

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

6. juni 2005

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Økonomi- og Erhvervsministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 2 Ad (KOM (2004)0002) af 31. marts 2005.

3. juni 2005

Besvarelse af spørgsmål 2 Ad (KOM(2004)0002) Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om tjenesteydelser i det indre marked stillet af Elisabeth Arnold på vegne af Folketingets Europaudvalg den 31. marts 2005.

Spørgsmål:

”Ministeren bedes – som lovet på Europaudvalgsmødet den 31. marts 2005 – oversende et notat, der redegør for følgende forhold vedrørende servicedirektivet (KOM(2004)0002):

- Oprindelseslandsprincippet betydning for overholdelse af de løn- og arbejdsvilkår der er gældende i det land, hvor tjenesten udføres
- Oprindelseslandsprincippet betydning for overholdelse af de krav og standarder der gælder for den pågældende tjeneste i det land, hvor tjenesten udføres
- Forholdet mellem udstationeringsdirektivet og servicedirektivet herunder om udstationeringsdirektivet har forrang
- Forholdet mellem servicedirektivet og den danske aftale om arbejdstageres ret til fri bevægelighed i forbindelse med udvidelsen
- Forholdet mellem servicedirektivet og 7-års reglen for så vidt angår arbejdstageres ret til fri bevægelighed i forbindelse med udvidelsen.”

Svar:

1. Ad ”Oprindelseslandsprincippet betydning for overholdelse af de løn- og arbejdsvilkår der er gældende i det land, hvor tjenesten udføres”

Oprindelseslandsprincippet gælder i princippet allerede i dag for løn- og ansættelsesvilkår. Dette modificeres dog som følge af de undtagelser, der følger af udstationeringsdirektivet og de muligheder for lovvalg, der eksisterer i Romkonventionen om lovvalg i kontrakt. Lovvalget er dog begrænset i forhold til arbejdskontrakter.

Grundlaget for reguleringen af ansættelsesforholdet er således – uafhængigt af servicedirektivet – som udgangspunkt det hjemlands regulering, hvortil der er den nærmeste tilknytning. Det vil i de fleste tilfælde sige hjemlandet/oprindelseslandet.

I de situationer, hvor en arbejdsgiver/en virksomhed udstationerer en lønmodtager til et andet EU-land for at udføre en arbejdsopgave, som arbejdsgiveren/virksomheden har påtaget sig, gælder oprindelseslandsprincippet imidlertid ikke fuldt ud. Således skal en tjenesteyder, der fx sender lønmodtagere til Danmark for at udføre en arbejdsopgave, følge de danske love om arbejdstid, hviletid, ferie, ligebehandling, forskelsbehandling, sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.

2. Ad ”Oprindelseslandsprincippet betydning for overholdelse af de krav og standarder der gælder for den pågældende tjeneste i det land, hvor tjenesten udføres”

Oprindelseslandsprincippet i forslaget til direktiv om tjenesteydelser i det indre marked betyder som udgangspunkt, at tjenesteyderen skal overholde de

krav og standarder, der er gældende i det land, hvor tjenesteyderen er etableret.

Desuden er der aftalefrihed for to parter til at indgå en kontrakt, der bl.a. kan specificere kvaliteten af den ønskede tjenesteydelse. Det forudsættes naturligvis, at tjenesteydelsen ikke er i modstrid med lovbestemte krav og praksis mv. i etableringslandet.

Forslaget indeholder 23 horisontale og sektorspecifikke undtagelser, som begrænser princippet rækkervidde, herunder:

- tjenesteydelser, der i det medlemsland, som tjenesteyderen bevæger sig til for at udføre en tjenesteydelse, er forbudt, når forbuddet er begrundet i hensynet til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller folkesundheden,
- de særlige nationale krav i det medlemsland, som tjenesteyderen bevæger sig til, og som er direkte forbundet med de særlige kendetegn ved det sted, hvor tjenesteydelsen udføres, eller med den særlige risiko, som tjenesteydelsen medfører på det sted, hvor den udføres, og som skal overholdes for at sikre opretholdelsen af den offentlige orden og sikkerhed og beskyttelsen af folkesundheden og miljøet,
- kontrakter, der indgås af forbrugere, i det omfang de bestemmelser, der gælder for disse aftaler, ikke er fuldt harmoniserede på fællesskabsplan,
- områder dækket af udstationeringsdirektivet og
- områder dækket af direktivet om gensidig anerkendelse af erhvervs-mæssige kvalifikationer.

Desuden følger det af direktivforslaget samt EF-domstolens retspraksis, at en række tjenesteydelser helt undtaget fra forslaget, herunder virksomhed forbundet med udøvelse af offentlig myndighed og tjenesteydelser af almen interesse. Sidstnævnte drejer sig typisk om virksomhed, som staten udfører som led i sine opgaver på det sociale, kulturelle, uddannelsesmæssige og retslige område.

3. Ad ”Forholdet mellem udstationeringsdirektivet og servicedirektivet herunder om udstationeringsdirektivet har forrang”

Efter udstationeringsdirektivet skal det sikres, at lønmodtagere, der udstationeres, følger værtslandets regler med hensyn til arbejdstid, hviletid, mindsteløn, ferie, ligebehandling, forskelsbehandling, sikkerhed, sundhed og hygiejne. Med hensyn til mindsteløn, kan medlemsstaterne kræve, at den udstationerede lønmodtager får en løn svarende til mindstelønnen i værtslandet, hvis der i værtslandet er en lovfastsat mindsteløn eller kollektive aftaler, som finder generel anvendelse. Muligheden for at fastsætte krav om at følge en minimumsløn er ikke udnyttet i den danske gennemførelseslovgivning, da der ikke er lovgivet om mindsteløn i Danmark.

Lønforhold er fortrinsvis reguleret gennem kollektive overenskomster og aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller ved individuel aftale mellem en lønmodtager og arbejdsgiveren. Det er derfor arbejdsmarkedets parter, der overvåger, om der betales en rimelig løn på det danske arbejdsmarked. Er dette ikke tilfældet,

vil de kunne iværksætte konflikt for at opnå overenskomst med arbejdsgiveren. Udstationeringsdirektivet regulerer ikke arbejdsmarkedets parter ret til at konflikte for at opnå overenskomst, og det fremgår af en betragtning, at direktivet respekterer konfliktretten.

I servicedirektivforslaget undtages de områder, der dækkes af udstationeringsdirektivet fra oprindelseslandsprincippet. Servicedirektivforslaget viger således for udstationeringsdirektivet, og servicedirektivforslaget ændrer ikke på den allerede eksisterende retstilstand på dette punkt.

Servicedirektivforslaget gælder på de områder, som ikke reguleres i udstationeringsdirektivet. Det gælder fx spørgsmålet om, hvilke former for kontrol mv., medlemsstaterne kan tage i anvendelse for at sikre udstationeringsdirektivets overholdelse.

4. Ad ”Forholdet mellem servicedirektivet og den danske aftale om arbejdstagernes ret til fri bevægelighed i forbindelse med udvidelsen”

Formålet med servicedirektivforslaget er at fjerne hindringer for etableringsfriheden for tjenesteydere og den frie udveksling af tjenesteydelser mellem medlemsstater. Aftalen om en overgangsordning i forbindelse med EU-udvidelsen har hjemmel i Tiltrædelsestraktaten for de nye medlemslande.

Tiltrædelsestraktaten giver mulighed for at regulere adgangen til arbejdsmarkedet, og mulighederne omfatter alene den frie bevægelighed af arbejdskraft. Tiltrædelsestraktaten indeholder ikke muligheder for at lave overgangsordninger for den frie etableringsret og for levering af tjenesteydelser (udstationering). Aftalen om overgangsordningen adskiller sig således fra servicedirektivforslaget primært ved, at aftalen ikke regulerer tjenesteydelser. Ifølge servicedirektivforslaget gælder værtslandets regler ved etablering af en servicevirksomhed. Ved grænseoverskridende levering af en tjenesteydelse gælder udstationeringsdirektivet for de udstationerede medarbejdere, der leverer tjenesteydelsen.

5. Ad ”Forholdet mellem servicedirektivet og 7-års reglen for så vidt angår arbejdstagernes ret til fri bevægelighed i forbindelse med udvidelsen.”

Der henvises til ovenstående svar.