

Til nr. 2

Som nævnt i bemærkningerne til nr. 1 er det i denne situation ikke en betingelse, at der leveres andre tjenesteydelser end den at stille lønmodtageren til rådighed. Som et eksempel kan nævnes en tysk forsikringsvirksomhed, der placerer en medarbejder i et dansk datterselskab.

I forhold til direktivet er der indsat en yderligere formulering, så der ikke er tvivl om, at alle former for tilknytning mellem forskellige virksomheder er omfattet.

Til nr. 3

Bestemmelsen omfatter f.eks. den situation, at et svensk vikarbureau stiller en vikar til rådighed for en dansk virksomhed.

Til stk. 2

Det foreslås som en yderligere betingelse for, at en udstationering er omfattet af direktivet, at der skal bestå et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed. Betingelsen om, at der under udstationeringen skal bestå et ansættelsesforhold til den virksomhed, der foretager udstationeringen, er en gengivelse af direktivets tekst. Hvis denne bestemmelse stod alene uden tilføjelsen om en anden virksomhed, kunne det åbne op for omgåelse. Som eksempel kan nævnes, at et vikarbureau uden for Danmark stiller en vikar til rådighed for en virksomhed, der er etableret i et andet land end Danmark (herunder i samme land som vikarbureauet), og der fortsat består et ansættelsesforhold mellem vikaren og bureauet. Hvis brugervirksomheden herefter udstationerer vikaren til Danmark, vil der formelt set ikke bestå et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den virksomhed, der foretager udstationeringen.

Til § 5

Bestemmelsen henviser til en række love, der skal anvendes på udstationerede lønmodtagere. Det anføres i forslaget, at de skal gælde, uanset hvilket lands ret, der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet. Hermed understreges det, at der er tale om regler, der skal være internationalt præceptive. Om dette begreb henvises der til afsnit 2 i de almindelige bemærkninger. Det forudsættes, at henvisningen til de nævnte love også omfatter administrative forskrifter, der er udstedt i medfør af lovene. Dette er særligt relevant for arbejdsmiljøloven.

Til nr. 1

Som det er anført i de almindelige bemærkninger, gælder arbejdsmiljøloven allerede efter den gældende retstilstand for udstationerede arbejdstagere. Arbejdsmiljøloven indeholder bestemmelser om minimal hviletid, om sikkerhed m.v. på arbejdspladsen samt om beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og for børn og unge, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra a, e og f. Henvisningen til arbejdsmiljøloven omfatter som nævnt også tilhørende bekendtgørelser.

Til nr. 2

Ligebehandlingsloven indeholder vilkår, der er opremset i direktivets artikel 3, stk. 1, litra f og g.

Ligebehandlingslovens regler om ret til fravær indeholder bestemmelser om ret til fravær i situationer, der ikke betragtes som en beskyttelsesforanstaltning for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, f.eks. reglerne om ret til fædreorlov og fravær fra arbejdet for adoptanter, og derfor undtages disse grupper i forslaget.

For personer omfattet af dansk sociallovgivning vil der under fravær efter ligebehandlingsloven være ret til barseldagpenge. Som nævnt under de almindelige bemærkninger berører udstationeringsdirektivet imidlertid ikke anvendelsen af forordning nr. 1408/71 om social sikring for vandrende arbejdstagere. Efter denne forordning forbliver udstationerede lønmodtagere omfattet af hjemlandets regler for social sikring, hvis udstationeringen ikke påregnes at overstige 1 år. Der kan således opstå den situation, at udstationerede lønmodtagere i Danmark har ret til fravær efter ligebehandlingslovens regler, men at betalingen under fraværet må afgøres efter hjemlandets regler. For kvinder, der opfylder funktionærlovens betingelser, gælder dog funktionærlovens regler om betaling, jf. bemærkningerne til nr. 4 nedenfor.

Til nr. 3

Bestemmelsen har til formål at gennemføre direktivets artikel 3, stk. 1, litra g.

Til nr. 4

Under bemærkningerne til nr. 2 er det nævnt, at der under fravær på grund af barsel efter ligebehandlingsloven er ret til barseldagpenge. For funktionærer gælder imidlertid funktionærlovens regler om betaling, der stiller funktionæren bedre end efter dagpenge-loven. Da funktionærlovens regler om betaling er et ansættelsesvilkår og ikke social sikring, er funktionærlovens regler ikke omfattet af forordning 1408/71, jf. herved bemærkningerne til nr. 2.