

virksomheder. Der er dog enighed om, at situationen bør følges nøje, så man på et senere tidspunkt vil kunne anvende muligheden. Derfor har det under møderne også været anbefalet, at der indsættes en revisionsbestemmelse i loven.

#### 6. Håndhævelse af direktivet i Danmark som værtsstat.

Som det fremgår, skal medlemsstaterne først og fremmest gennemføre direktivet i dets egenskab af værtsstat, hvilket vil sige, at Danmark skal pålægge udenlandske arbejdsgivere at følge reglerne på de områder, der fremgår af direktivet. Direktivet foreskriver i den forbindelse i artikel 5, at medlemsstaterne skal træffe passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af direktivet. Udenlandske arbejdsgivere vil være omfattet af de sanktioner, der findes i de love, der er henvist til i § 5. For overtrædelse af den særlige regel om ferie i forslaget til § 6 foreslås der i § 10 en bestemmelse om straf i form af bøde, der svarer til ferielovens straffebestemmelser. Medlemsstaternes pligt til at håndhæve direktivet retter sig umiddelbart kun mod virksomheder fra andre medlemsstater. Imidlertid fremgår det af artikel 1, stk. 4, at virksomheder, der er etableret i en ikke-medlemsstat, ikke må behandles mere gunstigt end virksomheder, der er etableret i en medlemsstat. I praksis vil direktivet derfor skulle håndhæves over for alle virksomheder, og forslaget sonderer derfor i denne relation ikke mellem virksomheder fra EU og andre.

En særlig pligt for medlemsstaterne som værtsstat følger af artikel 6, hvorefter der skal kunne lægges sag an i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence. I forslaget til § 9 er der indsat en værnetingsbestemmelse i overensstemmelse hermed.

#### 7. Egnede procedurer for lønmodtagerne i Danmark som hjemstat.

Medlemsstaterne har dog også en rolle at spille som hjemstat. Det fremgår således videre af artikel 5, at medlemsstaterne sørger for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i direktivet. Bestemmelsen definerer ikke nærmere, hvad der skal forstås ved egnede procedurer. Det foreslås som en egnet procedure, at personer, der har været udstationeret fra Danmark til et andet land, der har gennemført direktivet, ved sagsanlæg i Danmark kan på-

beråbe sig de regler i værtslandet, der gennemfører direktivet. Har det pågældende andet land ikke gennemført direktivet, kan lønmodtageren ikke rette krav mod sin arbejdsgiver i den anledning. Såfremt lønmodtageren lider et økonomisk tab som følge af manglende gennemførelse i et andet land, kan vedkommende anlægge erstatningssag mod den pågældende stat. I denne situation må sagen anlægges i dette andet land.

#### 8. Direktivets undtagelser vedrørende udstationeringens varighed m.v.

Som nævnt finder udstationeringsdirektivet som udgangspunkt anvendelse uanset varigheden af udstationeringen. Der findes dog i direktivet en række undtagelsesmuligheder. Således kan der ske undtagelse fra reglerne om mindsteløn ved arbejde af under 1 måneds varighed. Endvidere kan der ske undtagelse fra reglerne om mindsteløn og ferie på grund af arbejdets ringe omfang. Endelig indeholder direktivet en obligatorisk undtagelse, hvorefter reglerne om mindsteløn og ferie ikke finder anvendelse, hvis udstationeringen vedrører første montering og/eller første installation af et gode, der udgør en integrerende del af en leveringsaftale, og som er nødvendig for idrifttagning af det leverede gode og udføres af kvalificerede og/eller specialiserede arbejdstagere fra leverandørvirksomheden. Denne undtagelse finder dog ikke anvendelse på byggesektoren, og undtagelsen må kun ske, hvis udstationeringen højst varer 8 dage. Undtagelserne er kun relevante for reglerne om ferie, da det ikke foreslås, at overenskomsternes regler om mindsteløn skal anvendes. Der henvises derfor nærmere til de specielle bemærkninger til § 6.

#### 9. Forbindelseskontorer – samarbejde om information.

Ifølge direktivets artikel 4 skal der udpeges et eller flere nationale forbindelseskontorer, og der skal finde et samarbejde om information sted. Det foreslås, at Arbejdsmarkedsstyrelsen udpeges til forbindelseskontor.

#### 10. Forholdet til forordning nr. 1408/71.

Udstationeringsdirektivet berører ikke anvendelsen af forordning nr. 1408/71 om sociale sikringsordninger (konsolideret udgave i EF-Tidende 1997, L 28, s.1, og seneste ændring i EF-Tidende 1999, L 164, s.1). Dette har betydning for gennemførelsen af direktivets vilkår om regler vedrørende beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 5.