

Til § 2

Efter ILO-konvention nr. 94 af 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter er offentlige myndigheder forpligtet til i kontrakter med private leverandører m.v. at indsætte bestemmelse om, at leverandørens medarbejdere ved opfyldelsen af kontrakten skal sikres løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der følger af lov og overenskomst, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres. Danmark har ratificeret konventionen, jf. bekendtgørelse nr. 1 af 4. januar 1957 (Lovtidende C 1957, side 1) og Arbejdsministeriet har udsendt et cirkulære til statslige myndigheder med pålæg om at overholde konventionen, jf. cirkulære nr. 114 af 18. maj 1966 (Ministerialtidende A 1966, side 314). Desuden har Arbejdsministeriet henstillet til kommunerne og amtskommunerne at anvende konventionen inden for bygge- og anlægsområdet, jf. cirkulære nr. 115 af 27. juni 1990 (Ministerialtidende 1990, side 707).

En klausul i en kontrakt med et udenlandsk firma, der udstationerer medarbejdere til Danmark, indebærer f.eks., at medarbejderne skal sikres ferie efter danske regler uanset varigheden af udstationeringen. Da udstationeringsdirektivet imidlertid indeholder nogle regler om undtagelser for arbejde af kort varighed og ringe omfang, er der umiddelbart et sammenstødsproblem. Da Danmark har tiltrådt konventionen, før Danmark blev medlem af EF, har konventionen forrang i tilfælde af sammenstødsproblemer, jf. EF-traktatens artikel 207 (tidligere artikel 234). Da ILO-konventionen imidlertid alene er gennemført ved cirkulære, vil en lov om udstationering efter den interne danske retsorden tilsidesætte cirkulæret og dermed konventionen. Derfor er det nødvendigt at bestemme, at loven ikke berører anvendelsen af konventionen. Det kan således forekomme, at begge regelsæt skal anvendes samtidigt. Hvis det udenlandske firma f.eks. ikke giver medarbejderne ferie efter de danske regler, vil det for det første være en overtrædelse af denne lov. For det andet vil det være et kontraktbrud over for den offentlige myndighed, der i henhold til cirkulæret har betinget sig, at den udenlandske virksomhed skal sikre medarbejderne danske vilkår.

Til § 3

I bestemmelsen defineres en udstationeret lønmodtager som en, der midlertidigt udfører arbejde i Danmark. Den foreslåede bestemmelse svarer stort set til direktivets artikel 2, stk. 1, der dog anvender begrebet »en bestemt periode«, i stedet for midlertidigt. Dette kan misforstås som betydende en på forhånd afgrænset periode. Der er ingen tvivl om, at der med direkti-

vet er ment en midlertidig periode. Den engelske udgave af direktivet anvender udtrykket »a limited period« og den franske udtrykket »une période limitée«. Hvis lønmodtageren arbejder mere end midlertidigt i Danmark, vil Danmark være det land, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører sit arbejde, og herefter vil dansk ret i det hele finde anvendelse, jf. Rom-konventionen. Den foreslåede lov ændrer ikke ved dette lovgivningsprincip, der er beskrevet i afsnit 2 i de almindelige bemærkninger.

Efter direktivets artikel 2, stk. 2, er det lønmodtagerbegrebet i Danmark, der er afgørende for, om den pågældende er omfattet af direktivet. Det er altså ikke afgørende, om vedkommende eventuelt måtte blive opfattet som selvstændig erhvervsdrivende i det land, hvor vedkommende sædvanligvis udfører sit arbejde.

*Til § 4**Til stk. 1*

Bestemmelsen definerer formerne for udstationering i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. direktivets artikel 1, stk. 3.

Til nr. 1

Denne bestemmelse omfatter f.eks. byggeentrepriser, hvor en entreprenør i forbindelse med et byggearbejde i et andet land medbringer sit eget personale. Det karakteristiske ved situationerne omfattet af nr. 1 i modsætning til nr. 2 og 3 er, at der leveres en tjenesteydelse ud over den at stille arbejdstagere til rådighed. I eksemplet er tjenesteydelsen udførelsen af en entreprise. Forslaget anvender direktivets kriterium om, at udstationeringen sker for virksomhedens egen regning og under egen ledelse. Det bringer ikke udstationeringen uden for bestemmelsens anvendelsesområde, at virksomheden i forbindelse med udførelsen af tjenesteydelsen overlader det til modtageren af tjenesteydelsen af føre tilsyn med arbejdet.

Modtageren af tjenesteydelsen skal drive virksomhed. Såfremt der er tale om en tjenesteydelse til en forbruger, er udstationeringen ikke omfattet.

Da der skal være en modtager af en tjenesteydelse, vil f.eks. en salgsrepræsentant for et firma, der sælger tjenesteydelser, ikke være omfattet af bestemmelsen, så længe vedkommende blot udfører opsøgende arbejde. Hvis vedkommende imidlertid opnår aftale om levering af en tjenesteydelse og leverer den på stedet, vil situationen være omfattet fra dette øjeblik. Det er således ikke en betingelse, at aftalen om leveringen af tjenesteydelsen er truffet, før udstationeringen har fundet sted.