

KOM (91) 230

- 1 -

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER
RÅDET

Bruxelles, den 6. september 1991 (10.09)
(OR. f)

ORIGINAL kl 1/IH/ms

7322/91

RESTREINT

SOC 167

OVERSÆTTELSE AF SKRIVELSE

af 28. juni 1991 ¹⁾

fra Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber,
underskrevet af Jean DONDELINGER, medlem

til Jacques POOS, formand for Rådet for De Europæiske Fællesskaber

Vedr.: Forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i ud-
veksling af tjenesteydelser

Hr. formand,

Hermed følger et forslag til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere
som led i udveksling af tjenesteydelser.

Hensigten med forslaget er at fjerne de hindringer og den usikkerhed, som kan
vanskeliggøre gennemførelsen af den fri udveksling af tjenesteydelser, ved en
koordinering af medlemsstaternes lovgivning, idet der fastlægges en "kerne" af
ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af
arbejdsgivere, som udsender arbejdstagere med henblik på udførelse af midlerti-
digt arbejde på en medlemsstats område.

1) Forslaget blev først modtaget i Generalsekretariatet for Rådet den
8. august 1991.

Da forslaget bygger på bl.a. artikel 57, stk. 2, i Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, skal samarbejdsproceduren med Europa-Parlamentet finde anvendelse, og Det Økonomiske og Sociale Udvalg skal høres.

Rådet skal fastlægge sin fælles holdning i juni 1992. Med henblik herpå ses det gerne, at Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgiver udtalelse i december 1991.

(Høflighedsformel).

På Kommissionens vegne

(sign.)

Jean DONDELINGER

Medlem

Bilag: dok. KOM(91) 230 endelig udg.

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(91) 230 endelig udg. - SYN 346

Bruxelles, den 1. august 1991

Forslag til

RADETS DIREKTIV

om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

Indledning

1. Kommissionen henviste i sit handlingsprogram om gennemførelsen af Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder, i kapitlet om fri bevægelighed, til et "Forslag til fællesskabsinstrument om arbejdsvilkårene for arbejdstagere fra en anden medlemsstat, som i værtslandet udfører arbejde i forbindelse med den frie udveksling af tjenesteydelser, bl.a. for en underleverandørvirksomheds regning".

Kommissionen er af den opfattelse, at den frie bevægelighed for tjenesteydelser, kapital, varer og personer vil øges betragteligt med gennemførelsen af det indre marked, og at det vil medføre, at et stort antal arbejdstagere som led i deres ansættelsesforhold skal udføre midlertidigt arbejde i en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor de sædvanligvis arbejder. Der er altså tale om en ny form for mobilitet inden for Fællesskabet, som er forskellig fra den traditionelle mobilitet, hvor arbejdstagerne søger nyt arbejde, og denne nye form er i kraftig vækst inden for Det Europæiske Fællesskab⁽¹⁾ i forbindelse med de økonomiske frihedsrettigheder, især den frie udveksling af tjenesteydelser.

2. I alle disse tilfælde opstår der et problem om, hvilken national arbejdsretlig lovgivning der skal anvendes, når en virksomhed sætter en arbejdstager til at udføre midlertidigt arbejde i en medlemsstat. Hvordan dette problem løses, afhænger af, hvilke kriterier der er fastsat i medlemsstaternes regler om lovkonflikter, når det skal afgøres, hvilken arbejdsretlig lovgivning der skal anvendes. Eftersom anvendelsen af disse kriterier varierer med de eksisterende regler i medlemsstaterne, kan resultatet blive, at fastsættelsen af, hvilken lov der skal anvendes, giver anledning til juridisk usikkerhed og til konkurrenceforvridning mellem indenlandske og udenlandske virksomheder, og det bliver vanskeligt at forudse, hvilke arbejdsvilkår der skal være gældende på den pågældende virksomhed.

3. For at skabe større juridisk sikkerhed, for på forhånd at kunne afgøre, hvilke arbejdsvilkår der skal være gældende, og for at udrydde enhver praksis, der både kan være skadelig for en fair konkurrence mellem virksomheder og for de berørte arbejdstageres interesser, er det nødvendigt at koordinere medlemsstaternes lovgivning. På den måde kan Kommissionen atter vise sin vilje til at følge subsidiaritetsprincippet, i og med at de pågældende mål kan forfølges mere effektivt i fællesskab end af medlemsstaterne hver for sig, i betragtning af de foreliggende opgavers dimensioner, art og virkninger.

(1) A. Lyon-Caen: "Le droit, la mobilité et les relations du travail: quelques perspectives". Rev. Marché Commun, nr. 334, 1991, s. 108-113.

1. Det indre marked og arbejdskraftens midlertidige mobilitet

4. Virkeliggørelsen af det indre marked og især den fuldstændige gennemførelse af den frie udveksling af tjenesteydelser og den frie etableringsret vil i stadig stigende grad tilskynde virksomhederne til i højere grad at overføre deres aktiviteter til andre medlemsstater og i den forbindelse sætte deres arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde dér.

5. En af de sektorer, hvor en stor del af arbejdet foregår på tværs af landegrænserne, er servicesektoren, som allerede tegner sig for halvdelen af produktionen i Fællesskabet, 40% af arbejdspladserne og en tredjedel af eksporten. Servicesektoren omfatter en stadig mere omfattende række af aktiviteter, som f.eks. vedligeholdelse af bygninger og rengøring, turisme, sikkerhed, telekommunikation og informationssystemer osv. Inden for bygge- og anlægssektoren, offentlige arbejder og bilindustrien er der også tale om en øget anvendelse af underentrepriser på tværs af landegrænserne. Der er flere og flere eksempler på firmaer, der er etableret i en medlemsstat, og som flytter deres personale til en anden stat for at præstere en tjenesteydelse, eller på firmaer, der sender deres arbejdstagere fra deres hjemland til en anden medlemsstat for at arbejde for en i juridisk henseende anden virksomhed.

6. Ifølge en rapport, der for nylig blev udgivet af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber⁽²⁾, spiller små og mellemstore virksomheder (SMV'er) en stadig større rolle i forbindelse med underentrepriser ved internationale kontrakter. Der kan være tale om "satellit"-SMV'er, der arbejder for et mindre antal større kunder, special-SMV'er inden for sektorer, der kræver et højt kvalifikationsniveau, eller "konkurrenceprægede" SMV'er, der producerer i konkurrence med større selskaber på højst forskellige markeder (f.eks. informatik, vigtigt udstyr, osv.). Markedskræfternes frie spil på fællesskabsplan er af afgørende betydning for sådanne små og mellemstore virksomheder. Se blot på de muligheder, som det indre marked byder på ved at fremme SMV'ernes adgang til at deltage i offentlige kontrakter gennem underentrepriser⁽³⁾.

7. Ved at anvende internationale underentrepriser som led i "ekstern fleksibilitet" opdeles produktionsprocessen indtil det endelige produkt i adskilte operationer, som udføres i en række medlemsstater. Den "internationale opdeling af produktionsprocesser" er befordrende for adskillige underentrepriser og kan nødvendiggøre indførelse af nye relationer mellem kunder og underentreprenører, f.eks. ordninger i form af "partnerskab".

8. Det indre marked er ifølge EØF-Traktatens artikel 8A 'et område uden indre grænser med fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital i overensstemmelse med bestemmelserne i denne Traktat'. Nedbrydelsen af indre grænser er allerede resulteret i større samarbejdsarrangementer inden for Fællesskabet med en betydelig stigning i antallet af fusioner, overtagelser, overførsler og Joint ventures og med en øget virksomhedskoncentration. Det

(2) Subcontracting and integration of production processes in European industry. Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber 1989.

(3) KOM(90)166 - Fremme af små og mellemstore virksomheders deltagelse i offentlige kontrakter i Fællesskabet.

samlede antal virksomhedsovertagelser (holdingselskaber eller fusioner) blandt de 1000 største industrivirksomheder i Europa er konstant stigende. Af en rapport udgivet af Kommissionen⁽⁴⁾ fremgår det, at gennem 1980'erne er antallet af sådanne operationer blevet fordoblet hvert tredje år, fra 208 i 1984-85 til 492 i 1988-89. Med en sådan proces er der tendens til, at der sker en midlertidig udstationering af arbejdstagere inden for virksomhedsgrupper eller inden for selskaber med mange aktiviteter inden for hele Europa.

9. I en årrække var det hovedsagelig denne type arbejdstagere, der var berørt af problemet i forbindelse med regler om lovkonflikter, idet det var et spørgsmål om at afgøre, hvilken lov der skulle anvendes i et ansættelsesforhold, som indebar international mobilitet og som var knyttet til forskellige lovsystemer.

9.a Fair konkurrence. Der er mange faktorer, der har indflydelse på de enkelte virksomheders konkurrencesituation: f.eks. hvor eftertragtede de udbudte varer og tjenesteydelser er, hvilken teknisk støtte der tilbydes, og omkostningerne. I forbindelse med sidstnævnte drejer det sig om investeringsniveauet, kapitalens og investeringens produktivitet. Selv om lønnen kan udgøre en vigtig del af virksomhedens omkostninger, er den kun en af mange elementer og anses normalt ikke for at påvirke den fair konkurrence.

Der opstår dog et særligt problem, når en medlemsstat pålægger virksomheder, der er etableret og udfører arbejde på denne stats område, forpligtelser navnlig med hensyn til lønninger, og disse virksomheder konfronteres med konkurrence - i forbindelse med en særlig opgave, som udføres i samme medlemsstat - fra en virksomhed, som er etableret et andet sted og ikke er underlagt samme forpligtelse. Den legitime konkurrence mellem virksomhederne tynges så af potentielt uheldige virkninger som følge af nationale krav.

Spørgsmålet er derfor at finde en balance mellem to indbyrdes modstridende principper. På den ene side fri konkurrence mellem virksomhederne, også i forbindelse med underentrepriser på tværs af landegrænserne, således at fordelene ved det indre marked kan udnyttes fuldt ud, også af virksomheder, der er etableret i en medlemsstat, hvis største komparative fordel er lavere lønomkostninger. På den anden side kan medlemsstaterne beslutte at opstille og anvende regler om mindsteløn, som skal finde anvendelse på deres område for at sikre en rimelig levestandard i det pågældende land.

10. Spørgsmålet om, hvilken lov der skal anvendes på ansættelsesforholdet, ville være meningsløst, hvis gennemførelsen af det indre marked medførte ensartede nationale sociale love. Men rent faktisk er der stadig betydelige uligheder og divergenser.

(4) 'Det indre markeds konsekvenser for de enkelte sektorer i industrien: udfordringerne for medlemsstaterne', Særudgave af Europæisk Økonomi og Europa Socialt Set, 1990.

11. De nationale forskelle i lønninger og arbejdstid er vist i følgende tabeller:

Tabel 1: Timelønningen i ecu for arbejdstagere i forskellige industrisektorer (april 1989)

	Samtlige Indu- strisektorer	Minedrift	Frøstål. virksomhed	Metal industrien	Nærings- og nydelsesmidler tobak	Tekstil- industrien	Bygge- og anlægs- sektoren
Belgien	7.3	8.0	7.3	7.5	7.1	6.4	7.2
Danmark	11.1	10.7	11.1	11.0	11.8	10.1	:
Tyskland	9.1	9.7	9.1	9.5	8.1	7.3	9.0
Grækenland	3.1	4.3	3.0	3.5	3.0	3.1	:
Spanien	5.3	8.3	5.6	6.0	5.3	4.4	4.5
Frankrig (a)	5.9	6.3	5.9	6.1	5.8	4.9	5.8
Irland	6.5	7.9	6.4	6.3	6.6	5.6	:
Italien (b)	6.2	:	:	:	:	:	:
Luxembourg	8.1	7.4	8.7	7.4	6.2	:	6.8
Nederlandene (c)	7.7	9.9	7.7	7.3	7.9	7.0	7.8
Portugal	1.6	1.8	1.6	1.9	1.6	1.3	1.4
Det Forenede Kongerige	7.3	:	7.3	7.5	7.4	5.6	7.2

(a) Frankrig: April 88

(b) Italien: anslået ifølge Eurostat

(c) Nederlandene: Oktober 88

Kilde: Eurostat

Inden for byggesektoren er der et betydeligt antal udstationerede arbejds-
tagere. De nyeste tal fra de europæiske fagforeninger om lønninger inden for
byggesektoren svarer til tallene fra Eurostat:

Tabel 2: Timelønnen i ecu i 1990 inden for byggesektoren

Land	Minimumsløn iflg. <u>koll. overenskomster</u>	Maximumsløn iflg. <u>koll. overenskomster</u>
Belgien	6.46 ecu/time	7.88 ecu/time
Nederlandene	6.69	8.44
Danmark	13.32	18.39
Tyskland	7.11	10.97
Frankrig	5.57	:
Portugal	1.50	3.00
Italien	5.70	7.95
Irland	5.00	5.47
Luxembourg	5.23	8.53
Det Forenede Kongerige	4.10	4.93
Spanien	5.25	8.00
Grækenland	2.12	2.52

Kilde: European Federation of building and wood workers. April 1991.

Mindsteløn

Mindstelønnen i medlemsstaterne reguleres i det væsentlige efter tre systemer. Det første system, som anvendes i Frankrig, Spanien, Nederlandene, Portugal og Luxembourg, er baseret på en lovfæstet national mindsteløn.

I det andet system fastsættes mindstelønnen gennem kollektive forhandlinger, enten nationalt gældende kollektive aftaler, der opstiller en generel mindsteløn, som i Belgien og Grækenland, eller kollektive overenskomster, som indgås af arbejdsmarkedets parter og indeholder specifikke minimumslønninger, som i Danmark, Italien og Forbundsrepublikken Tyskland.

I Det Forenede Kongerige og Irland er der en helt anden type - det tredje system - ifølge hvilken det er særlige lønråd ('Wages Councils' i Det Forenede Kongerige) eller fællesudvalg ('Joint Labour Committees' i Irland), der fastsætter specifikke minimumslønninger for visse industrisektorer.

Mindstelønnen for enlige i 1991 i en række medlemsstater er anført i følgende tabel, som er udarbejdet af Kommissionen:

**Tabel 2a: Mindsteløn for enlige
pr. måned (brutto)**

<u>Land</u>	<u>I national valuta</u>	<u>I ecu</u>
Belgien	Afhænger af beskæftigelses- kategori og alder: fra 21 389 BFR til 57 780 BFR	505-1364
Luxembourg	Ufaglærte: 32 599 LFR faglærte: 39 119 LFR	769 923
Nederlandene	2 204 HFL (heri indregnet 8% feriegodtgørelse)	950
Frankrig	5 285,32 FF	757
Spanien	50 010 PTA	392
Portugal	Industri og handel: 36 000 ESC Landarbejdere: 34 500 ESC	200 191
Grækenland	Afhænger af beskæftigelseskategori, anciennitet og familiemæssig status: fra 69 105 DR til 87 768 DR (kun den private sektor)	310-394

Forskellene i andre arbejdsforhold, som vedrører arbejdstid, er ikke så markante som lønforskellene, men bør ikke forbigås. De følgende to tabeller giver en antydning af situationen.

Tabel 3. Lovfæstede ordninger om arbejdstid i medlemsstaterne

<u>Land</u>	<u>Arbejdsuge</u>	<u>Overtid</u>	<u>Natarbejde</u>
Belgien	40 timer	65 timer/3 mdr.	20 til 6
Danmark	Ingen lovgivning	Ifølge kollektive aftaler	Ingen lovgivning
Tyskland	48 timer	2 timer om dagen indtil 30 dage om året på grundlag en 48-timers uge	20 til 6
Grækenland	5-dages uge 40 timer den private sektor	3 timer om dagen, 18 timer om ugen, 150 timer om året	22 til 7
Spanien	40 timer	80 timer om året	22 til 6
Frankrig	39 timer	9 timer om ugen, 130 timer om året; over 130 timer hvor tilladt	22 til 5
Irland	48 timer	2 timer om dagen, 12 timer om ugen, 240 timer om året	Ingen lovgivning
Italien	48 timer	Ingen lovgivning	24 til 6
Luxembourg	40 timer	2 timer om dagen	ingen generel lovgivning ammende mødre og gravide kvinder, 22 til 6
Nederlandene	48 timer	mellem ½ og 3½ timer om dagen	20 til 7
Portugal	48 timer	2 timer om dagen, 160 timer om året	20 til 7 i mindst 7 timer i denne periode
Det Forenede Kongerige	Ingen lovgivning	Ingen lovgivning	Ingen lovgivning

Kilde: SEC(89) 1137, Comparative Study on rules governing working conditions in the Member States.

Tabel 4. Lovfæstede offentlige fridage og årlig ferie med løn i medlemsstaterne

Årlig ferie med løn			
<u>Land</u>	<u>Fridage</u>	<u>Lovfæstet</u>	<u>Kollektive aftaler</u>
Belgien	10	24 dage	
Danmark	Ingen lovgivning	30 dage	
Tyskland	10 - 14	18 dage	5 til 6 uger
Grækenland	13	24 dage	4 uger
Italien	4 nationale plus 11 andre	Intet fast antal dage	5 til 6 uger
Luxembourg	10	25 dage	26 til 28 dage
Nederlandene	6 plus en hvert femte år	fire uger	5 til 6 uger
Portugal	12	21 til 30	
Det Forenede Kongerige	Ingen lovgivning	Ingen lovgivning	20 til 27 dage

Kilde: SEC(89) 1137. Comparative Study on rules governing working conditions in the Member States.

12. De nationale forskelle, hvad angår det materielle indhold af arbejds-
vilkår og de kriterier, der ligger til grund for reglene om lovkonflikter,
kan føre til situationer, hvor udstationerede arbejdstagere får en mindre løn
og er underlagt andre arbejdsvilkår, end hvad der er gældende på det sted,
hvor arbejdet udføres midlertidigt. En sådan situation vil helt givet påvirke
en fair konkurrence mellem virksomhederne og ligebehandlingen af udenlandske
og indenlandske virksomheder; det vil ud fra et socialt synspunkt være
komplet uacceptabelt.

11. Generelle lovmæssige rammer og midlertidig udstationering

13. Når en arbejdstager sendes til et andet land, kan kriterierne for, hvilken lov der skal anvendes på ansættelseskontrakten, variere fra land til land; fordelene kan så bestå i at anvende for eksempel den lov, som parterne har vedtaget, den lov, der er gældende i det land, hvor arbejdet normalt udføres, eller den lov, der er gældende i det land, hvortil kontrakten har sin tætteste tilknytning. Resultaterne afviger således fra hinanden, alt efter hvor stor mistilliden er i disse lovsystemer til princippet om frit at kunne vælge, hvilken lov der skal anvendes, eller faktisk efter, hvor stive reglerne om lovkonflikter er i disse systemer: for eksempel de stive konfliktregler i Portugal over for det fleksible britiske system.

Det er vigtigt at fremhæve, at det vil være vanskeligt at realisere det indre marked uden ensartede regler om lovkonflikter. De meget forskellige nationale systemer kan vise sig at være en hindring for den i Traktaten omhandlede økonomiske frihed.

14. Med hensyn til de juridiske aspekter, for så vidt angår midlertidigt udsendte arbejdstagers situation, inddrages følgende fællesskabsinstrumenter:

- Rådets forordning (EØF) nr. 1612⁽⁵⁾ af 15. oktober 1968, fjerde betragtning, hvor der udtrykkeligt omtales arbejdstagere, "der udfører arbejde som led i en tjenesteydelse";
- Rådets direktiv 68/360/EØF⁽⁶⁾ af 15. oktober 1968 om afskaffelse af restriktioner om rejse og ophold inden for Fællesskabet for medlemsstaternes arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som er baseret på EØF-Traktatens artikel 49, og som også vedrører situationen for midlertidigt udsendte arbejdstagere (artikel 6, stk 3, og artikel 8, stk. 1, litra a);
- forordning (EØF) nr. 1408⁽⁷⁾ af 19. juni 1971, der imødekommer behovet for ensartede regler om lovkonflikter, og som omhandler anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet. Denne forordning fastsætter ensartede regler for anvendelse af sociale sikringsordninger.

Med hensyn til arbejdsretlig lovgivning inddrages følgende:

- Rom-konventionen af 19. juni 1980 om hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser⁽⁸⁾. Af artikel 29 fremgår det, at Konventionen træder i kraft i det internationale retssystem og i de stater, som har ratificeret konventionen "den første dag i den tredje måned efter deponeringen af det syvende ratifikations-, accept- eller godkendelsesdokument" hos generalsekretæren for Rådet for De Europæiske Fællesskaber. Rom-konventionen er en mellemstatslig konvention, og det 7. ratifikationsdokument blev undertegnet af Det Forenede Kongerige den 29. januar 1991. Med denne ratifikation og med Grækenlands tiltrædelse i 1988 trådte Rom-konventionen i kraft den 1. april 1991 og gælder for de lande, der nu

(5) EFT nr. L 257 af 19. oktober 1968

(6) EFT nr. L 257 af 19. oktober 1968

(7) EFT nr. L 149 af 5. juli 1971

(8) EFT nr. L 266 af 19. oktober 1980

har deponeret deres ratifikationsdokument (dvs. Frankrig, Italien, Danmark, Luxembourg, Grækenland, Forbundsrepublikken Tyskland, Belgien og Det Forenede Kongerige).

- Forslaget til en EØF-forordning forelagt Rådet den 23. marts 1972 og ændringsforslaget forelagt Rådet den 28. april 1976. Med dette forslag ønskede man at indføre ensartede regler om lovkonflikter i Fællesskabet, for så vidt angår ansættelseskontrakter, hvori der indgår et udenlandsk element. Med ikrafttrædelsen af Rom-konventionen, som også indeholder generelle juridiske rammer for regulering af lovkonflikter, blev det unødvendigt fremover at vedtage det fremlagte forslag til forordning. I stedet for kunne forslag, som omhandler udsendte arbejdstageres særlige stilling, betragtes som en tilføjelse til Rom-konventionen.
- ILO-konvention 94 om arbejdsretlige klausuler i offentlige kontrakter, især artikel 2, som fastsætter indholdet af bestemmelserne i sådanne kontrakter. Konventionen er blevet ratificeret af Frankrig, Spanien, Italien, Nederlandene, Danmark og Belgien.

De særlige problemer i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser fremgår af de mange domme afsagt af EF-Domstolen⁽⁹⁾. Der er især blevet rejst følgende spørgsmål: i hvilken udstrækning begrænses den frie udveksling af tjenesteydelser? (Sag 279/80, John Webb); og for nylig med hensyn til underentrepriser: kan de i en medlemsstat gældende betingelser for ansættelse af personale afskære et selskab med hjemsted i en anden medlemsstat fra at præstere tjenesteydelser i den førstnævnte medlemsstat? (Sag C-113/89 Rush Portuguesa). Der kan udledes en række generelle principper af Domstolens jurisprudence:

- Påbudene i Traktatens artikel 59 blev umiddelbart og ubetinget anvendelige ved overgangsperiodens udløb.
- Påbudene indebærer, at enhver forskelsbehandling af tjenesteydere på grundlag af nationalitet eller etableringssted skal afskaffes.
- Den frie udveksling af tjenesteydelser, der er et grundlæggende princip i Traktaten, kan kun begrænses ved regler, der er begrundet i almenvellet, og som påhviler enhver person eller enhver virksomhed, der udøver en aktivitet på den stats område, hvor ydelsen præsteres.

(9) 3. december 1974 (Van Binsbergen 33/74) [1974] SDA 1299, stk. 12; 24. oktober 1978 (Koestler 15/78 [1978] SDA 1971; 18. marts 1980 (Debauve 52/79) [1980] SDA 833; 18. marts 1980 (Coditel 62/79) [1980] SDA 881; 4. december 1986 (særlig "forsikringsvirksomhed", Kommissionen mod Forbundsrepublikken Tyskland 20574) [1986] SDA 3755; 11. juni 1987 (Bodin 241/86) [1987] SDA 2573 og andre. 18. januar 1979 (Van Wesemael 110 og 111/78) [1979] SDA 35; 17. december 1981 (Alfred John Webb 279/80 [1981] SDA 3305; 3. februar 1982 (Seco SA 62 og 63/81) [1982] SDA 223; 27. marts 1990 (Rush Portuguesa C-113/89) endnu ikke offentliggjort.

- Princippet om ligebehandling som fastsat i Rom-Traktatens artikel 60 medfører ikke, at det samlede lovkompleks, der gælder for landets egne statsborgere og som normalt anvendes på permanente aktiviteter i virksomheder, der er etableret i det pågældende land, kan anvendes tilsvarende og i fuld udstrækning på midlertidige aktiviteter, der udøves af virksomheder, som er etableret i andre medlemsstater.
- Fællesskabsretten afskærer imidlertid ikke medlemsstaterne fra at anvende deres lovgivning eller kollektive aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter om løn, arbejdstid og andre områder på personer, som er ansat, selv midlertidigt, på den pågældende medlemsstats område, selv om arbejdsgiveren er etableret i en anden medlemsstat.
- Den omstændighed, at en virksomhed præsterer tjenesteydelser i en anden medlemsstat, og at virksomhedens aktiviteter fuldt ud eller hovedsagligt er rettet mod den pågældende medlemsstats område, eller at virksomheden permanent udøver sine aktiviteter dér, betyder ikke, at virksomheden kan henholde sig til Traktatens artikel 59 med henblik på at undgå at overholde de arbejdsvilkår, der ville være gældende, hvis virksomheden var etableret i det pågældende land.
- Når portugisiske eller spanske arbejdstagere sendes til en anden medlemsstat som et led i den frie udveksling af tjenesteydelser, er de dækket af Traktatens artikel 59, men ikke (før 31.12.92) af artikel 1-6 i Rådets forordning (EØF) nr. 1612/68 af 15. oktober om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet. Arbejdstagere, som sendes til et andet land som led i udlejning af arbejdskraft, skal dog have en arbejdstilladelse, hvis de ikke er fællesskabsborgere, eller hvis de ikke fuldt ud kan drage fordel af arbejdskraftens frie bevægelighed.

15. Rom-konventionen er et nødvendigt supplement til de konventioner, der vedrører juridiske kompetencekonflikter, bl.a. Bruxelles-konventionen af 27. september 1968 om kompetence og fuldbyrdelses af retsafgørelser i civile og kommercielle anliggender. Forfatterne til en af EF-Kommissionen bestilt rapport⁽¹⁰⁾ har sat spørgsmålstegn ved formålet med at harmonisere reglerne om retslig kompetence, så længe domstolene i de enkelte medlemsstater fortsat anvender forskellige love; er det muligt at undgå "domstolshopping", hvis der ikke tilføjes et nyt element til harmoniseringsbestræbelserne inden for europæisk lovgivning om juridisk kompetence, nemlig ensartede regler om lovkonflikter.

16. Artikel 6 og 7 i Rom-konventionen omhandler arbejdsaftaler. I artikel 6 fastsættes det, at hvis parterne ikke foretager et lovvalg, er arbejdsaftalen undergivet

- loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller,

(10) Jf. M. Fallon, B. Nyssens, M. Verwilghen: "Les conséquences sociales des mutations d'entreprises dans le droit des Communautés européennes". August 1990, s. 158

- loven i det land, hvor den virksomhed, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, eller,
- loven i et andet land, hvis det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til dette andet land.

Under alle omstændigheder "kan parternes lovvalg ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som ville finde anvendelse i mangel af lovvalg".

Rom-konventionens artikel 7 foreskriver ikke en præcis ordning; den foreskriver anvendelse af ufravigelige regler, som f. eks. anvendelsen af regler i domstolslandets lov og ufravigelige regler i loven i et andet land, som forholdet har en nær tilknytning til. Af artikel 7 fremgår det imidlertid ikke, hvilke regler der er ufravigelige regler.

17. For at kunne vurdere hvor formålstjenligt dette direktivforslag kan være, er det nødvendigt at se på, hvad det kan tilbyde i forhold til Rom-konventionen.

- De i Rom-konventionen fastsatte regler om lovkonflikter udgør en generel juridisk ramme, hvorimod direktivforslaget omhandler situationen for udsendte arbejdstagere, og er dermed en forbedring af denne juridiske ramme.
- Konventionen opstiller generelle kriterier for fastsættelse af, hvilken lov der skal anvendes og - hvad der er endnu vigtigere - gør det muligt for dommerne at underkaste aftalen ufravigelige regler, der sommetider omtales som "direkte anvendelige regler", der er gældende i det land, hvor arbejdet udføres (artikel 7). Sådanne umiddelbart anvendelige regler er ikke nærmere fastsat i Rom-konventionen. Direktivforslaget forsøger at præcisere dette punkt ved at fastsætte det regelsæt, som omhandles i konventionens artikel 7, dvs. "de grundlæggende retsprincipper", som udgør kernen i minimumsbeskyttelsen af udsendte arbejdstagere.
- Det universelle aspekt i Rom-konventionen virker forstærkende på dens generelle karakter; direktivforslaget finder kun anvendelse på midlertidige ansættelsesforhold inden for Fællesskabet; Rom-konventionen finder anvendelse på alle kontraktlige forhold, også dem, der rækker ud over Fællesskabet, så længe forholdet kan henvises til en retsinstant inden for Fællesskabet.
- Ved at fastsætte en "kerne" af ufravigelige regler, bliver det gennem direktivforslaget klart, at disse regler kun er minimumsbestemmelser for beskyttelse.
- Rom-konventionen fastsætter ikke betingelser for anvendelse af kollektive aftaler, der indeholder ufravigelige bestemmelser. Det gør direktivforslaget.

Rom-konventionen slår i artikel 20 fast, at "Denne konvention berører ikke anvendelsen af bestemmelser, som på særlige områder fastsætter lovvalgsregler vedrørende kontraktlige forpligtelser, og som er eller

bliver optaget i retsakter fra De Europæiske Fællesskabers institutioner eller i nationale love, der er harmoniserede til gennemførelse af sådanne retsakter", og hermed anerkendes fællesskabsrettens forrang.

18. Uanset Rom-konventionens ikrafttrædelse er det, for at opnå juridisk sikkerhed og fair konkurrence samt for at afskaffe forskelsbehandling mellem indenlandske og udenlandske virksomheder og arbejdstagere med hensyn til anvendelse af særlige arbejdsvilkår, berettiget med et fællesskabsforslag; hermed kan artikel 7 i Rom-konventionen præciseres under skyldig hensyntagen til ligebehandlingsprincippet mellem indenlandske og udenlandske tjenesteydere (artikel 59, EØF-Traktaten) og mellem indenlandske og udenlandske arbejdstagere (artikel 7, EØF-forordning 1612), og samtidig opstilles en kerne af ufravigelige regler nedfældet i lov eller erga omnes kollektive aftaler, som ikke griber ind i medlemsstaternes arbejdsretlige lovgivning og især deres lovfæstede eller frivillige ordninger og deres kollektive forhandlingssystemer.

III. Målet med forslaget, dets anvendelsesområde og materielle indhold

Mål

19. Forslaget til Rådets direktiv indeholder følgende mål:

- at fjerne usikkerhed og forhindringer, som kan vanskeliggøre gennemførelsen af principperne om fri bevægelighed, især den frie udveksling af tjenesteydelser, ved at skabe større juridisk sikkerhed og præcisere, hvilke arbejdsvilkår der er gældende for arbejdstagere, der udfører midlertidigt arbejde i en anden medlemsstat end den, hvis lov er gældende for ansættelsesforholdet;
- at koordinere medlemsstaternes lovgivning med henblik på at opstille en liste over ufravigelige regler, som skal overholdes i det land, hvortil virksomheder udsender arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde. Formålet med forslaget er ikke at harmonisere som sådan indholdet af regler betegnet som "ufravigelige", men at identificere disse regler og gøre dem obligatoriske for virksomheder, der udsender arbejdstagere til et andet land end det, hvor de normalt er beskæftigede, eller hvor den virksomhed, som har antaget dem, er beliggende;
- at afskaffe enhver form for praksis, som kan være skadelig for en fair konkurrence mellem indenlandske og udenlandske virksomheder og i det lange løb for gennemførelse af de økonomiske frihedsrettigheder, ved at forpligte udenlandske virksomheder til at overholde en 'kerne' af regler for arbejderbeskyttelse, som er gældende i det land, hvor arbejdet udføres. Forslaget følger på den anden side Domstolens udlægning af Rom-Traktatens artikel 60 ved at tillade udenlandske virksomheder at henholde sig til hovedparten af den i oprindelseslandet gældende arbejdsretlige lovgivning (især regler om form, suspension, ændring, opsigelse af ansættelseskontrakten samt arbejdstagerrepræsentation), herunder lovgivning om social sikring; dette skal forstås således, at det i artikel 60 fastsatte ligebehandlingsprincip ikke indebærer, at hele den nationale lovgivning, der anvendes på landets egne borgere og normalt på

de permanente aktiviteter, der udføres af virksomheder, der er etableret dér, anvendes tilsvarende og fuldt ud på midlertidige aktiviteter, der udføres af virksomheder, der er etableret i en anden medlemsstat;

- at beskytte arbejdstagere, som berøres af enhver praksis, der kan udvikle sig i en international sammenhæng med stigende anvendelse af eksterne arbejds- og beskæftigelsesmuligheder.

Anvendelsesområde

20. Forslaget anvendes på virksomheder, som sætter en arbejdstager til at udføre midlertidigt arbejde i en anden medlemsstat end den stat, det være sig en medlemsstat eller ikke, hvis lov er gældende for ansættelsesforholdet (artikel 4).

21. Ifølge artikel 2 i forslaget skal virksomheder, for at kunne falde ind under forslaget, tilhøre en af følgende tre kategorier:

- hovedkontrahent eller underkontrahent, som under udførelse af en kontrakt om tjenesteydelser i henhold til Traktatens artikel 60 sætter en arbejdstager til at udføre midlertidigt arbejde på en medlemsstats område på vegne af og under ledelse af den pågældende virksomhed (Jf. Rush Portuguesa-sagen);
- vikarbureauer, der udlejer en arbejdstager til en brugervirksomhed, som opererer i en medlemsstat, for at udføre midlertidigt arbejde, for så vidt der består et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og arbejdstageren (Jf. Seco-sagen);
- virksomheder, der sender en arbejdstager til en af deres egne afdelinger eller til en anden virksomhed, enten der er tale om en associeret virksomhed eller ej, der er etableret i en anden medlemsstat, for at udføre midlertidigt arbejde (mobilitet mellem firmaer eller mellem firmagrupper).

Der skelnes ikke mellem arbejdstagere, der udsendes af en hovedkontrahent eller af en underkontrahent; der gøres heller ikke forskel på virksomheder, der udsender arbejdstagere i forbindelse med henholdsvis offentlige og private kontrakter.

22. De tre situationer har et fælles element: en arbejdstager, der af en virksomhed sættes til at udføre midlertidigt arbejde i en anden medlemsstat end den stat, hvis lov er gældende for det pågældende ansættelsesforhold.

Kommissionen mener, at de tre ovennævnte tilfælde bør dækkes, ikke kun fordi de har det til fælles, at der er problemer med at fastslå, hvilken lov der skal anvendes, men også fordi en udelukkelse af den tredje situation kunne medføre, at hele direktivet bliver meningsløst. En virksomhed ville i så fald blot kunne åbne en afdeling eller en filial i en anden medlemsstat og sende nogle af arbejdstagerne til denne afdeling eller filial for at udføre midlertidigt arbejde og dermed undgå at følge direktivet. I henhold til Rom-konventionen og international privatret kan den lov, der skal anvendes, i dette tilfælde meget vel tænkes at være den lov, der anvendes i oprindelses-

landet. Men de berørte arbejdstagere ville ikke være omfattet af de i direktivet omhandlede ufravigelige regler, hvis artikel 2, litra c, var udeladt.

23. Kombinationen af og den indbyrdes afhængighed mellem artikel 1 og 2 gør det unødvendigt at tilføje en liste med undtagelser som f.eks. handelsrejsende, personale, der rejser for en virksomhed, der præsterer internationale tjenesteydelser, for så vidt angår passager- og godsbefordring via jernbane, veje, luft, internationale vandveje eller hav, eller embedsmænd og tilsvarende personale, der er ansat i den offentlige administration.

Materielt indhold

24. Artikel 3, som er den centrale bestemmelse i forslaget, tilstræber ikke at harmonisere medlemsstaternes regler inden for arbejdsret og om arbejdsvilkår som sådan, men at koordinere deres regler om lovkonflikter og fastsætte, hvilke af de i værtslandet gældende ufravigelige regler der skal overholdes af en virksomhed, der sender arbejdstagere til dette land for at udføre midlertidigt arbejde. I den forstand er forslaget ikke et arbejdsretligt instrument, men et forslag vedrørende international privatret tæt knyttet til den frie udveksling af tjenesteydelser.

25. Ved opstillingen af en liste over en kerne af regler for arbejderbeskyttelse, der skal overholdes af de i artiklerne 1 og 2 omhandlede virksomheder mente Kommissionen, at der var et tredobbelt krav, der skulle imødekommes:

- Reglerne bør være ufravigelige eller obligatoriske i alle eller de fleste medlemsstater. Dette er tilfældet med bestemmelserne om de forhold, der omhandles i artikel 3, litra b).
- Reglerne bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, der normalt er beskæftiget det samme sted, med samme arbejde og inden for samme erhvervsgren. Det ville ikke være i overensstemmelse med fællesskabsretten at forpligte en udenlandsk tjenesteyder til at overholde bestemte arbejdsvilkår, som ikke er bindende for nationale eller lokale virksomheder. Dette krav begrænser de lovformer, der omtales i artikel 3, litra a), til "lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, som finder anvendelse på den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren, for så vidt de dækker alle arbejdstagere inden for samme beskæftigelse og erhvervsgren".
- Opstillingen og anvendelsen af de foreslåede ufravigelige regler bør være forenelig med den midlertidige beskæftigelse af det arbejde, der udføres i værtslandet, og i overensstemmelse med de i forslaget indeholdte mål. I lyset heraf inddrages ikke ufravigelige regler om form, suspension, ændring og ophævelse af ansættelseskontrakten, og arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse.

26. Dette er også grunden til, at forslaget ikke pålægger virksomheder at overholde lønsatser og regler om betalt ferie, hvis arbejdstagernes udstationering er mindre end tre måneder inden for en referenceperiode på et år. Sådanne udstationeringer er uvæsentlige på grund af deres form og antal, og de er kun i begrænset omfang relevante med hensyn til den praksis, der giver anledning til konkurrenceforvridning, hvilket begrundes den ovennævnte undtagelse.

Retsgrundlag

27. Kommissionens forslag er baseret på EØF-Traktatens artikel 57, stk. 2, og artikel 66, hvor der foreskrives "samordning af medlemsstaternes love og administrativt fastsatte bestemmelser om adgangen til at optage og udføre selvstændig erhvervsvirksomhed" eller anden virksomhed som selskaber, der er oprettet i overensstemmelse med en medlemsstats lovgivning, og hvis vedtægtsmæssige hjemsted, hovedkontor eller hovedvirksomhed er beliggende inden for Fællesskabet.

De berørte virksomheders aktiviteter består netop i udveksling af tjenesteydelser, som defineret i artikel 59 i Traktaten, og som udføres af en virksomhed i en anden medlemsstat end den stat, hvor virksomheden er etableret.

Det normale retsgrundlag for udveksling af tjenesteydelser er artikel 57, stk. 2, hvortil artikel 66 udtrykkeligt refererer.

Formålet med forslaget er ikke at harmonisere arbejdslovgivningerne, men at fastslå, hvilken lov der skal anvendes på ovennævnte situationer. Det tilstræbes derfor at skabe juridisk sikkerhed ved udveksling af tjenesteydelser. Tjenesteyderen har en klar interesse i på forhånd at få klarlagt, hvilke arbejdsvilkår der skal være gældende for arbejdstagerne i den medlemsstat, hvor ydelsen præsteres.

Forslag til
RADETS DIREKTIV
om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser

RADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 57, stk. 2, og artikel 66,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁽¹⁾,

i samarbejde med Europa-Parlamentet⁽²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

I henhold til Traktatens artikel 3, litra c), er fjernelse af hindringerne for den frie bevægelighed for personer, tjenesteydelser og kapital et af målene for Fællesskabet;

med hensyn til den fri udveksling af tjenesteydelser skal restriktioner, der er begrundet i nationalitet eller bopælskrav være afskaffet med udgangen af overgangsperioden ifølge Traktaten;

gennemførelsen af det indre marked indebærer et dynamisk miljø for den fri udveksling af tjenesteydelser og indgåelse af underentrepriser på tværs af landegrænserne ved at tilskynde et stigende antal virksomheder til at sende deres arbejdstagere midlertidigt til udlandet for at udføre arbejde i en anden stat end den stat, hvor de normalt er beskæftiget;

tjenesteydelser kan på grundlag af en offentlig eller en privat kontrakt bestå i et arbejde, som udføres af tjenesteyderen, eller i levering af arbejdskraft til brug for en virksomhed;

(1) EFT nr.

(2) EFT nr.

(3) EFT nr.

enhver form for fremme af tjenesteydelser på tværs af landegrænserne forudsætter, at der findes et fair konkurrencemiljø, som ikke kan opnås uden forholdsregler til at sikre, at arbejdstagernes rettigheder overholdes;

et ansættelsesforhold på tværs af landegrænserne rejser problemer med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, og det er i parternes interesse at fastsætte de betingelser, der skal anvendes på det pågældende ansættelsesforhold;

fællesskabsretten afskærer ikke medlemsstaterne fra at anvende deres lovgivning eller kollektive aftaler, der er indgået mellem begge parter på arbejdsmarkedet, på enhver person, som er beskæftiget, selv midlertidigt, på deres område, selv om arbejdsgiveren er etableret i en anden medlemsstat; fællesskabsretten forbyder ikke medlemsstaterne at sikre overholdelse af disse regler med passende midler;

Rådets direktiv 71/305/EØF af 26. juli 1971 om samordning af fremgangsmåderne med hensyn til indgåelse af offentlige bygge- og anlægskontrakter⁽⁴⁾, senest ændret ved direktiv 89/440/EØF⁽⁵⁾, fastsætter præcise regler for vurdering af den bydendes egnethed på grundlag af økonomisk, finansiel og teknisk kapacitet;

direktiv 89/440/EØF og Rådets direktiv 90/531/EØF af 17. september 1990 om fremgangsmåderne ved tilbudsgivning inden for vand- og energiforsyning samt transport og telekommunikation⁽⁶⁾ indførte en gennemsigtigheds-klausul, hvorefter den ordregivende myndighed kan give de bydende oplysninger om, hvilke arbejdsbetingelser der er gældende for det pågældende arbejde;

ILO-konvention 94 om arbejdsretlige klausuler i offentlige kontrakter trådte i kraft den 20. september 1952;

(4) EFT nr. L 185 af 16.8.1971, s. 5.

(5) EFT nr. L 210 af 21.7.1989, s. 1.

(6) EFT nr. L 297 af 29.10.1990, s. 1.

konventionen om, hvilken lovgivning der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, blev underskrevet i Rom den 19. juni 1980⁽⁷⁾ af otte medlemsstater og trådte i kraft den 1. april 1991 i disse medlemsstater;

med artikel 3 i konventionen indføres parternes frie lovvalg som en generel regel; i mangel af lovvalg er arbejdsaftalen i henhold til artikel 6, stk. 2, undergivet lovgivningen i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, lovgivningen i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald lovgivningen i dette land finder anvendelse;

ifølge artikel 6, stk. 1, i konventionen kan parternes lovvalg ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lovgivning, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af lovvalg;

ifølge princippet om forrang for fællesskabsretten, således som fastsat i konventionens artikel 20, berører konventionen ikke anvendelsen af bestemmelser, som på bestemte områder fastsætter lovvalgsregler vedrørende kontraktlige forpligtelser, og som er eller bliver optaget i retsakter fra De Europæiske Fællesskabers institutioner eller i nationale love, der er harmoniserede til gennemførelse af sådanne retsakter;

der er allerede sket en mindre indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes arbejdsretlige lovgivning; men der er stadig forskelle, for så vidt angår de i henhold til nationale love og gældende kollektive aftaler sikrede sociale rettigheder;

(7) EFT nr. L 266 af 9.10.1980, s. 1.

til det formål må der ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter en arbejdstager til at udføre midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres;

ansættelsesforhold, der indebærer kortere tids udstationering, må ikke hæmmes på grund af mindstelønninger og betalt ferie med løn; derfor må der forudses undtagelser fra nogle af direktivets bestemmelser;

tjenesteyderen må dog overholde en "kerne" af klart definerede beskyttelsesregler, uanset varigheden af arbejdstagerens udstationering;

for at nå målene for dette direktiv må virksomheder, der er etableret uden for Fællesskabet, være underlagt samme "kerne" af beskyttelsesregler med hensyn til deres arbejdstagere, som udfører midlertidigt arbejde på en medlemsstats område;

dette direktiv er ikke til hinder for national lovgivning om udløjning af arbejdstagere, især om vikarbureauers virksomhed, samt om indrejse, bopæl og beskæftigelse for arbejdstagere fra tredjelande -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Dette direktiv anvendes på virksomheder, som udfører deres aktiviteter inden for rammerne af den i Traktaten omhandlede udveksling af tjenesteydelser, uanset i hvilken stat de er etableret.

Artikel 2

Dette direktiv anvendes for så vidt som en i artikel 1 omhandlet virksomhed:

- (a) i løbet af udførelsen af en kontrakt vedrørende arbejde eller tjenesteydelser sender en arbejdstager til en medlemsstats område på vegne af og under ledelse af nævnte virksomhed,
- (b) i kraft af at være et vikarbureau sender en arbejdstager til en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted i en medlemsstat, for så vidt der er indgået en ansættelseskontrakt mellem vikarbureauet og arbejdstageren for udstationeringsperioden, eller
- (c) sender en arbejdstager til en af sine afdelinger eller til en anden virksomhed, der er beliggende i en medlemsstat, for så vidt der er indgået en ansættelseskontrakt mellem den første virksomhed og arbejdstageren for udstationeringsperioden.

Artikel 3

1. Medlemsstaterne påser, at virksomheden, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelseskontrakten, ikke unddrager arbejdstageren de ansættelsesvilkår og -betingelser, som er gældende for arbejde af samme art på det sted, hvor arbejdet udføres midlertidigt, når:

- (a) de er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der dækker hele den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren, og som har en "erga omnes" betydning og/eller er juridisk bindende for den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren, og

(b) de vedrører følgende områder:

- (i) daglig og ugentlig arbejdstid, hviletid, søndagsarbejde og natarbejde;
- (ii) ferie med løn
- (iii) mindsteløn, herunder overtidsbetaling og godtgørelser, bortset fra fordele opnået ved private arbejdsordninger;
- (iv) betingelser for udløjning af arbejdstagere, især ved vikarbureauers levering af arbejdskraft;
- (v) sundhed, sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen;
- (vi) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejdsvilkår for gravide kvinder eller kvinder, som lige har født, børn, unge og andre grupper, der nyder særlig beskyttelse;
- (vii) ligebehandling mellem mænd og kvinder og forbud mod forskelsbehandling på grundlag af farve, race, religion, overbevisning, national oprindelse eller social baggrund.

2. Stk. 1, litra b), nr. (ii) og (iii), anvendes ikke på de i artikel 2 omhandlede ansættelsesforhold, når udstationeringen af arbejdstagere varer mindre end tre måneder inden for en referenceperiode på et år at regne fra den første dag af udstationeringen. Ved beregningen af tre måneders perioden medregnes alle forudgående perioder, hvor en arbejdstager har været udstationeret til det pågældende arbejde.

Artikel 4

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den 31. december 1992. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Når medlemsstaterne vedtager disse bestemmelser, henvises der deri til dette direktiv, eller de ledsages ved offentliggørelsen af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne

Formand

ANALYSE AF KONSEKVENSERNE

FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE, ISÆR FOR SMA OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER (SMV)

Forslag til Rådets direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

Forslaget

1. I betragtning af subsidiaritetsprincippet hvorfor er det så nødvendigt med en fællesskabslovgivning på området, og hvad er de vigtigste mål?

Direktivforslaget sigter mod en koordinering af medlemsstaternes love ved hjælp af en "kerne" af ufravigelige regler, som skal overholdes af virksomheder, der sender deres arbejdstagere til en anden medlemsstat, til et såkaldt værtsland.

En sådan koordinering ligger per definition uden for medlemsstaternes kompetence og henhører først og fremmest under Fællesskabets kompetence.

Ved at præcisere, hvilke ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse der er gældende i værtslandet, kan den med udstationeringen forbundne juridiske usikkerhed afhjælpes. Hermed kan der skabes betingelser for en fair konkurrence mellem virksomhederne, og arbejdstagernes interesser kan imødekommes.

Konsekvenser for virksomhederne

2. Hvilke virksomheder vil blive berørt af forslaget?

Ved især at berøre situationer, hvor tjenesteyderen med personale tager til en anden medlemsstat end den stat, hvor tjenesteyderen er etableret, for at udføre et arbejde, er direktivforslaget typisk rettet mod en række små og mellemstore virksomheder.

Bygge- og anlægssektorens struktur indebærer helt naturligt udstationering af personale. Derfor er det specielt virksomheder inden for denne sektor, som berøres af direktivforslaget.

Men anvendelsen af tjenesteydelser i flere og flere forskellige sektorer gør det nødvendigt at udvide anvendelsesområdet for direktivforslaget til alle aktivitetssektorer.

3. Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne overholde for at efterkomme forslaget?

De i direktivforslaget omhandlede virksomheder skal overholde alle ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, som er gældende i den medlemsstat, hvortil de sender deres arbejdstagere, idet disse regler indgår i en "kerne" af bestemmelser som fastsat i direktivet, herunder bl.a. arbejdstid, sundhed og sikkerhed samt løn.

Når sådanne bestemmelser kan føres tilbage til kollektive aftaler eller voldgiftskendelser," som finder anvendelse på den pågældende beskæftigelse og erhvervsgren", skal de omfatte "alle arbejdstagere inden for samme beskæftigelse og erhvervsgren".

4. Hvilke økonomiske konsekvenser kan forslaget forventes at få

- på beskæftigelsen?

En præcisering af, hvilke ufravigelige regler der skal anvendes på udstationerede arbejdstagere, vil kunne begrænse den usikkerhed, som er forbundet med arbejdskraftens mobilitet og som ikke fremmer gode betingelser for udstationering af arbejdstagere inden for rammerne af gennemførelsen af det indre marked. Direktivforslaget forsøger at skabe en mere gennemskuelig juridisk ramme for ansættelsesforhold på tværs af landegrænserne og at fremme arbejdskraftens mobilitet;

- på investeringer og oprettelse af nye virksomheder?

Nye virksomheder, og især virksomheder, der præsterer tjenesteydelser, skal tage hensyn til de nye spilleregler, der åbnes op for med direktivforslaget. Disse spilleregler udgør den nødvendige juridiske ramme for oprettelse og formodet udvikling i disse virksomheder i forbindelse med gennemførelsen af det indre marked;

- på virksomhedernes konkurrenceevne?

Ved at sigte mod at mindske forskellene i arbejdskraftomkostninger som følge af de eksisterende forskelle i landenes sociallove vil direktivforslaget definere en række spilleregler for virksomhederne. Sådanne spilleregler kan øge de sociale omkostninger for nogle virksomheder, men de er nødvendige for en fair konkurrence mellem virksomhederne.

5. Indeholder forslaget foranstaltninger, ifølge hvilke der skal tages hensyn til små og mellemstore virksomheders særlige situation (begrænsede krav eller andre krav, osv.)?

Nej.

Høring

A. Med arbejdsgivere og fagforeninger:

11.09.90 UNICE/CEEP - EFS

18.10.90 UNICE/CEEP - EFS

08.05.91 UNICE/CEEP - EFS

22.10.90 Transport: med jernbane
ad veje
over hav
ad indre vandveje
med civil luftfart

Fiskeri

5.11.90 Landbrug
Hotel og restauration
Sukker

9.11.90 Tekstil
Fodtøj

12.11.90 Banker
Forsikringsvirksomhed
Detailhandel
Engroshandel
Telecom

6.5.91 Bygge- og anlæg - arbejdsgivere

8.5.91 - arbejdstagere

B. Med individuelle organisationer

C.G.T. (Frankrig)

C E C (Confédération Européenne des Cadres)

GD XXIII's høring af arbejdsgiverorganisationer:

Indbudte organisationer:

- AECM
- Eurochambres
- Eurogroup
- UEAPME
- UNICE
- CECOP
- EUROPMI
- EMSU
- CECD
- FEWITA
- CEDI
- CCACC

Arbejdstagernes faglige organisationer ser gerne, at Kommissionen tager et initiativ. Et flertal af arbejdsgiverorganisationerne tvivler på, at det er nødvendigt med en fællesskabslovgivning. Inden for visse sektorer, som f.eks. byggesektoren, der står over for problemerne i forbindelse med udstationering af arbejdstagere, er arbejdsgiverne positive over for fællesskabsinitiativet.

ISSN 0254-1459

KOM(91) 230 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04

Katalognummer : CB-CO-91-323-DA-C

ISBN 92-77-74637-8

**Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg**

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER
RÅDET

Bruxelles, den 21. oktober 1991 (23.10)
(OR. f)

1s/PFW/bbb

7322/91
COR 1 (dk,d,gr,en,f,i,nl,p)

RESTREINT

SOC 167

ORIGINAL

CORRIGENDUM TIL OVERSÆTTELSE AF SKRIVELSE

af 28. juni 1991

fra Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, underskrevet af
Jean DONDELINGER, medlem

til Jacques POOS, formand for Rådet for De Europæiske Fællesskaber

Komm. forsl. nr.: 7322/91 SOC 167 KOM(91) 230 endelig udg.

Vedr.: Forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i
udvekslingen af tjenesteydelser

Følgende side 8 indsættes.

Bilag: dok. KOM(91) 230 endelig udg./2 SYN 346

31-10-1910 10:10 AM
31-10-1910 10:10 AM

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(91) 230 endelig udg./2 - SYN 346

Bruxelles, den 7. oktober 1991

CORRIGENDUM

NOUVEAU TABLEAU N° 4 DU

DOCUMENT COM(91) 230 final-SYN 346

DU 1er AOÛT 1991

CONCERN TOUTES LES VERSIONS

SAUF L'ESPAGNOL

Forslag til

RADETS DIREKTIV

om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser

(forelagt af Kommissionen)

Tabel 4. Lovfæstede offentlige fridage og årlig ferie med løn i medlemsstaterne

<u>Land</u>	<u>Fridage</u>	<u>Årlig ferie med løn</u>	
		<u>Lovfæstet</u>	<u>Kollektive aftaler</u>
Belgien	10	24 dage	
Danmark	Ingen lovgivning	30 dage	
Tyskland	10 - 14	18 dage	5 til 6 uger
Grækenland	13	24 dage	
Spanien	14	30 dage	
Frankrig	11	30 dage	
Irland	8	3 uger	4 uger
Italien	4 nationale plus 11 andre	Intet fast antal dage	5 til 6 uger
Luxembourg	10	25 dage	26 til 28 dage
Nederlandene	6 plus en hvert femte år	fire uger	5 til 6 uger
Portugal	12	21 til 30	
Det Forenede Kongerige	Ingen lovgivning	Ingen lovgivning	20 til 27 dage

Kilde: SEC(89) 1137. Comparative Study on rules governing working conditions in the Member States.

12. De nationale forskelle, hvad angår det materielle indhold af arbejds-
vilkår og de kriterier, der ligger til grund for reglene om lovkonflikter,
kan føre til situationer, hvor udstationerede arbejdstagere får en mindre løn
og er underlagt andre arbejdsvilkår, end hvad der er gældende på det sted,
hvor arbejdet udføres midlertidigt. En sådan situation vil helt givet påvirke
en fair konkurrence mellem virksomhederne og ligestillingen af udenlandske
og indenlandske virksomheder; det vil ud fra et socialt synspunkt være
komplet uacceptabelt.

KOM(91) 230/2 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04

Katalognummer : CB-CO-91-418-DA-C

ISBN 92-77-75983-6

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER
RÅDET

Bruxelles, den 21. oktober 1991 (23.10)
(OR. f)

Is/PFW/bbb

7322/91
COR 1 (dk,d,gr,en,f,i,nl,p)

RESTREINT

SOC 167

CORRIGENDUM TIL OVERSÆTTELSE AF SKRIVELSE

af 28. juni 1991

fra Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, underskrevet af
Jean DONDELINGER, medlem

til Jacques POOS, formand for Rådet for De Europæiske Fællesskaber

Komm. forsl. nr.: 7322/91 SOC 167 KOM(91) 230 endelig udg.

Vedr.: Forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere som led i
udvekslingen af tjenesteydelser

Følgende side 8 indsættes.

Bilag: dok. KOM(91) 230 endelig udg./2 SYN 346

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(91) 230 endelig udg./2 - SYN 346

Bruxelles, den 7. oktober 1991

CORRIGENDUM

NOUVEAU TABLEAU N° 4 DU

DOCUMENT COM(91) 230 final-SYN 346

DU 1er AOÛT 1991

CONCERN TOUTES LES VERSIONS

SAUF L'ESPAGNOL

Forslag til

RADETS DIREKTIV

om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser

(forelagt af Kommissionen)

Tabel 4. Lovfæstede offentlige fridage og årlig ferie med løn i medlemsstaterne

<u>Land</u>	<u>Fridage</u>	<u>Årlig ferie med løn</u>	
		<u>Lovfæstet</u>	<u>Kollektive aftaler</u>
Belgien	10	24 dage	
Danmark	Ingen lovgivning	30 dage	
Tyskland	10 - 14	18 dage	5 til 6 uger
Grækenland	13	24 dage	
Spanien	14	30 dage	
Frankrig	11	30 dage	
Irland	8	3 uger	4 uger
Italien	4 nationale plus 11 andre	Intet fast antal dage	5 til 6 uger
Luxembourg	10	25 dage	26 til 28 dage
Nederlandene	6 plus en hvert femte år	fire uger	5 til 6 uger
Portugal	12	21 til 30	
Det Forenede Kongerige	Ingen lovgivning	Ingen lovgivning	20 til 27 dage

Kilde: SEC(89) 1137. Comparative Study on rules governing working conditions in the Member States.

12. De nationale forskelle, hvad angår det materielle indhold af arbejds-
vilkår og de kriterier, der ligger til grund for reglene om lovkonflikter,
kan føre til situationer, hvor udstationerede arbejdstagere får en mindre løn
og er underlagt andre arbejdsvilkår, end hvad der er gældende på det sted,
hvor arbejdet udføres midlertidigt. En sådan situation vil helt givet påvirke
en fair konkurrence mellem virksomhederne og ligestillingen af udenlandske
og indenlandske virksomheder; det vil ud fra et socialt synspunkt være
komplet uacceptabelt.

KOM(91) 230/2 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04

Katalognummer : CB-CO-91-418-DA-C

ISBN 92-77-75983-6

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg