



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Stig Hansen Nørgaard

Den 17. april 2012

Høring over forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

LO og FTF er anmodet om bemærkninger til forslag til direktiv om håndhævelse af udstationeringsdirektivet. LO & FTF hilser det velkomment, at der foreslås bestemmelser, der har til formål at sikre en bedre implementering af udstationeringsdirektivet og hindre omgåelser af direktivet.

Forslaget angiver artikel 53, stk. 1, og artikel 62 i TEUF som hjemmelsgrundlag. Imidlertid har direktivet som formål at sikre arbejdstagernes rettigheder. Det er derfor ikke helt forståeligt, at artikel 153 ikke angives som hjemmel.

Forslagets **artikel 3** er en absolut kernebestemmelse. Desværre er den valgte reguleringsmåde ikke særlig operationel. Man har valgt en såkaldt kvalitativ angivelse af elementer, der skal indgå i en samlet bedømmelse. Denne fremgangsmåde skaber stor usikkerhed i retsanvendelsen. I stedet må det anbefales at anvende absolutte kvantitative elementer. Fx bør det angives, hvor stor en omsætning en virksomhed må have i hjemlandet for at kunne betegnes som en udstationeret virksomhed. Tilsvarende bør det angives, hvor længe en arbejdstager kan være udstationeret, for (fortsat) at kunne betegnes som udstationeret arbejdstager. Herudover bør det være en absolut betingelse for at kunne anses som udstationeret arbejdstager, at den pågældende arbejdstager er i besiddelse af en til ham udstedt A1-blanket, der dækker hele udstationeringsperioden.

I relation til artikel 3 har vi noteret os, at de forskellige elementer i bestemmelsen benævnes forskelligt i henholdsvis bemærkning til bestemmelsen og i selve bestemmelsen i den danske oversættelse. I bemærkningerne til bestemmelsen side 14, sidste afsnit, benævnes elementerne således som vejledende, mens de i selve bestemmelsen side 31, sidste afsnit, benævnes som retningsgivende. Denne

uoverensstemmelse forekommer uhensigtsmæssigt og optræder ikke i den engelske udgave, hvor der anvendes samme begreb både i kommentarerne og i direktivteksten ("indicative").

I bestemmelsen savnes der endvidere en angivelse af konsekvenser af, at betingelserne i stk. 1 og stk. 2 ikke er opfyldt. For arbejdstageren bør konsekvensen være, at han anses for omfattet af artikel 45 i TEUF og dermed af et ligebehandlingskrav.

I **artikel 5** er det positivt at det pålægges medlemsstaterne at sikre information om løn og arbejdsvilkår, således at disse oplysninger er tilgængelige for arbejdstager på en klar og forståelig måde på elektroniske medier og platforme.

I **artikel 6**, stk. 5, er det ikke klart hvilke særlige situationer, der kan begrunde svar inden for 24 timer. I bestemmelsens stk. 7 foreskrives der et fortrolighedskrav. Det er ikke klart, hvorledes et sådant krav kan bringes til at harmonere med de faglige organisationers behov for de selvsamme oplysninger.

Artikel 9, stk. 1, angiver at være udtømmende, jævnfør ordet "kun". Dette er uheldigt, idet ingen kan vide, hvilke yderlige krav EU-domstolen ville acceptere. I bestemmelsens litra d gives der mulighed for at udpege en kontaktperson, der kan forhandles med. Dette er meget positivt. Denne bestemmelse bør derfor gøres obligatorisk for medlemsstaterne og det bør præciseres, at personen selvfølgelig skal befinde sig i værtslandet.

Bestemmelsen i **artikel 10**, stk.4 er positiv, idet den anerkender medlemsstater med en model som i Skandinavien. Imidlertid er det nærmere indhold af bestemmelsen ikke helt klar. Det væsentlige er jo, at det selvfølgelig er de faglige organisationer, der overvåger bestemmelserne i henhold til de kollektive overenskomster, de har indgået med arbejdsgiverorganisationer eller med uorganiserede virksomheder.

I nær sammenhæng hermed virker bestemmelsen i **artikel 11**, stk. 3, problematisk. Individuelt aftalte og lovbaserede arbejdsvilkår kræver selvsagt arbejdstagerens godkendelse, hvis de skal forfølges civilretligt i Danmark. Dette gælder imidlertid ikke for så vidt angår kollektive, arbejdsretlige vilkår. Tværtimod er det her helt afgørende, at det er organisationernes overenskomst, som skal håndhæves, uanset den pågældende arbejdstagers holdning hertil. Ofte kan den udenlandske arbejdstager optræde i et interessefællesskab med arbejdsgiveren i at bryde overoverenskomsten. Dette er selvsagt helt uacceptabelt. Det bør således tilføjes stk. 4: "endsige nationale bestemmelser, hvorefter overenskomstparterne håndhæver overenskomsterne".

I artikel 11, stk. 5, er det ikke særligt klart, hvad der menes med "nødvendige ordninger".

Artikel 12 drejer sig om solidarisk hæftelse for nettoløntilgodehavender svarende til mindsteløn og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, hvis de er omfattet af art. 3, stk. 1, i udstationeringsdirektivet samt efterbetaling eller tilbagebetaling af uretmæssigt indeholdt skat eller socialsikringsbidrag.

Vi er enige i dette forslag. Vi mener imidlertid, at en sådan solidarisk hæftelse ikke bør begrænses til særlige brancher.

Der er yderligere anledning til at påpege visse uklarheder i bestemmelsen. I stk. 1, sidste afsnit, er der således en begrænsning i ansvaret. Men hvad går den ud på? Muligt er der tale om en begrænsning til krav opstået under udstationeringen. Dette giver mening, men bør i så fald fremgå tydeligere af bestemmelsen.

I relation til stk. 2 savnes en uddybning af hvad der forstås ved ”nødvendigt omhu”. Da stk. 2 er en undtagelse til kædeansvaret er det vigtigt at der er fuldstændig klarhed over hvilke situationer der er omfattet af undtagelsesbestemmelsen. Vi har imidlertid forstået, at det overlades til de nationale myndigheder at formulere kravene til indholdet af en sådan undtagelse fra kædeansvaret, hvilket vi finder meget positivt.

Det er endeligt helt uklart, hvad forholdet er imellem bestemmelsens stk. 2 og 3. Kan der således efter stk. 3 foretages en fravigelse fra stk. 2?

Artikel 13 og 14 indeholder vigtige bestemmelser. I en dansk sammenhæng er det vigtigt at få medtaget afgørelser på fagretlige møder (mæglings-, organisations- og fællesmøder med videre). Disse er eksigible efter dansk ret. De bør derfor medtages her eventuelt i form af et nyt stk. 4 i artikel 14.

Med venlig hilsen

Marie-Louise Knuppert

LO



Bente Sorgenfrey

FTF

