

§ 5. Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:

- 1) Lov om arbejdsmiljø.
- 2) 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.
- 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. Hvis den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 6, 12 og 14, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser.

Stk. 2. Det er en betingelse for ret til supplerende ferie efter stk. 1, at udstationeringen varer over 8 dage. Dette gælder dog ikke for udstationering i henhold til § 4, nr. 3, medmindre der er tale om udstationering af en specialiseret eller kvalificeret lønmodtager fra en leverandørvirksomhed til arbejde med første montering eller installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, og som er nødvendig for idrifttagning af det leverede gode.

Stk. 3. Ved beregningen af udstationeringens varighed efter stk. 2 medtages alle perioder inden for de seneste 12 måneder, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark. Endvidere medregnes alle perioder, hvor en anden lønmodtager har været udstationeret til det pågældende arbejde.

Kapitel 3

Udstationering fra Danmark til andre EU- og EØS-lande

§ 7. En person, som er eller har været udstationeret til et EU-land eller et andet land inden for det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), og som under arbejdet i dette land har

været omfattet af regler, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, kan ved anlæggelsen af en sag her i landet vedrørende en retstvist opstået i forbindelse med udstationeringen vælge, at sagen skal afgøres efter disse regler, uanset at dansk ret i øvrigt finder anvendelse.

Kapitel 4

Information

§ 8. Arbejdsmarkedsstyrelsen er dansk forbindelseskontor i henhold til artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Stk. 2. Styrelsen koordinerer i den forbindelse arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark. Arbejdsmarkedsstyrelsen samarbejder med andre landes forbindelseskontorer i forbindelse med eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationeringer til og fra Danmark.

Kapitel 5

Værneting

§ 9. En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6.

Stk. 2. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde.

Kapitel 6

Strafbestemmelse

§ 10. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde ferie og betaling herfor efter § 6. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 7

Revision

§ 11. Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2003.