

Lovforslag nr. L 27. Fremsat den 3. oktober 2002 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere

(Forlængelse af revisionsfrist og tilføjelse af arbejdstidsloven)

§ 1

I lov om udstationering af lønmodtagere, jf. lovbekendtgørelse nr. 964 af 2. november 2001 foretages følgende ændringer:

1. I § 5, *stk. 1*, indsættes efter nr. 5 som nyt nr.:
»6) Lov om gennemførelse af visse dele af arbejdstidsdirektivet.«

2. I § 11 ændres »2003« til: »2006«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003.

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.

Erhvervs-mæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen erhvervs-mæssige 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.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser.

Høring

Lovforslaget har været i høring i Kommunernes Landsforening, Landsorganisationen i Danmark,

Funktionærenes og Tjenestemændenes Fællesråd, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Akademikernes Centralorganisation, Amtsrådsforeningen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Københavns kommune og Frederiksberg kommune.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Nej	Nej
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Nej	Nej
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Nej	Nej
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Nej	Nej
Miljømæssige konsekvenser	Nej	Nej
Administrative konsekvenser for borgerne	Nej	Nej
Forholdet til EU-retten	Udstationeringsloven implementerer direktiv nr. 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.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 2

Til § 1

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2003.

Til nr. 1-2

Der henvises til de generelle bemærkninger.

Lov om udstationering af lønmodtagere

Oprindelig tekst

Ny tekst

§ 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 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.

§ 11. Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2006.

1. I § 5, stk. 1, indsættes efter nr. 5 som nyt nr.:
»6) Lov om gennemførelse af visse dele af arbejdstidsdirektivet.«

2. I § 11 ændres »2003« til: »2006«.

Til lovforslag nr. L 27. Skriftlig fremsættelse (3. oktober 2002)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere. (Forlængelse af revisionsfrist og tilføjelse af arbejdstidsloven).

(Lovforslag nr. L 27).

Med det foreliggende forslag ønsker regeringen at tilføje arbejdstidsloven til de nævnte love i § 5, som en udenlandsk virksomhed skal følge ved udstationering af en arbejdstager til Danmark. Da udstationeringsloven blev vedtaget, var arbejdstid og mindsteløn alene reguleret i arbejdsmarkedets parter overenskomster. Siden er der gennemført en lov om arbejdstidslov, og det foreslås, at loven medtages i opstillingen i § 5.

Udstationeringsloven har en revisionsbestemmelse, som blev sat ind i loven efter drøftelse

med arbejdsmarkedets parter. Formålet med bestemmelsen var, at man senere kunne anvende de kollektive overenskomster på udstationerede lønmodtagere, hvis der opstod problemer med social dumping med hensyn til arbejdstid og mindsteløn. Efter arbejdstidslovens ikrafttræden er det kun reglerne om mindsteløn, der alene er fastsat i den enkelte overenskomst. Arbejdsmarkedets parter har oplyst, at der kun har været få sager i forhold til mindsteløn. Sagerne er blevet løst og der er enighed om, at der ikke er behov for ændringer på nuværende tidspunkt. I lyset af de ganske få sager, der har været efter lovens ikrafttræden, foreslår regeringen at opretholde lovens revisionsbestemmelse, således at spørgsmålet om revision tages op igen senest den 1. januar 2006.

Lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2003.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.