfristen.

I *stk. 2.* foreslås det, at for lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra den 30. juli 2020, indgår den samlede udstationeringsperiode fra dette tidspunkt i opgørelsen i henhold til lovens § 5 stk. 1 under forudsætning af, at lønmodtageren udfører samme arbejdsopgave på samme sted ved lovens ikrafttræden.

Kommissionen har i forbindelse med implementeringen af ændringsdirektivet tilkendegivet, at på trods af at direktivet først træder i kraft den 30. juli 2020 bør medlemsstaterne i forhold til de nye bestemmelser om langtidsudstationering medregne udstationeringsperioder før denne dato under forudsætning af, at det er samme lønmodtager, der er udstationeret. Nogle medlemsstater har tilkendegivet, at de ikke ønsker at følge Kommissionens anbefalinger, mens andre vil følge dem. Beskæftigelsesministeriet finder, at eftersom man fra dansk side implementerer efter fristen, skal det ikke komme den lønmodtager, som udstationeres efter implementeringsfristen til skade, hvorfor udstationeringsperioder efter implementeringsfristen men inden lovens ikrafttræden tæller med i den samlede opgørelse af varigheden for udstationeringsperioden.

Derimod finder Beskæftigelsesministeriet ikke, at reglerne om successiv udsendelse skal finde anvendelse før efter den 1. januar 2021. Det betyder, at den periode, hvor en anden udstationeret lønmodtager har varetaget samme opgave på samme sted ikke tæller med før lovens ikrafttræden.

Hvis en lønmodtager begynder udstationeringen før lovens ikrafttræden, men fortsætter efter lovens ikrafttrædelse og derefter erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, skal alene den første lønmodtagers udstationeringstid efter lovens ikrafttræden, tælles med ved vurderingen af den anden lønmodtagers udstationering.

For en lønmodtager, der har været udstationeret i Danmark i mere end 12 måneder på tidspunktet for ikrafttræden, skal en ansøgning om forlængelse indgives senest [den 1. januar 2021].

I *stk. 3,* foreslås fastsat en overgangsbestemmelse i forhold til udstationering inden for vejtransportområdet, således at loven først finder anvendelse, når direktiv 2006/22 / EF for så vidt angår tilsynskrav og om specifikke bestemmelser vedrørende direktiv 96/71 / EF og direktiv 2014/67 / EU om udstationering af chauffører i vejtransportsektoren er ændret og disse er trådt i kraft.

Efter artikel 3, stk. 3, i ændringsdirektivet skal ændringsdirektivet først finde anvendelse for udstationering af chauffører inden for vejtransportsektoren på det tidspunkt, hvor en kommende ændring af direktiv 2006/22 / EF og direktiv 2014/67 / EU træder i kraft.

Det er stadig uvist, hvornår ændringerne i de nævnte direktiver vil træde i kraft. For så vidt angår udstationeringsloven vil de regler, der er gældende før denne lovs ikrafttræden fortsat finde anvendelse i forhold til udstationering inden for vejtransportsektoren.