

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I den nugældende udstationeringslov er indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skal der senest den 1. januar 2003 fremsættes forslag til revision af loven.

Udstationeringsloven implementerer direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EF-Tidende 1997 L 18 s. 1). Direktivet har til formål at søge at forhindre såkaldt social dumping, hvor virksomheder, der udfører tjenesteydelser i et andet land, medbringer sit eget personale, hvis løn- og ansættelsesvilkår er på et lavere niveau end i det land, hvor arbejdet midlertidigt udføres. Direktivet pålægger derfor medlemstaterne at sikre, at udenlandske arbejdstagere arbejder under samme vilkår, som statens egne borgere har ifølge lov eller almenlydige kollektive aftaler indenfor områder som bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid, ferie og mindsteløn.

Udstationeringsloven indeholder derfor i §§ 5 og 6 henvisning til de love og lovregler, der indeholder rettigheder indenfor arbejdsmiljø, ligebehandling og ferie. Arbejdstid og mindsteløn var på daværende tidspunkt ikke reguleret ved lov, og i Danmark kendes systemet med almenlydige kollektive aftaler (erga omnes-overenskomster) ikke. Almenlydige overenskomster er i direktivet defineret som kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse forstået som aftaler, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgrænse i det pågældende geografiske område. Almenlydige overenskomster finder således anvendelse, uanset om den enkelte virksomhed eller dennes evt. organisation har tiltrådt overenskomsten. I modsætning hertil gælder overenskomster i Danmark kun de virksomheder, der enten selv eller via deres organisation, har tiltrådt dem.

Direktivet giver dog mulighed for, at lande som Danmark, efter forhandling med arbejdsmarkedets parter, under visse betingelser kan lade deres kollektive overenskomster gælde for udstationerede lønmodtagere. Spørgsmålet blev drøftet med arbejdsmarke-

dets parter forud for implementeringen i 1999, og der var enighed om ikke at anvende denne mulighed på dette tidspunkt. Til gengæld blev revisionsbestemmelsen i § 11 indsat, så man på baggrund af senere erfaringer kunne få lejlighed til at genoverveje muligheden for at benytte de kollektive overenskomster.

Ved lov nr. 248 af 8. maj 2002 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, blev der indført lovregler om arbejdstidens længde. Som en konsekvens heraf foreslås det, at denne lov også indgår i oplistningen i udstationeringslovens § 5.

Regler om mindsteløn er fortsat udelukkende fastsat i den enkelte overenskomst. På baggrund af oplysninger fra arbejdsmarkedets parter har der siden lovens ikrafttræden kun været få sager om mindsteløn i forhold til udstationerede lønmodtagere, og de sager, der har været, er blevet løst på forskellig vis. Der er således enighed om, at det fortsat ikke er aktuelt at anvende muligheden for at lade de kollektive overenskomster gælde for udstationerede lønmodtagere.

Da der imidlertid som nævnt er tale om ganske få sager i praksis, foreslås det, at revisionsbestemmelsen opretholdes, således at spørgsmålet tages op igen senest den 1. januar 2006.

Administrative og økonomiske konsekvenser

Lovforslaget har ingen administrative eller økonomiske konsekvenser.

Erhvervsræssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen erhvervsræssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Udstationeringsloven implementerer direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Som følge af, at medlemsstaterne efter direktivet pålægges at sikre, at udenlandske arbejdstagere arbejder under samme vilkår, som statens egne borgere har ifølge lov om bl.a. arbejdstid, skal arbejdstidsloven tilføjes.