



NOTAT

Dato 19. november 2018
J. nr. 2018-5793

Godskørselslovens anvendelsesområde

Adgangen til udøvelse af vejtransporterhvervet er i EU reguleret af forordning 1071/2009 om betingelser for udøvelse af vejtransporterhvervet, hvorefter en virksomhed i en medlemsstat skal opfylde en række krav for at få udstedt en fællesskabstilladelse af de nationale myndigheder. Medlemsstaterne kan nationalt stille yderligere krav, som virksomhederne i den pågældende medlemsstat skal opfylde. Virksomheder fra en medlemsstat kan med en fællesskabstilladelse udføre godskørsel i EU, herunder i Danmark, inden for rammerne af regler om international kørsel, cabotagekørsel og kombineret transport.

I Danmark udstedes godskørselstilladelser med hjemmel i godskørselsloven, der alene finder anvendelse på den, der er etableret på dansk område og udfører godskørsel for fremmed regning med dansk indregistreret motorkøretøj eller vognetog. Det følger af godskørselslovens § 6, stk. 3, at indehaveren af en tilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster.

Godskørselsloven forpligter således alene danske virksomheder via tilladelseskravet. En evt. ændring af § 6, stk. 3, vil ikke kunne omfatte udenlandske virksomheder, der er omfattet af udstationeringsdirektivets regler om løn- og arbejdsvilkår, for så vidt angår kørsel i Danmark, da disse virksomheder udfører godskørsel for fremmed regning på baggrund af en fællesskabstilladelse udstedt i en anden medlemsstat.

Udstationeringsdirektivet rummer mulighed for nationalt at indføre krav om mindsteløn for udstationeret arbejdskraft. Disse bestemmelser i direktivet er imidlertid ikke gennemført i dansk ret, og under forhandlingerne om direktivet i 2017 blev der fra dansk side lagt vægt på beskyttelse af den danske model ved at sikre national kompetence vedrørende løn og lønfastsættelse. En eventuel gennemførelse af direktivets bestemmelser om mindsteløn i dansk ret skal gælde for både udstationerede arbejdstagere samt danske arbejdstagere for at være i overensstemmelse med Traktatens diskriminationsforbud. Direktivet og en eventuel udmøntning af direktivets regler om mindsteløn hører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde.