

**Spm. nr. S 5442**

Til beskæftigelsesministeren (9/9 04) af:

[Søren Søndergaard](#) (EL):

»Vil ministeren kommentere det i Ekstrabladet den 23. august 2004 nævnte eksempel på, hvordan et estisk firma, myCrew, på deres svenske filials hjemmeside annoncere med billig estisk arbejdskraft til at udføre arbejde i andre EU-lande, og i forlængelse af det redegøre for, om det vil være i modstrid med østaftalen, hvis en dansk arbejdsgiver hyrer arbejdskraft via hjemmesiden?«

**Begrundelse**

Nedenstående uddrag fra myCrew's svenske hjemmeside bør være begrundelse nok:

Grupp 3  
Arbetare utan kvalifikationer  
Sommarkampanj 75 Kr/tim (ordinarie pris: 90 Kr/tim)

- Diskare
- Städare
- Okvalificerad personal
- m.fl.

**Svar (17/9 04)**

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Overgangsordningen indebærer, at en arbejdsstager fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Ungarn, Tjekkiet, Slovakiet og Slovenien kan få opholdstilladelse, hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsbeskæftigelse her i landet på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår hos en arbejdsgiver, der er indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven, og som ikke er omfattet af en lovlig konflikt.

Der er herudover mulighed for at få opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse efter de almindelige regler herom, hvorefter der kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse inden for et fagområde, hvor der er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft. Det forudsættes også i den forbindelse, at der er tale om ansættelse på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår.

Det bemærkes, at tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande ikke giver mulighed for overgangsordninger med hensyn til den frie bevægelighed for tjenesteydelser.

Såfremt en virksomhed fra ét af de nye EU-lande udstationerer medarbejdere som led i levering af en tjenesteydelse til Danmark vil de udstationerede medarbejdere være omfattet af den danske udstationeringslov.

Der henvises i øvrigt til besvarelse af spørgsmål S 5443.

**Supplerende svar (20/9 04)**

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

*Svar (revideret):*

Overgangsordningen indebærer, at en arbejdsstager fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Ungarn, Tjekkiet, Slovakiet og Slovenien kan få opholdstilladelse, hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsbeskæftigelse her i landet på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår hos en arbejdsgiver, der er indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven, og som ikke er omfattet af en lovlig konflikt.

Der er herudover mulighed for at få opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse efter de almindelige regler herom, hvorefter der kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse inden for et fagområde, hvor der er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft. Det forudsættes i den forbindelse, at der er tale om ansættelse på

sædvanlige vilkår. *(Det bemærkes, at ordene »overenskomstmæssige eller anden måde« er slettet i det oprindelige svar, da dette ikke er korrekt i forhold til gældende regler).*

Det bemærkes, at tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande ikke giver mulighed for overgangsordninger med hensyn til den frie bevægelighed for tjenesteydelser.

Såfremt en virksomhed fra ét af de nye EU-lande udstationerer medarbejdere som led i levering af en tjenesteydelse til Danmark vil de udstationerede medarbejdere være omfattet af den danske udstationeringslov.

Der henvises i øvrigt til besvarelse af spørgsmål S 5443.