

## NOTAT

20. juni 2017

# FORHANDLINGER OM UDSTATIONERING GÅR I DANSK RETNING

### Kontakt:

**Jurist, Nadja Schou Lauridsen**

**+45 21 54 87 97**

**nsl@thinkeuropa.dk**

*RESUME Flere og flere arbejdstagere i EU udstationeres i andre EU-lande for at udføre opgaver og tjenesteydelser på tværs af grænser. Fra 2010 til 2015 steg det samlede antal af udstationerede mere end 50 pct. til omkring 2 millioner personer. Udviklingen gør sig også gældende i Danmark, hvor udstationerede i 2016 tegnede sig for 5.460 fuldtidsstillinger – en stigning på knap 50 pct. ift. 2011.*

*Udstationeringerne har pådraget sig stor politisk opmærksomhed bl.a. i Danmark, fordi de undertiden kædes sammen med social- og løndumping, hvis udenlandske virksomheder får mulighed for at ansætte medarbejdere på vilkår, der ligger under det pågældende lands niveau. For at imødekomme bekymringen for dumping er EU-institutionerne i gang med at revidere det 20 år gamle udstationeringsdirektiv.*

*Et flertal i Folketinget uden om regeringen valgte i 2016 at give Kommissionen et såkaldt "gult kort" for sine planer for revisionen. Men det ser nu til, at forslaget på flere områder kommer til at flugte med de danske ønsker. Arbejdsmarkedets parter har især været bekymrede for, om de nye regler kunne udfordre den danske model, hvor løndannelsen sker via kollektive aftaler og mindsteløn ikke er fastsat ved lov. Revisionen ser dog ud til at tage højde for forskellene på de enkelte landes arbejdsmarkeder.*

*Målet var, at både Rådet og Europa-Parlamentet skulle nå frem til en kompromistekst inden sommerferien. Der er dog stadig en række knaster, hvilket har ført til en udskydelse af den endelige stillingtagen til oktober.*

## HOVEDKONKLUSIONER:

- I marts 2016 fremlagde Kommissionen et revisionsforslag til det 20 år gamle udstationeringsdirektiv, der regulerer forholdene for medarbejdere, der sendes til andre lande for at udføre tjenesteydelser som f.eks. byggeri og konsulentbistand.
- Forslagets formål er at sikre, at alle får samme løn for samme arbejde på samme sted.
- Det var forhåbningen at medlemslandene i Rådet skulle lande et kompromis om Kommissionens revisionsforslag til udstationeringsreglerne den 15-16. juni 2017, men efter intense forhandlinger, er det nu udskudt til oktober.
- Knasterne angår dog ikke de ønsker, som man har haft til udformningen fra dansk side, hvor der ser ud til at være opnået enighed – både i Rådet og i Europa-Parlamentet.
- I Folketinget og hos arbejdsmarkedets parter har der været udtrykt bekymring for, om de nye regler vil være forenelige med den danske model. Det ser dog ud til, at forslaget vil tage højde for de nationale forskelle og tilfredsstille såvel et flertal i Folketinget som danske lønmodtagere og arbejdsgivere.
- Det betyder, at danske fagforeninger kan forhandle sig frem til, at udstationerede medarbejdere skal betales svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Og at der kan iværksættes konflikt, hvis ikke en udenlandsk virksomhed er villig til at acceptere dette.

I sidste uge måtte Rådet udskyde den endelige stillingtagen til revisionen af udstationeringsdirektivet til oktober. Det var ellers forventet, at der kunne opnås enighed før sommerferien, men knasterne er stadig for store. På en række områder er der dog opnået enighed, og det er godt nyt for Danmark, for de ønsker Danmark har haft, ser nemlig ud til at glide igennem.

Selvom udstationeringer udgør en mindre del af det samlede antal arbejdstagere i andre EU-lande, har netop disse regler i disse år anledning til politiske diskussioner i flere lande, herunder Danmark. Senest lancerede Dansk Folkepartis formand, Kristian Thulesen Dahl, og Socialdemokratiet formand, Mette Frederiksen en opsigtsvækkende alliance, som skal presse statsminister Lars Løkke Rasmussen i forhold til den frie bevægelighed, så der bliver "gjort noget ved problemerne."<sup>1</sup> Det handler bl.a. om, at udenlandsk arbejdskraft ifølge partilederne presser de danske løn- og arbejdsvilkår. Der er dog allerede ved at ske ændringer på området, hvor særligt Frankrig har presset på for at få Kommissionen til at sætte ind mod social dumping.

Overskriften på Kommissionen forslag til nye regler for udstationering er, at *alle skal have samme løn for samme arbejde på samme sted*. Det er en sætning som alle umiddelbart kunne være enig i – det skulle man i hvert fald tro. Det er imidlertid ikke tilfældet. En række østeuropæiske lande<sup>2</sup> sendte forud for offentliggørelsen af Kommissionens forslag et brev, hvor de redegjorde for, at princippet om lige løn for lige arbejde på samme sted er uforeneligt med det indre marked, da lønforskelle udgør en legitim konkurrencefordel for tjenesteydere.<sup>3</sup> Senere gav parlamenterne i 11 lande et gult kort til Kommissionen med henblik på at få forslaget trukket tilbage, fordi de anså forslaget som værende i strid med nærhedsprincippet.<sup>4</sup> Dette har Kommissionen senere afvist.

Det danske Folketing har også givet et gult kort til Kommissionen, men med en anden bevæggrund. Mens de østeuropæiske lande ser løn som et legitimt konkurrenceparameter, fandt et flertal i Folketinget (Socialdemokratiet, Dansk

---

<sup>1</sup> Thulesen og Frederiksen går sammen i en ny EU-front mod Lars Løkke, Jyllands-Posten, 15. juni 2017, <http://jyllands-posten.dk/politik/ECE9656723/thulesen-og-frederiksen-gaar-sammen-i-en-ny-eufont-mod-lars-loekke/>.

<sup>2</sup> Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Litauen, Letland, Polen, Slovakiet og Rumænien.

<sup>3</sup> Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, 2016, COM(2016) 128 final, s. 5.

<sup>4</sup> Nærhedsprincippet går ud på, at EU kun må handle, når det er bedre at gennemføre lovgivningen på europæisk og ikke national, regionalt eller lokalt plan. Med Lissabontraktaten har de nationale parlamentet fået til rolle, at holde øje med om dette princip overholdes. Det går de ved at sende begrundede udtalelser til Kommissionen. Bakker nok nationale parlamentet op om, at forslaget er i strid med nærhedsprincippet, får Kommissionen et gult eller orange kort. Heraf følger, at Kommissionen skal genoverveje lovforslaget eller et flertal i Rådet eller Europa-Parlamentet kan stoppe forslaget.

Folkeparti, Enhedslisten, SF og Alternativet), at forslaget rejste problemer i forhold til nærhedsprincippet af to grunde: 1) passussen i det gældende direktiv om, at løn defineres i overensstemmelse med national praksis er udgået, og 2) der rejses tvivl om den nationale kompetence i forhold til at sikre ligebehandling af udstationerede vikarer.<sup>5</sup> Venstre, Liberal Alliance, Radikale Venstre og Konservative fandt ikke at nærhedsprincippet var brudt, men sendte i stedet en politisk udtalelse, der dog havde nogenlunde samme indhold.<sup>6</sup>

I dette notat kigger vi først nærmere på, hvorfor forslaget er vigtigt for Danmark, hvilke stridspunkter, der er, og hvilke kompromisforslag, der tegner sig. Vi fokuserer især på de bekymringer, der blev luftet af Folketinget i den begrundede udtalelse til Kommissionen. For at give en bedre forståelse af bevæggrundene for forslaget og de danske holdninger, gennemgås først de nuværende regler, mens ændringsforslaget gennemgås fra side 8.

### **Udstationering er særligt omfattende i nogle brancher**

Inden for EU er der fri bevægelighed af tjenesteydelser. Det betyder, at en virksomhed har ret til at levere tjenesteydelser som f.eks. håndværksydelser eller konsulenttydelser i andre EU-lande. Når tjenesteydelserne bevæger sig på tværs af grænserne, betyder det i nogle tilfælde, at arbejdstagere følger med. F.eks. kan it-konsulenten udsendes til en virksomhed i et andet land for at skræddersy en løsning og dermed levere en tjenesteydelse. I alt tegner udstationerede medarbejdere sig for ca. 0,9 pct. af den samlede arbejdsstyrke i EU, og tallene er stigende.<sup>7</sup> I 2015 var der 2 millioner udstationerede medarbejdere i EU, mens der i 2010 kun var 1,3 millioner. På fem år er der altså sket en stigning på mere end 50 pct.

Udstationeringerne finder især sted inden for bestemte sektorer. Det gælder bl.a. bygge- og anlægssektoren, der tegner sig for 35,9 pct. af alle udstationeringer i EU.<sup>8</sup> Det er også tilfældet i Danmark, hvor mere end halvdelen af de udstationerede medarbejdere, er beskæftiget i byggebranchen.<sup>9</sup> Samtidig er der ifølge

---

<sup>5</sup> Begrundet udtalelse om Kommissionens forslag til revision af Udstationeringsdirektivet, Folketinget, 2016, Europaudvalget 2016 KOM (2016) 0128 Bilag 7.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, COM(2016) 128 final, 2016, s. 2.

<sup>8</sup> Kommissionens faktablad om udstationerede arbejdstagere, 2016, ([http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-466\\_da.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_da.htm)).

<sup>9</sup> Udenlandske virksomheder har pligt til at registrere sig i RUT, når de levere tjenesteydelser i Danmark, men der er ikke tal på, hvor mange virksomheder, der ikke overholder den registreringspligt. Tallene er således sandsynligvis højere, end det fremgår af RUT-registreringerne. Da myndighederne

registret for udenlandske tjenesteydere (RUT)<sup>10</sup> et stigende antal medarbejdere, der bliver udstationeret i Danmark. Der var i 2016 registreret 25.102 lønmodtagere og selvstændige i registret, svarende til 5.460 fuldtidsstillinger i RUT.<sup>11</sup> Det er en stigning i fuldtidsstillinger på 16 pct. i forhold til året før og på knap 50 pct. sammenlignet med 2011.

Disse tal skal ses i forhold til, at der i 2016 var 123.124 fuldtidsbeskæftigede EU/EFTA-borgere i Danmark.<sup>12</sup> Udstationerede udgør altså en relativt lille andel (ca. 4,4 pct.) af den samlede gruppe af udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Hvis de udstationerende virksomheder ikke overholder vilkårene på det danske arbejdsmarked, kan der imidlertid opstå unfair konkurrence og løndumping. Hvis en polsk virksomhed f.eks. udstationerer medarbejdere på polske vilkår til byggeopgaver i Danmark, kan det give den polske virksomhed en utilsigtet konkurrencefordel, fordi gennemsnitslønnen i Polen er meget lavere end i Danmark

### **Udstationeringsreglerne skal hindre social dumping**

Selv om der er fri bevægelighed for tjenesteydelser i EU, har det været nødvendigt at lovgive om, hvilket lands arbejdsretlige regler, der gælder med henblik på at sikre arbejdstagernes rettigheder og fair konkurrence. Er det reglerne i det land, hvor tjenesteydelsen leveres, der gælder, eller er det reglerne i det land, hvor den udstationerende virksomhed har hjemsted? Eller en blanding?

Det er spørgsmålet som disse, at udstationeringsdirektivet skal regulere for at sikre en balancegang mellem fri bevægelighed af tjenesteydelser på den ene side og hensynet til arbejdstagernes rettigheder og fair konkurrence på den anden side. Udstationeringsdirektivets har bl.a. som målsætning at give de udstationerede arbejdstagere sikkerhed for, at deres arbejdsgivere i forbindelse med udstationeringen overholder værtslandets beskyttelsesbestemmelse på en række kerneområder, hvis vilkårene er fastsat ved lov eller almengjorte overenskomster.<sup>13</sup>

---

den 24. januar 2017 var i fælles aktion mod social dumping, var der eksempelvis seks udenlandske virksomheder, der ikke var korrekt anmeldt i RUT, se <https://goo.gl/zU9Lfv>.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Omregningen til fuldtidspersoner betyder, at en person som kun har været på udstationeret i halvdelen af den valgte periode kun tæller med som en ”1/2 fuldtidsperson”.

<sup>12</sup> Tal på EU/EFTA-borgere med lønindkomst i Danmark, fuldtidspersoner, [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk).

<sup>13</sup> Almengjorte overenskomster, er overenskomster, der ved lov er gjort gældende for alle arbejdstagere. Der er ikke almengjorte overenskomster i Danmark.

### Figur 1. Udenlandske firmaer skal overholde nationale regler

Udstationeringsdirektivet art. 3(1) fastslår, at den udstationerende virksomhed er forpligtet til at overholde følgende vilkår, der er fastsat ved lov eller almengjort overenskomst:

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- c) mindsteløn
- d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed
- e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- f) beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
- g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

**Kilde:** Udstationeringsdirektivet (96/71/EF).

Der er tale om minimumsrettigheder, hvilket betyder, at arbejdsgiveren f.eks. godt må give arbejdstageren højere løn end mindstelønnen. Det kan omvendt ikke kræves, at arbejdstageren skal give bedre rettigheder end dem, der er oplyst.<sup>14</sup>

Direktivet har mere end 20 år på bagen, og i den periode har arbejdsmarkedet ændret sig markant. Derfor ønsker Kommissionen nu at revidere reglerne, så de lever op til de nye forhold.<sup>15</sup> Kommissionen peger bl.a. på, at der ofte er store lønforskelle mellem de udstationerede arbejdstagere og de arbejdstagere, der er i det land, hvor arbejdet udføres. Ifølge Kommissionen er der et løngab i højt lønslande som Belgien, Danmark, Frankrig, Tyskland, Holland og Sverige.<sup>16</sup> I byggebranchen i Danmark anslås det til omkring 10-15 pct.<sup>17</sup> Kommissionen vurderer, at det bl.a. skyldes, at nogle af de kernerettigheder, som udstationeringsdirektivet skal sikre, fortolkes meget forskelligt fra land til land, og i Danmark har vi da også en helt særlig måde at gennemføre reglerne på.

<sup>14</sup> Se dog art. 3(10) om ordre public.

<sup>15</sup> Der er ellers under et år siden, at EU's direktiv om håndhævelse af udstationeringsdirektivet (håndhævelsesdirektivet) trådte i kraft.<sup>15</sup> Direktivet, der som navnet antyder, skal sikre bedre håndhævelse af udstationeringsreglerne ved bl.a. at indfører nye instrumenter til bekæmpelse af misbrug og bedre samarbejde myndighederne imellem. Det har fået nogle lande og organisationer til at opponere mod revisionsforslaget (se direktiv 2014/67/EU).

<sup>16</sup> Commission Staff Working document Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, 2016, SWD(2016) 52 final, s. 13

<sup>17</sup> Ibid.

## Mindsteløn – men ikke i Danmark

Da direktivet ikke fastsætter det materielle indhold af de oplyste rettigheder (se figur 1), kan Danmark selv beslutte, at alle arbejdstagere f.eks. skal have fem ugers ferie eller at den maksimale arbejdstid er 40 timer ugentligt.<sup>18</sup> Danmark har ved implementeringen af udstationeringsdirektivet forudsat, at en række love skal regulere ansættelsesforholdet. Det gælder bl.a. i forhold til ferie, arbejdsmiljø, ligestilling og arbejdstid.<sup>19</sup> Til gengæld blev art. 3(1)(c) om mindsteløn ikke implementeret, da der ikke er tradition for – eller politisk vilje til – at lovgive om mindsteløn i Danmark. Udenlandske tjenesteydere er altså ikke forpligtede til at betale mindsteløn til ansatte, der udstationeres i Danmark. I alt 22 lande har lovreguleret mindsteløn, mens det kun er Østrig, Cypern, Danmark, Finland, Italien og Sverige, der ikke har lovgivning om det.<sup>20</sup>

I Danmark er der bred politisk opbakning til, at løndannelsen sker via kollektive aftaler og ikke lov. Det er en del af den danske model. Overenskomsterne aftales af arbejdsmarkedet parter og har forskelligt indhold fra branche til branche. I nogle brancher bruges der f.eks. akkord, andre bruger timeløn. Det er også normalt, at mindsteløn i Danmark omfatter flere lønelementer som forsikringer og løntrin. Derfor kan det også være svært at definere nærmere, hvad der er mindsteløn i Danmark.

At der ingen lov om mindsteløn er, betyder dog ikke – som man kunne foranlediges til at tro – at virksomhederne kan aflønne medarbejderne, som virksomhederne ønsker. Den danske model gælder nemlig også i forhold til de virksomheder, der udstationerer medarbejdere i Danmark.

## Den danske model og Laval-dommen

Den danske model går ud på, at der forhandles om løn og andre ansættelsesvilkår for den udstationerende virksomhed. Det vil i praksis være fagforeningen, der hiver fat i virksomheden for at opnå en kollektiv overenskomst for de udstationerede medarbejdere. Såfremt parterne ikke kan opnå enighed, kan der foretages kollektive kampskridt. For lønmodtagersiden vil det i form af være strejke og blokade, mens arbejdstagersiden kan foretage en lockout af medarbejderne. En sådan praksis er fuldt i overensstemmelse med EU-retten,

---

<sup>18</sup> Bemærk at der indenfor disse områder er fastsat minimumsregler i EU's arbejdstidsdirektiv, som Danmark er forpligtet til at overholde. Danmark kan (og sætter) på en lang række områder højere standarder.

<sup>19</sup> Udstationeringsloven § 5-6.

<sup>20</sup> Statutory minimum wages in the EU 2017, Eurofound, 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/efl703en.pdf>.



men skal afvejes over for den fri bevægelighed af tjenesteydelser.<sup>21</sup> Det var denne afvejning, der gav anledning til stor debat i forbindelse med EU-Domstolens ofte omtalte Laval-dom fra 2007.

I sagen fastslog EU-Domstolen, at kollektive kampskridt med henblik på at opnå bedre eller flere vilkår end dem, der er fastsat i art. 3(1) (se figur 1), kan udgøre en ulovlig restriktion til den fri bevægelighed af tjenesteydelser.<sup>22</sup>

Domstolen fortolker altså art. 3(1) som en slags bindende fastlæggelse af den indgriben i den fri bevægelighed af tjenesteydelser, som den udstationerende virksomhed skal respektere.<sup>23</sup> Derfor er det også centralt i dansk kontekst, hvilket indhold artikel 3(1) har. Det er netop indholdet af denne bestemmelse, der ændres med revisionen af udstationeringsreglerne.

### **Fra mindsteløn til aflønning: Blåstempling af dansk Laval-løsning**

Af de nuværende regler fremgår det, at der skal betales mindsteløn til udstationerede medarbejdere, men begrebet er ikke nærmere defineret i direktivet. I Danmark har begrebet været forstået i bred forstand, som *"løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde"*<sup>24</sup> modsat "mindsteløn" som det mindst mulige. Denne formulering blev indsat efter Laval-dommen, og er det der i faglige kredse kendes som Laval-løsningen.

Laval-løsningen medfører, at fagbevægelsen kan forhandle sig frem til, at de udstationerede medarbejdere modtager *"løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde"*. Er virksomheden ikke villig til at indgå overenskomst med den givne fagforening, kan der iværksættes konflikt over for virksomheden med henblik på at opnå disse vilkår. Denne fortolkning af mindstelønsbegrebet har aldrig været prøvet af EU-Domstolen, men med det nye forslag fra Kommissionen tyder alt på, at løsningen også holder i retten.

I Kommissionens revisionsforslag byttes begrebet "mindsteløn" ud med det noget bredere begreb "aflønning". Begrebet "aflønning" skal forstås som en

<sup>21</sup> Det betyder i praksis, at kollektive kampskridt kan foretages, hvis de følger legitime formål, er nødvendige og proportionale. Domstolen anerkender hensynet til arbejdstagernes rettigheder og forebyggelse af social dumping som legitime formål, men stiller krav om, at der er en hvis gennemsigthed.

<sup>22</sup> Sag c-341/05, Laval, pr. 80-81 og 99 og Ruth Nielsen: *Udstationering af arbejdstagere som led i udvekslingen af tjenesteydelser – Viking-, Laval-, og Rüffert-sagerne*, Arbejdsrett, vol 5, nr. 2, 2008, s. 63 og 75.

<sup>23</sup> Laval, Viking og den danske model, Jens Kristiansen, Juristen, 3/2008, s. 83.

<sup>24</sup> Udstationeringsloven § 6a, stk. 1.



kodificering af en EU-dom fra 2015, og skal rydde alle misforståelser af vejen ift. hvad, medlemslandene kan kræve.

EU-dommen fra 2015<sup>25</sup> handlede om, hvorvidt "mindsteløn" skulle forstås i bred eller smal forstand. I sagen havde et polsk selskab udstationeret 186 medarbejdere til Finland, hvor de udførte el-arbejde. Den finske fagforening anklagede det polske selskab for ikke at have betalt mindsteløn til de 186 arbejdstagere iht. de kriterier, der ifølge fagforeningen var gældende på området. Disse kriterier omhandlede navnlig indplacering i lønklasser, aflønningsform (timeløn eller akkord), ydelse af feriepenge, dagpenge m.m. Generaladvokaten havde i forslaget til afgørelse foreslået EU-Domstolen, at der alene kunne kræves, at det polske firma udbetalte timeløn til arbejderne – altså måtte "mindsteløn" ifølge generaladvokaten, forstås som det mindst mulige. Generaladvokatens forslag følges oftest af EU-Domstolen, og sagen gav derfor stor bekymring i Danmark, hvor begrebet som anført ovenfor bliver fortolket udvidende.

Heldigvis (set i forhold til den danske Laval-løsning) afviste dommerne generaladvokatens forslag til afgørelse. I stedet fastslog dommerne, at definitionen af mindsteløn er op til medlemslandene, som det også følger af direkte af direktivets art. 3(1) sidste del.

I afgørelsen blev der lagt vægt på, at det udtrykkeligt fremgår af direktivet, at mindstelønnen defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og at dette indebærer, at metoden til beregning af mindstelønnen er et nationalt anliggende.<sup>26</sup> Men netop denne sætning er udgået med det nye forslag, hvilket har skabt bekymring blandt arbejdsmarkedets parter og politikerne i Danmark. Så selvom det er positivt i danske øjne, at begrebet "mindsteløn" udskiftes med "aflønning", vækker den manglende henvisning til national praksis bekymring.

### **Mindsteløn defineres fortsat nationalt**

Selvom sætningen er udgået fra art. 3 i forslaget, har Kommissionen slået fast, at det ikke er ensbetydende med, at det bliver en EU-kompetence at definere, hvad begrebet "aflønning" indeholder.<sup>27</sup> Det fremgår bl.a. af præamblen, hvor der i forslaget indsættes en betragtning, hvor der står, at "Det henhører under

---

<sup>25</sup> Sag C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto.

<sup>26</sup> Sag C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto, pr. 32 og 39

<sup>27</sup> DA, P-004733/2016, Svar afgivet på Kommissionens vegne af Marianne Thyssen, 4.8.2016.

medlemsstaternes kompetence at fastsætte bestemmelser om aflønning i overensstemmelse med deres lovgivning og praksis. [..].<sup>28</sup>

Alligevel har et enigt Folketing og arbejdsmarkedets parter (DA, LO, FTF og AC) anset det som afgørende, at sætningen bliver skrevet ind i lovteksten igen. En af grundene er, at den nuværende formulering er kendt, og at der findes flere domme på området, som præciserer fortolkningen. En ny formulering kan give anledning til ny praksis på området, hvilket ikke er ønskeligt i dansk kontekst, da sætningen har været afgørende for den løsning man fandt efter Laval-dommen.

Intens lobbyisme fra organisationerne og politisk pres synes nu at have båret frugt. I fremskridtsrapport af 9. juni 2017 fra formandskabet for Rådet er sætningen i tråd med det danske ønske med, hvilket også er den klare forventning, når Europa-Parlamentets beskæftigelsesudvalg senere på året tager stilling til spørgsmålet.<sup>29</sup> I den foreløbige rapport indgår sætningen, ligesom det er tilfældet i det korresponderende udvalg (IMCO), der tidligere på måneden stemte om en udtalelse til EMPL-udvalget.<sup>30</sup> Det ser altså ud til, at de danske ønsker imødekommes.

Sætningen om, at det er national kompetence at definere løn, ser ud til at blive indsat i direktivteksten, men det er mere usikkert, om der kan samles opbakning til, at begrebet "aflønning" erstatter "mindsteløn". Vurderingen fra regeringen er dog, at det ikke har betydning for den danske fortolkning, om der sker en udskiftning. Til gengæld kan man forestille sig en ændring i andre lande, hvor man i dag har en smallere fortolkning af mindsteløns-begrebet.

Alt peger altså i retning af, at den danske hovedprioritet kan samle opbakning i såvel Rådet som Europa-Parlamentet. Men også den anden danske prioritet vedrørende udstationerede vikarer ser ud til at samle opbakning.

---

<sup>28</sup> Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, 2016, COM(2016) 128 final, Betragtning 12

<sup>29</sup> Samlenotat om EPSCO-rådsmødet den 15. juni 2017, Europaudvalget 2017, Rådsmøde 3548 – Beskæftigelse m.v. Bilag 3, Offentlig. Se om Danmarks ændringsforslag her: [http://www.eu.dk/samling/20161/kommissionsforslag/kom\(2016\)0128/spm/1/svar/1371385/1706827.pdf](http://www.eu.dk/samling/20161/kommissionsforslag/kom(2016)0128/spm/1/svar/1371385/1706827.pdf) og 9882/17 (fremskridtsrapporten).

<sup>30</sup> Udtalelse fra Udvalget om det Indre Marked og Forbrugerbeskyttelse til Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)) og Udkast til betænkning om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (COM(2016)0128 – C8-0114-2016 – 2016/0070(COD)), Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender.

## Vikaransatte sikres bedre vilkår

Som anført i indledningen har det været vigtigt for Folketinget og især fagbevægelsen, at de nye regler ikke skulle føre til en svækkelse af det nationale råderum ved behandlingen af de udstationerede vikarer i Danmark.<sup>31</sup>

I de nuværende regler er der mulighed for, at medlemslandene bestemmer, at udstationerede vikarer har "de samme vilkår" som dem, der gælder for vikarer i værtslandet.<sup>32</sup> Denne ligebehandling er dog ikke obligatorisk, hvilket betyder, at medlemslandene selv kan bestemme, om de vil fastsætte regler herom. Den mulighed har 14 lande, herunder Danmark, benyttet sig af.<sup>33</sup>

I Kommissionens forslag udgår bestemmelsen og erstattes af en ny bestemmelse, der gør ligebehandling af udstationerede vikarer i henhold til vikardirektivets art. 5 obligatorisk for alle lande.<sup>34</sup> Men denne bestemmelse sikrer ikke fuldstændig ligebehandling, men alene ligebehandling på "de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår."

Det kan betyde, at lande, der i dag behandler udstationerede vikarer efter "de samme vilkår", fremover kun kan kræve, at de udstationerede vikarer ligebehandles på en række væsentlige områder. Det er det, der ligger til grund for Folketingets ønske om, at den nuværende bestemmelse bevares sideløbende med den nye obligatoriske ligebehandlingsbestemmelse.<sup>35</sup>

Det ser også ud til, at der er skabt enighed i Rådet om, at ændre bestemmelsen om vikaransatte således at det – som det står i forslaget – bliver obligatorisk at ligebehandle inden for en række grundvilkår, mens muligheden for at give fuldstændig ligebehandling, som Danmark og 15 andre lande benytter sig af, bevares.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> Endeligt høringsvar om ændring af Udstationeringsdirektivet, LO, FTF og AC, 2016, Europaudvalget 2016 KOM (2016) 0128 Bilag 13 offentligt. Begrundet udtalelse om Kommissionens forslag til revision af Udstationeringsdirektivet, Folketinget, 2016, Europaudvalget 2016 KOM (2016) 0128 Bilag 7.

<sup>32</sup> Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, art. 3(9)

<sup>33</sup> Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, 2016, SWD(2016) 52 final, s. 15-16.

<sup>34</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

<sup>35</sup> Endeligt høringsvar om ændring af Udstationeringsdirektivet, LO, FTF og AC, 2016, Europaudvalget 2016 KOM (2016) 0128 Bilag 13 offentligt, gult kort fra FT.

<sup>36</sup> 9882/17 (fremskridtsrapport).

Det samme synes at gøre sig gældende i Europa-Parlamentet, hvor ordførerne på loven har fremsat et ændringsforslag, der går på, at der bliver mulighed for at de lande der vil, kan sikre "de samme vilkår" for udstationerede vikarer, mens alle skal sikre de grundvilkår, der er oplyst i vikardirektivets art. 5.<sup>37</sup>

Selv om intet er endeligt besluttet, ser det således ud til, at Danmarks ønsker glider glat igennem. Det betyder, at Danmark ligesom 15 andre EU-lande kan bevare lovgivningen om udstationerede vikarer, som den er i dag, samtidig med at der sikres ligebehandling på en række områder for udstationerede vikarer i de 13 lande, der ikke frivilligt har indført ligebehandling.

### **Vejen frem**

Der blev intenst fra alle sider for, at der skal opnås enighed i såvel Rådet som Europa-Parlamentet inden sommerferien starter i august. Dette er dog nu blevet udskudt til oktober, da knasterne stadig var for store i Rådet.

Knasterne går især på, om begrebet "aflønning", der er et bredere begreb end "mindsteløn", skal med i forslaget. En række østeuropæiske lande ønsker ikke at udvide den gruppe af rettigheder, som de udstationerende virksomheder skal overholde, men navnlig Frankrig med den nye præsident Macron i spidsen presser på for det modsatte. Den danske regering er arbejder ikke imod begrebsændringen, ligesom at Danmark ikke vil sætte sig i vejen for en udvidelse af de vilkår, der skal gælde fra dag ét, hvis der findes et kompromis.

---

<sup>37</sup> Udkast til betænkning om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (COM(2016)0128 – C8-0114-2016 – 2016/0070(COD)), 2016.