

Selv om funktionærloven som sådan ikke er en af de regler, som efter udstationeringsdirektivet skal finde anvendelse på udstationerede lønmodtagere, så er denne del af funktionærloven et element, der må betegnes som en beskyttelsesforanstaltning for gravide kvinder og kvinder, der lige har født. Derfor må denne del af loven anvendes på udstationerede lønmodtagere. Det gælder dog naturligvis kun for lønmodtagere, som efter dansk lovgivning ville være omfattet af funktionærloven. Følgelig er der indsat en betingelse om, at lønmodtagerne skal opfylde betingelserne for at være funktionær efter lovens § 1.

Til nr. 5

Bestemmelsen har til formål at gennemføre direktivets artikel 3, stk. 1, litra g.

Til § 6

Efter udstationeringsdirektivet er et af de vilkår, der skal finde anvendelse, »mindste antal betalte feriedage pr. år«.

Hvis udstationerede lønmodtagere skulle være omfattet af ferieloven i sin helhed fra første dag, ville det give anledning til praktiske vanskeligheder. Bl.a. indeholder ferieloven et ferieår, der er forskudt fra optjeningsåret. Ferielovens system forudsætter således en længerevarende tilknytning til Danmark. Et andet praktisk problem er koordineringen i forhold til hjemlandets ferieordning, og det skal i den forbindelse bl.a. sikres, at arbejdsgiveren ikke pålægges dobbeltbyrder.

Med den foreslåede bestemmelse løses disse praktiske problemer. Efter direktivet er det ikke et krav, at ferielovens regler om varsling af ferie m.v. finder anvendelse. Det er således alene et krav, at reglerne om feriens længde og betaling herfor finder anvendelse.

Derfor foreslås det, at udstationerede lønmodtagere forbliver omfattet af hjemlandets ferieregler, men at virksomheden dog skal sikre, at arbejdstagen mindst får ferie med betaling herfor, således at vedkommende ikke bliver stillet ringere end efter ferielovens bestemmelser om mindste antal betalte feriedage. Såfremt hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan lønmodtageren således optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationering i Danmark. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med en betaling på 12½ pct. af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et ferietillæg på 1 pct. af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler, men således at det passer ind i forhold til hjemlandets ferieregler.

Som det fremgår af de almindelige bemærkninger, skal medlemsstaterne gøre undtagelse fra reglerne om ferie, 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, og hvis udstationeringen ikke varer over 8 dage (montørreglen). Denne undtagelse finder dog ikke anvendelse på byggesektoren. Endvidere kan der ske undtagelse fra reglerne om ferie, hvis arbejdet er af ringe omfang, dog ikke for vikarer omfattet af direktivets artikel 1, stk. 3, litra c.

Direktivet opererer altså både med en obligatorisk og en frivillig undtagelse. Det foreslås at udnytte muligheden om at kunne gøre undtagelse fra arbejde af ringe omfang. Medlemsstaterne definerer selv, hvad der skal forstås ved arbejde af ringe omfang, og det foreslås at definere det på en sådan måde, at det svarer til den obligatoriske undtagelse, d.v.s. som arbejde af højst 8 dages varighed. Hermed undgås det at operere med 2 forskellige undtagelser. Herefter er det udgangspunktet, at alt arbejde af højst 8 dages varighed er undtaget fra reglen om ferie. Dette gælder dog ikke for vikarer, medmindre vikaren foretager monteringsarbejde m.v., der er omfattet af den obligatoriske undtagelse.

Ved beregningen af de 8 dage forudsættes det, at der i overensstemmelse med ferielovens optjeningsprincip lægges vægt på kalenderdage og ikke kun dage, hvor der faktisk er udført arbejde. Fridage regnes derfor også med, og det er således kun lønmodtagerens hjemvenden til arbejde i hjemlandet, der har afbrydende virkning. For beregningen af udstationeringens varighed indeholder direktivet endvidere en referenceperiode, jf. forslaget til stk. 3.

Til § 7

Bestemmelsen vedrører de situationer, hvor danske arbejdstagere (eller selvstændige, jf. nedenfor) har været omfattet af andre landes regler, der gennemfører udstationeringsdirektivet. Da det er besluttet, at udstationeringsdirektivet og andre arbejdsretlige direktiver skal være omfattet af EØS-samarbejdet, drejer det sig om EØS-landene, hvilket ud over EU-landene vil sige Island, Norge og Liechtenstein.

Som nævnt i afsnit 2 i de almindelige bemærkninger, er det efter Rom-konventionen udgangspunktet, at lønmodtageren er omfattet af lovgivningen i det land, hvor vedkommende sædvanligvis udfører sit arbejde. Efter direktivet skal det imidlertid på de i direktivet angivne områder være lovgivningen i værtslan-