

Dette dimensionskrav indebærer, at en motorcykel i EU kan have en nummerplade på max. 280 (vandret) x 210 (lodret) mm.

Det må påregnes, at en mulighed for bestilling af særlige nummerplader vil medføre priser, der afviger betydeligt fra den nuværende pris.

Som det fremgår, vil Færdselsstyrelsen ændre registreringsbekendtgørelsen ved førstkommele lejlighed, og at Centralregistret indtil da er bemyndiget til at udlevere ønskenummerplader til motorcykler. Jeg finder ikke anledning til at foretage videre i sagen.

### Spm. nr. S 2535

Til arbejdsministeren (25/4 01) af:

**Tom Behnke (KF):**

»Hvilke regler skal udenlandske firmaer fra EU-lande holde sig til, hvis de udfører arbejde i Danmark, er det danske regler, hjemlandets regler eller EU-regler?«

### Begrundelse

Svaret på spørgsmålet bedes koncentreret omkring eksklusivaftaler, overenskomster, lønninger, arbejdstider, arbejdsmiljøregler samt det såkaldte »strejke- og blokadecirkulære«.

### Svar (4/5 01)

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Virksomheder fra andre EU-lande som udstationerer medarbejdere i Danmark, er omfattet af lov nr. 933 af 15. december 1999 om udstationering af lønmodtagere. Loven implementerer Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Det fremgår bl.a. af loven, at virksomheden er omfattet af arbejdsmiljøloven og ligelønsloven.

På det danske arbejdsmarked reguleres løn og arbejdstider via de kollektive overenskomster. Regler om strejke mv. samt evt. eksklusivaftaler findes også i de kollektive overenskomster og aftaler.

Udenlandske virksomheder vil således være omfattet af regler om løn og arbejdstid mv., i det omfang de har indgået en overenskomst. Virksomheder, der ikke har indgået en overenskomst, vil kunne blive mødt med en konflikt af den faglige organisation på området med henblik på indgåelse af en overenskomst.

EU-virksomheder, der har et forretningssted i Danmark og fx benytter sig af dansk arbejdskraft, er ikke omfattet af udstationeringsloven, men arbejdsforholdet vil som udgangspunkt være omfattet af de danske regler. Reglerne herfor følger af konvention af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (Romkonventionen). Konventionen er implementeret i dansk lovgivning ved lov nr. 188 af 9. maj 1984 om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser mv.

Efter konventionen er det muligt for virksomheden og arbejdstageren af aftale, at andre lovregler – fx i virksomhedens hjemland – skal være gældende for arbejdsforholdet. Parterne kan dog ikke aftale sig ud af ufravigelige lovregler, som ville være gældende, hvis parterne ikke havde indgået en aftale. I eksemplet ovenfor ville parterne således ikke kunne aftale, at arbejdsmiljøreglerne ikke skulle gælde i arbejdsforholdet, da disse regler er ufravigelige.

Med hensyn til løn og arbejdstid mv. kan det aftales mellem parterne. Som ovenfor nævnt kan virksomheden have indgået en overenskomst og dermed være forpligtet af reglerne heri eller blive udsat for en konflikt med henblik på opnåelse af en overenskomst.

Spørgeren har i sin begrundelse endvidere henvist til det såkaldte »strejke- og blokadecirkulære«. Justitsministeriet har oplyst, at der formentlig er tale om Justitsministeriets cirkulære af 30. juni 1976 om visse strafferetlige spørgsmål i forbindelse med arbejdsconflikter. Cirkulæret omhandler det strafferetlige aspekt af fx en fysisk blokade og skal ses i forhold til politiets evt. indgriben i en sådan situation. Cirkulæret synes således umiddelbart at ligge udenfor det spørgsmålet omhandler, men udenlandske virksomheder og deres medarbejdere skal naturligvis overholde straffeloven og politivedtægten så længe de befinder sig på dansk grund.