



NOTAT

Notat om krav til minimumstimesats ved tredjelandskørsel mv.

7. december 2021

J.nr. 2021 - 10639

CALI

Alexander Budek Rosenberg

1. Baggrund

Der er anmodet om en vurdering af, hvorvidt reglerne i EU's direktiv om håndhævelse af udstationeringsreglerne¹ gør, at der ved implementering af Vejpakken skal indføres krav om og tilsyn med udenlandske vognmænds omkostningsniveau for løn ved udførsel af tredjelandskørsel. Notatet har til formål at afklare dette spørgsmål.

Tredjelandskørsel defineres som en vejtransport mellem to EU-lande, hvor ingen af landene er virksomhedens etableringsland. En chauffør fra en svensk virksomhed, der kører godskørsel for fremmed regning mellem Tyskland og Danmark, udfører tredjelandskørsel. Tredjelandskørsel er også kendt som en ikke-bilateral international transport. Det bemærkes, at Transportministeriet har vurderet, at en fører, der udfører tredjelandskørsel, er at betragte som udstationeret efter Vejpakkens regler. Det er lagt til grund i vurderingen.

Ved lov nr. 870 af 14. juni 2020 blev der indført et omkostningsniveau i form af en minimumstimesats for den løn, som udenlandske chauffører skal oppebære under visse typer transporter i Danmark (cabotagekørsel og kombineret transport). Formålet med reglerne er at sikre fair konkurrencevilkår mellem danske vognmænd og udenlandske vognmænd, som udfører rent national kørsel i Danmark, og lige arbejdsvilkår for chauffører. Minimumstimesatsen bygger på omkostningsniveauet for de mest repræsentative overenskomster på det pågældende område. Tredjelandskørsel er ikke omfattet af denne ordning.

2. Retsgrundlag

Lov nr. 870 af 14. juni 2020

Det fremgår af godskørselslovens § 1, stk. 1, 1. pkt., at den, der er etableret på dansk område og udfører godskørsel for fremmed regning med dansk indregistreret motorkøretøj eller vognvog med en samlet tilladt totalvægt, der overstiger 3.500 kg, skal have tilladelse hertil².

Det fremgår endvidere af godskørselslovens § 6, stk. 3, at en ansøger eller en indehaver af en tilladelse efter § 1, stk. 1, skal enten:

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014

² Lov nr. 735 af 8. juni 2018.

- 1) følge et omkostningsniveau, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på godskørselslovens område, jf. § 1, stk. 1, mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område,
- 2) være omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis faglige gyldighedsområde dækker arbejde under den i godskørselslovens § 1, stk. 1, nævnte tilladelse, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, eller
- 3) være omfattet af en landsdækkende kollektiv overenskomst for chauffører, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på godskørselslovens område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

Det bemærkes, at der i buskørselsloven findes lignende bestemmelser.

Videre fremgår det af udstationeringslovens § 8 c, at en udenlandsk virksomhed skal betale en lønmodtager en timeløn, der som minimum svarer til den timesats, som er fastsat i medfør af stk. 2, når lønmodtageren udfører følgende arbejde for virksomheden:

- 1) cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg,
- 2) buscabotagekørsel, eller
- 3) vejdelen af kombineret transport i Danmark.

Minimumstimesatserne er fastsat ved bekendtgørelse nr. 250 af 23. februar 2021.

Udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet

Udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, fastsætter en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse af den udstationerede arbejdstager, som skal overholdes i værtslandet uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet. Bestemmelsen indebærer, at medlemsstaterne skal sørge for, at virksomhederne sikrer udstationerede lønmodtagere individuelle rettigheder på et vist niveau.

Det fremgår således af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, at medlemsstaterne sikrer, at virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på grundlag af et princip om ligebehandling skal sikre arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, der i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8. De nærmere krav er specificeret i artikel 3, stk. 1, litra a)-i).

Kravet i udstationeringslovens § 8 c om aflønning på overenskomstniveau, når udenlandske vognmænd udfører cabotagekørsel og kombineret transport, er ikke en

individuel rettighed for den enkelte lønmodtager, men et krav rettet mod virksomhedens omkostningsniveau, jf. nærmere herom nedenfor. Kravet er derfor indført med hjemmel i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, der giver mulighed for at stille yderligere krav til udstationerende virksomheder end dem, der er nævnt i artikel 3, stk. 1, ud fra et ordre public-hensyn. Det fremgår således af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, at dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaten og på grundlag af et princip om ligebehandling pålægger nationale virksomheder og andre medlemsstaters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er omhandlet i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public).

Det følger af EU-Domstolens praksis om udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, at "de bestemmelser, som en medlemsstat betegner som nationale ordens- og sikkerhedsforskrifter, må forstås således, at der sigtes til bestemmelser, hvis overholdelse er blevet anset for at være så afgørende for opretholdelsen af den pågældende medlemsstats politiske, sociale og økonomiske organisation, at de kræves overholdt af enhver person, der befinder sig på denne medlemsstats nationale område, eller i forbindelse med ethvert retsforhold i denne stat", og at "udtrykket "ordre public-bestemmelser" skal forstås således, at det dækker de obligatoriske regler, som ikke kan fraviges, og som i kraft af deres art og formål tilgodeser ufravigelige krav i almenhedens interesse".

Hvis man ønsker at omfatte tredjelandskørsel af udstationeringslovens § 8 c om et omkostningsniveau for aflønning af chauffører, skal det vurderes, om betingelserne ovenfor er opfyldt, ligesom man vurderede det var tilfældet i forhold til cabotagekørsel og kombineret transport.

Håndhævelsen af de regler, der er fastsat i udstationeringsdirektivet, reguleres i det såkaldte "håndhævelsesdirektiv" (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»)).

Håndhævelsesdirektivet tager i udgangspunktet sigte på håndhævelsen af den enkelte udstationerede lønmodtagers individuelle rettigheder, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1.

Det fremgår bl.a. af håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 1, at medlemsstaterne sikrer, at passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, er indført, og at de myndigheder, der er udpeget i henhold til national lovgivning, foretager effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område for at kontrollere og overvåge, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes, idet de tager hensyn til de relevante bestemmelser i nærværende direktiv og dermed sikrer, at de anvendes og håndhæves korrekt.

3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Udstationeringsdirektivet fastsætter som nævnt en pligt til at sikre udstationerede en række minimumsvilkår under arbejdet i Danmark, på de områder, der er nævnt i

artikel 3, stk. 1, litra a)-i) – den såkaldte ”hårde kerne”. Pligten er dog alene til stede, når der er tale om individuelle rettigheder for den enkelte arbejdstager, og når de pågældende vilkår er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende.

Det centrale i vurderingen af hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår Danmark er forpligtet til at sikre udstationerede arbejdstagere er dermed, om 1) de pågældende vilkår er nævnt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, og 2) om vilkårene er fastsat ved lov eller alment gældende overenskomster som en individuel rettighed for den enkelte arbejdstager.

Udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c, omtaler ”aflønning, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger”. Løn er altså i udgangspunktet omfattet af den hårde kerne i udstationeringsdirektivet.

Løn er et rent nationalt anliggende. I forhold til udstationeringsområdet slås dette fast både i udstationeringsdirektivet og i håndhævelsesdirektivet, ligesom dette støttes af EU-Domstolens praksis. Løn vilkår er i Danmark hverken reguleret i lovgivningen eller i alment gældende overenskomster. I stedet reguleres lønvilkår via kollektive overenskomster, som gælder for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem.

På grund af den særlige danske arbejdsmarkedsmodel er der således ikke lovgivet eller almengjort overenskomster om aflønning som omtalt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c. I stedet varetager arbejdsmarkedets parter opgaven med at sikre og håndhæve lønvilkår, herunder også i forhold til udstationerede arbejdstagere, ved at indgå overenskomst med udenlandske tjenesteydere eventuelt via konflikt.

Udstationeringslovens § 6 a fastlægger rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med den udenlandske virksomhed, der udstationerer arbejdstagere til Danmark med henblik på at sikre de udstationerede arbejdstagere lønvilkår svarende til, hvad en dansk arbejdsgiver skal betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Det er et krav efter udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster sammenholdt med det centrale officielle nationale websted med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der efter overenskomsterne skal betales.

Den enkelte udstationerede arbejdstager har dermed ikke i medfør af udstationeringsreglerne et individuelt krav på en bestemt løn i Danmark, som de danske myndigheder skal håndhæve.

Løn vilkår reguleres derimod som for ansatte i danske virksomheder enten af en kollektiv overenskomst eller af den individuelle ansættelsesaftale, som er indgået

mellem arbejdstager og arbejdsgiver, og vilkårene håndhæves enten af overenskomstens parter i det fagretlige system eller af den individuelle arbejdstager ved de civile domstole eventuelt med bistand fra en faglig organisation.

Gods- og buskørsel og minimumstimesatser

Med lov nr. 870 af 14. juni 2020 valgte Folketinget – som nævnt ovenfor - at indføre krav om et omkostningsniveau for løn i forhold til virksomheder, der udfører cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg, buscabotagekørsel eller hele vejdelene af kombineret transport i Danmark. Reglerne blev indført på baggrund af en fælles anbefaling fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening om, at udenlandske vognmænd, der udfører national kørsel i Danmark, skal følge omkostningsniveauet i de kollektive overenskomster, der er indgået af de på området mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Da chauffører, som udfører de pågældende transportformer, betragtes som udstationerede, var det muligt at indføre et krav om aflønning med hjemmel i udstationeringsdirektivet.

Det bemærkes i den forbindelse, at der netop er tale om et krav til virksomhedens omkostningsniveau. Det følger af bestemmelsernes ordlyd, jf. herved fx godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 1, hvoraf det fremgår, at indehaveren af en tilladelse til godskørsel skal følge et omkostningsniveau, og udstationeringslovens § § 8 c, stk. 1, hvoraf det fremgår, at virksomheden skal betale arbejdstageren en nærmere fastsat timeløn.

Det fremgår endvidere af de specielle bemærkninger til § 8 c i lov nr. 870 af 14. juni 2020, at aflønningskravet betyder, at arbejdstageren, der udfører den konkrete cabotagekørsel eller kombinerede transport, skal oppebære løn for de timer, som den pågældende har arbejdet i Danmark i forbindelse med den pågældende kørsel, der som minimum svarer til den timesats, som er fastsat ved bekendtgørelse i medfør af stk. 2. Det fremgår endvidere, at der er ikke tale om et krav, som den enkelte arbejdstager vil kunne støtte ret på, men et offentligretligt vilkår forbundet med udenlandske virksomheders udførelse af nationale kørsler i Danmark, hvor de er i direkte konkurrence med danske virksomheder.

Der er således ikke tale om en individuel rettighed, som arbejdstageren kan støtte ret på.

Kravet om omkostningsniveau i udstationeringslovens § 8 c, jf. ovenfor, blev som tidligere nævnt gennemført under henvisning til udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, om ordre public-hensyn. Idet der ikke er tale om en individuel rettighed omfattet af artikel 3, stk. 1, blev det i forbindelse med reglerne indførelse lagt til grund, at håndhævelsesdirektivet ikke finder anvendelse ved kontrollen med kravet om omkostningsniveau³.

³ Betænkning fra udvalgsarbejdet vedr. ordnede forhold på vejtransportområdet, side 40

4. Konklusion

Spørgsmålet, der skal besvares, er, hvorvidt Danmark er forpligtet til at indføre og håndhæve regler om omkostningsniveau for tredjelandskørsel, som det er gjort for fx virksomheder, der udfører cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg.

Allerede fordi arbejdstagere i Danmark ikke har krav på en bestemt løn i medfør af lov eller alment gældende overenskomster, er Danmark ikke forpligtet til at indføre regler om lønvilkår for udstationerede. Der er dermed heller ikke i medfør af håndhævelsesdirektivets artikel 10 en forpligtelse til at føre tilsyn med sådanne lønvilkår.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at der ikke består en pligt til at omfatte udenlandske virksomheder, der udfører tredjelandstransporter af udstationeringslovens regler om minimumstimesatser for udførsel af visse transporter.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at såfremt tredjelandskørsel og varebilskørsel falder inden for anvendelsesområdet af direktiv for udstationering af førere i vejtransportsektoren⁴, og førerne dermed betragtes som udstationerede, vil de pågældende transportformer kunne omfattes af reglerne i lov nr. 870 af 14. juni 2020, hvis det vurderes, at betingelserne til undtagelsen i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, om ordre public-hensyn er opfyldt. Det vil bl.a. indgå i en sådan vurdering, om tredjelandskørsel er i direkte konkurrence med national kørsel.

En udvidelse af de nationale regler om omkostningsniveau, så de omfatter tredjelandskørsler, vil kræve en ændring af udstationeringsloven⁵.

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2020/1057 af 15. juli 2020

⁵Det bemærkes, at i lovforslaget, L62 2021-22, der implementerer vejpakken, er det foreslået, at regler om omkostningsniveau for udstationerede flyttes til gods- og buskørselsloven.