

land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende«. Det vil som oftest være hjemlandet. Selv om parterne har foretaget et lovvalg, kan de efter Rom-konventionen ikke fravige ufravigelige regler i hjemlandet (nationalt præceptive regler), og reglerne om ansættelsesforhold er som regel karakteriseret ved ufravigelighed. Artikel 6 suppleres af artikel 7, hvorefter konventionen ikke medfører begrænsninger i anvendelsen af regler i »domstolslandets lov« i tilfælde, hvor disse er ufravigelige uden hensyn til, hvilket lands lov der i øvrigt skal anvendes på aftalen (internationalt præceptive regler). Værtslandet kan altså godt fravige udgangspunktet i artikel 6, således at værtslandets domstole vil være forpligtet til ved siden af hjemlandets regler at anvende værtslandets regler. Det følger endvidere af Rom-konventionens artikel 7, at domstolene kan vælge at anvende ufravigelige regler efter et andet lands lovgivning, som kontraktforholdet har nær tilknytning til, selv om dette lands lovgivning ifølge konventionens udgangspunkt ikke finder anvendelse.

De gældende danske ansættelsesretlige regler er som udgangspunkt ikke internationalt præceptive. Om dansk ret finder anvendelse ved ansættelsesforhold med tilknytning til flere retssystemer afgøres derfor alene efter Rom-konventionens artikel 6. Dog gælder arbejdsmiljøloven for alt arbejde, der udføres i Danmark for en arbejdsgiver. Arbejdsmiljøloven er imidlertid en offentligretlig lov og ikke en kontraktretlig lov, og den er derfor ikke omfattet af konventionen.

### 3. EF-Domstolens praksis vedrørende de situationer, der reguleres af direktivet.

I forhold til fællesskabsretten kan anvendelsen af værtslandets regler virke som en hindring for den frie udveksling af tjenesteydelser. EF-Domstolen har imidlertid i flere domme fastslået, at fællesskabsretten ikke afskærer medlemsstaterne fra at anvende deres lovgivning eller kollektive overenskomster på enhver person, som er beskæftiget, selv midlertidigt, på deres område. Domstolens praksis er baggrunden for betragtning 12 i direktivets præambel.

### 4. Direktivet som resultat af debatten om social dumping og EF-Domstolens praksis.

Debatten om social dumping kombineret med EF-Domstolens praksis førte til vedtagelsen af udstationeringsdirektivet. EF-Domstolens godkendelse af den praksis, som nogle lande førte, gjorde, at et initiativ vedrørende en koordinering af landenes praksis på dette område ikke kunne siges at være i modstrid med traktatens princip om fri bevægelighed for tjeneste-

ydelser, men snarere understøttede det. Som anført i direktivets præambel, betragtningerne 13 og 14, bør der ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af alle arbejdsgivere, som sætter arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde på værtslandets område, uanset varigheden af udstationeringen. Direktivets kerne af regler er ifølge artikel 3, stk. 1, reglerne inden for følgende områder:

- a) Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.
- b) Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- c) Mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder dog ikke for erhvervstilknyttede til lægspensionsordninger.
- d) Betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer.
- e) Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.
- f) Beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår 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.

Nogle af disse områder er i Danmark reguleret af arbejdsmiljøloven. Som det fremgår ovenfor, skal denne lov allerede efter den gældende retstilstand anvendes på udstationerede. Det foreslås dog, at der medtages en henvisning til arbejdsmiljøloven i denne lov. Dels tjener det et pædagogisk sigte, dels indeholder direktivet generelle bestemmelser om information og værneting, jf. nærmere nedenfor.

Direktivet tilsidesætter ikke Rom-konventionen og muligheden for efter denne konvention at indgå lovalgsaftaler, men direktivet medfører, at medlemsstaterne er forpligtet til at gøre visse af deres ansættelsesretlige regler internationalt præceptive, jf. afsnit 2 ovenfor om Rom-konventionen og begrebet internationalt præceptiv.

Opregningen i direktivet er udtømmende, dog således at medlemsstaterne kan pålægge virksomheder regler vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end de opregnede, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public). Hvis en medlemsstat ønsker at pålægge udenlandske virksomheder andre regler end de opregnede, skal den derfor kunne henvise til, at reglen er fundamental i det pågældende lands retsorden.

Bestemmelsen om betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer, er