



Europa-  
Kommissionen



# PRAKTISK VEJLEDNING OM UDSTATIONERING

*Et socialt  
Europa*

## SÅDAN KONTAKTER DU EU

### Personligt

Der findes flere hundrede Europe Direct-informationscentre i hele EU. Find dit nærmeste center på:

[https://europa.eu/european-union/contact\\_da](https://europa.eu/european-union/contact_da)

### Pr. telefon eller e-mail

Europe Direct er en tjeneste, der besvarer spørgsmål om EU. Kontakt Europe Direct:

- på gratisnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (visse operatører tager betaling for disse opkald)
- på følgende nummer: +32 22999696 eller
- pr. e-mail: [https://europa.eu/european-union/contact\\_da](https://europa.eu/european-union/contact_da)

## SÅDAN FINDER DU OPLYSNINGER OM EU

### Online

Oplysninger om EU er tilgængelige på alle EU's officielle sprog på Europawebstedet: [https://europa.eu/european-union/index\\_da](https://europa.eu/european-union/index_da)

### EU-publikationer

Du kan downloade eller bestille EU-publikationer gratis eller mod betaling på: <https://publications.europa.eu/da/publications>. Du kan bestille flere eksemplarer af de gratis publikationer ved at kontakte Europe Direct eller dit lokale informationscenter (se [https://europa.eu/european-union/contact\\_da](https://europa.eu/european-union/contact_da)).

### EU-ret og relaterede dokumenter

Du kan nemt få adgang til EU's juridiske oplysninger (herunder al EU-ret siden 1952) på alle officielle EU-sprog på EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### Åbne data fra EU

EU's portal for åbne data (<http://data.europa.eu/euodp/da>) giver adgang til datasæt fra EU. Dataene kan downloades og genanvendes gratis til både kommercielle og ikkekommercielle formål.

Redaktionen afsluttet i september 2019

Hverken Europa-Kommissionen eller personer, der handler på vegne af Kommissionen, er ansvarlige for, hvorledes oplysningerne i det følgende anvendes.

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2019

© Den Europæiske Union, 2019 Fotos © Shutterstock

Videreanvendelse tilladt med kildeangivelse.

Videreanvendelsesbestemmelserne for Europa-Kommissionens dokumenter er reguleret af afgørelse 2011/833/EU (EUT L 330 af 14.12.2011, s. 39).

Ved enhver anvendelse eller gengivelse af fotos eller andet materiale, der ikke er omfattet af EU's ophavsret, skal der indhentes tilladelse direkte fra indehaverne af ophavsrettighederne.

1	INDLEDNING .....	5
1.1	Hvorfor har vi brug for dette dokument? .....	5
1.2	En kort oversigt over reglerne .....	6
2	INDEN UDSTATIONERINGEN .....	7
2.1	Hvornår kan en virksomhed planlægge at udstationere arbejdstagere i en anden medlemsstat? .....	7
2.2	Skal jeg overholde bestemte formaliteter, inden jeg begynder at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat? .....	8
2.3	Jeg planlægger at udstationere arbejdstagere i en meget kort periode. Finder de samme regler anvendelse? .....	9
2.4	Hvad med "forretningsrejser" til en anden medlemsstat? Finder reglerne om udstationering anvendelse på enhver rejse, som arbejdstagere foretager til udlandet? .....	10
2.5	Kan en tredjelandsstatsborger udstationeres i en medlemsstat? .....	11
2.6	Hvad sikrer EU-retten med hensyn til udstationerede arbejdstageres arbejds- og ansættelsesvilkår? .....	11
2.7	Hvad betyder "aflønning" i forbindelse med udstationering af arbejdstagere? .....	12
2.8	Findes der specifikke arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede vikaransatte? .....	13
2.9	Finder kollektive aftaler på brugervirksomhedsniveau (selv om de ikke finder generel anvendelse) også anvendelse på udstationerede vikaransatte? .....	14
2.10	Hvordan skal vikarbureauet kunne vide, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse i brugervirksomheden (navnlig når de er fastsat i en kollektiv aftale på virksomhedsniveau)? .....	14
2.11	Kan brugervirksomheden udstationere en udstationeret vikaransat i en anden medlemsstat ("kædeudstationering")? .....	14
2.12	Jeg planlægger at udstationere arbejdstagere i en lang periode. Hvilke specifikke regler finder anvendelse på langvarige udstationeringer? .....	15
2.13	Hvad er en begrundet meddelelse? .....	16
2.14	Hvor kan jeg finde oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere? .....	16
2.15	Har medlemsstaterne pligt til at fastsætte størrelsen af den løn, som arbejdstagere, der er udstationeret i deres område, har ret til? .....	16
2.16	Hvilken type kollektive aftaler skal tages i betragtning? .....	17
2.17	Har medlemsstaterne pligt til at vise teksten i kollektive aftaler, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, på det centrale officielle nationale websted? .....	17
2.18	Kan en arbejdsgiver udstationere nyansatte arbejdstagere? .....	18
2.19	Hvilke oplysninger bør arbejdsgiveren give arbejdstageren inden udstationeringen? .....	18

2.20	Skal arbejdsgiveren betale eller godtgøre de udstationerede arbejdstageres rejseomkostninger? .....	19
2.21	Hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår gælder for arbejdstagere på "forretningsrejser" .....	19
<b>3</b>	<b>UNDER UDSTATIONERINGEN.....</b>	<b>20</b>
3.1	En fagforening søger at få de udstationerede arbejdstageres arbejdsgiver til at indlede kollektive forhandlinger. Er det i overensstemmelse med EU-retten? .....	20
3.2	Hvordan kan medlemsstaterne identificere en uægte udstationering?.....	20
3.3	Hvilke dokumenter skal være tilgængelige for kontrol?.....	21
3.4	Værtsmedlemsstatens arbejdstilsyn afviser at anse udstationeringstillægget som en del af aflønningen. Er det i overensstemmelse med EU-retten? .....	22
3.5	Kan min arbejdsgiver trække udgifter til kost og logi fra min løn? .....	24
3.6	Kan værtsmedlemsstaten kræve, at jeg overholder denne medlemsstats bestemmelser om godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi? .....	24
3.7	Hvem er ansvarlig for at overholde kravene i tilfælde af en underkontrahentkæde? .....	25
3.8	Kan der indføres en ordning for underkontrahentansvar, der kun gælder i grænseoverskridende situationer? .....	25
3.9	Jeg betales ikke korrekt af min arbejdsgiver. Kan jeg indgive en klage eller indlede en retssag i værtsmedlemsstaten?.....	25
3.10	Efter en kontrol er der pålagt en høj sanktion. Er det i overensstemmelse med EU-retten? .....	26
<b>4</b>	<b>EFTER UDSTATIONERINGEN .....</b>	<b>27</b>
4.1	Kan jeg indgive en klage eller indlede en retssag mod min arbejdsgiver, når udstationeringsopgaven er afsluttet? Skal jeg gøre det i værtsmedlemsstaten eller hjemlandet?.....	27
4.2	Kan værtsmedlemsstaten kræve dokumenter vedrørende en udstationering, når udstationeringen er afsluttet?.....	27



## 1 INDLEDNING

EU-lovgivningen om udstationering af arbejdstagere sikrer beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere i løbet af deres udstationering i forbindelse med den frie udveksling af grænseoverskridende tjenesteydelser ved at fastsætte obligatoriske bestemmelser vedrørende arbejdsvilkår og beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, som skal overholdes. For at sikre en rimelig udøvelse af retten til fri udveksling af tjenesteydelser og forbedre arbejdstagernes beskyttelse lancerede Juncker-Kommissionen en revision af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere, som blev vedtaget af Europa-Parlamentet og Rådet som direktiv (EU) 2018/957. For at sikre, at reglerne om udstationering anvendes ensartet, vedtog Europa-Parlamentet og Rådet også direktiv 2014/67/EU om håndhævelse af direktiv 96/71/EF.

Denne reform af den retlige ramme har til formål at sikre rimelig mobilitet for arbejdskraften i det indre marked. Til dette formål fremsatte Juncker-Kommissionen også forslag om oprettelse af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (arbejdsmarkedsmyndigheden), som er blevet oprettet ved forordning (EU) 2019/1149. Arbejdsmarkedsmyndigheden har til opgave at støtte de nationale myndigheders

håndhævelse af EU-retten vedrørende arbejdskraftmobilitet, herunder reglerne om udstationering af arbejdstagere, forbedre enkeltpersoners, arbejdsgivers og arbejdsmarkedsorganisationers adgang til oplysninger, mægle i grænseoverskridende tvister mellem nationale myndigheder og støtte medlemsstaternes samarbejde om imødegåelse af sort arbejde.

### 1.1 HVORFOR HAR VI BRUG FOR DETTE DOKUMENT?

Hensigten med dette dokument er at hjælpe arbejdstagere, arbejdsgivere og nationale myndigheder med at forstå reglerne om udstationering af arbejdstagere, da de er blevet revideret med vedtagelsen af direktiv 2014/67/EU og direktiv (EU) 2018/957. Denne forståelse er afgørende for at sikre, at arbejdstagerne er bevidste om deres rettigheder, og at reglerne anvendes korrekt og konsekvent af nationale myndigheder og arbejdsgivere i hele EU.

Bemærk, at de nationale foranstaltninger om gennemførelse af direktiv (EU) 2018/957 først finder anvendelse fra den 30. juli 2020.

For at gøre det mere brugervenligt er dokumentet opdelt efter afklarende spørgsmål i den rækkefølge, hvori de sædvanligvis opstår: Hvad skal man gøre inden udstationeringen af arbejdstagere, under udstationeringen og efter udstationeringen. Dette dokument er en praktisk vejledning om udstationering. Det er ikke en juridisk fortolkning af direktivernes bestemmelser.



## 1.2 EN KORT OVERSIGT OVER REGLERNE

I artikel 56-62 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fastsættes bestemmelserne om den frie udveksling af tjenesteydelser inden for Unionen. I henhold til artikel 57 kan den person, der leverer en tjenesteydelse, midlertidigt udøve sin virksomhed i den medlemsstat, hvor ydelsen præsteres, på samme vilkår, som den pågældende stat fastsætter for sine egne statsborgere. Den frie udveksling af tjenesteydelser omfatter retten for en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, til midlertidigt at udstationere arbejdstagere i en anden medlemsstat med henblik på at levere en tjenesteydelse.

Ifølge EU-Domstolens praksis kan den frie udveksling af tjenesteydelser begrænses for at nå et legitimt mål, f.eks. beskyttelse af arbejdstagere, såfremt de pågældende foranstaltninger er egnede til at sikre opfyldelsen af det forfulgte mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

EU's retlige ramme om udstationering af arbejdstagere består af forskellige retsakter.

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere findes der tre direktiver (*herefter "direktiverne om udstationering af arbejdstagere", når der henvises til alle tre direktiver*):

- ▶ direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser;
- ▶ direktiv 2014/67/EU om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen") og
- ▶ direktiv (EU) 2018/957 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Bestemmelserne i dette direktiv finder først anvendelse fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato finder direktiv 96/71/EF fortsat anvendelse som oprindeligt affattet.

Med hensyn til socialsikring er forsikringen af udstationerede arbejdstagere (som omhandlet i direktiv 96/71/EF) reguleret ved artikel 12, 13 og 16 i forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og dens gennemførelsesforordning (EF) nr. 987/2009. Disse forordninger fastlægger en retlig ramme, som afgør, i hvilken medlemsstat den udstationerede arbejdstager er forsikret, og andre betingelser, der skal være opfyldt, for at vedkommende fortsat er omfattet af lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, hvor han/hun normalt har lønnet beskæftigelse.

I henhold til det nyligt vedtagne direktiv 2019/1152/EU om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union skal den enkelte arbejdstager underrettes om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet. Fra den 1. august 2022 erstatter dette pligten til at give oplysninger i direktiv 91/533/EØF. I henhold til artikel 6 i direktiv 2019/1152/EU skal arbejdsgivere give sådanne oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat, før deres afrejse, herunder med angivelse af yderligere oplysninger, der skal gives til arbejdstagere, der udstationeres som omhandlet i direktiv 96/71/EF (se spørgsmål 2.19.).



## 2 INDEN UDSTATIONERINGEN

### 2.1 HVORNÅR KAN EN VIRKSOMHED PLANLÆGGE AT UDSTATIONERE ARBEJDSTAGERE I EN ANDEN MEDLEMSSTAT?

Udstationering af arbejdstagere sker som led i grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser. Kun virksomheder, der er lovligt etableret i en medlemsstat ("hjemlandet"), kan udnytte den frie udveksling af tjenesteydelser. En virksomhed er etableret, når den udøver erhvervsvirksomhed i et ikke nærmere angivet tidsrum og ved hjælp af en fast infrastruktur, hvorfra aktiviteten med levering af tjenester rent faktisk udføres.

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår er udstationering af arbejdstagere omfattet af direktiv 96/71/EF, hvis den foretages som led i grænseoverskridende udveksling og i en begrænset periode af en virksomhed, der befinder sig i en af følgende situationer:

- (a) Virksomheden har indgået en aftale om tjenesteydelser med en part, som er modtageren af de pågældende tjenesteydelser, og som har et forretningssted i en anden medlemsstat ("værtmedlemsstaten") (*herefter "udstationering under en aftale om tjenesteydelser"*), eller
- (b) virksomheden ønsker at udstationere en arbejdstager i en virksomhed eller i en virksomhed, der er ejet af den samme koncern på en anden medlemsstats område (*herefter "koncernintern udstationering"*), eller
- (c) virksomheden er et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og planlægger at udstationere en arbejdstager i en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted på en anden medlemsstats område (*herefter "udstationering gennem vikarbureau"*).

I alle disse tilfælde kan virksomheden kun udstationere arbejdstagere i henhold til direktiv 96/71/EF, hvis der er et ansættelsesforhold med den udstationerede arbejdstager i hele udstationeringsperioden.

## 2.2 SKAL JEG OVERHOLDE BESTEMTE FORMALITETER, INDEN JEG BEGYNDER AT LEVERE TJENESTEYDELSER I EN ANDEN MEDLEMSSTAT?

Ja.

Med hensyn til social sikring omhandler forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009 om koordinering af de sociale sikringsordninger en række formaliteter i hjemlandet: En virksomhed, der udstationerer en arbejdstager i en anden medlemsstat, skal rette henvendelse til den kompetente institution i den udstationerende medlemsstat, og det skal så vidt muligt ske inden udstationeringen. Den kompetente institution skal udstede en A1-attest til arbejdstageren, som bekræfter, at arbejdstageren indtil en bestemt dato er omfattet af de særlige regler for udstationerede arbejdstagere i forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009. Attesten skal om nødvendigt også indeholde en angivelse af, hvilke betingelser arbejdstageren opfylder for at være omfattet af de særlige regler for udstationerende arbejdstagere. Se også den praktiske vejledning om den gældende lovgivning i EU, EØS og Schweiz<sup>1</sup>.

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere kan værtsmedlemsstaten (men skal ikke) i henhold til direktiv 2014/67/EU indføre yderligere administrative krav og kontrolforanstaltninger, hvis disse er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten.

I henhold til artikel 9, stk. 1, i direktiv 2014/67/EU kan værtsmedlemsstaten således navnlig indføre følgende foranstaltninger **inden udstationeringen**:

- ▶ en forpligtelse til at afgive en simpel erklæring til de ansvarlige nationale kompetente myndigheder senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen med de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen, herunder:
  - tjenesteyderens identitet
  - det forventede antal tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere
  - forbindelsespersonen og kontaktpersonen
  - udstationeringens forventede varighed og planlagte begyndelses- og slutdato
  - arbejdspladsens adresse(r) og
  - arten af de tjenesteydelser, der begrundes udstationeringen.
- ▶ en forpligtelse til at udpege en person, der skal holde forbindelse til de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten
- ▶ en forpligtelse til at udpege en kontaktperson, der fungerer som en repræsentant, gennem hvilken de relevante parter på arbejdsmarkedet kan søge at foranledige tjenesteyderen til at indlede kollektive forhandlinger i værtsmedlemsstaten.

Please note that host Member States are entitled to put in place other administrative requirements provided they are justified and proportionate.

1 Den praktiske vejledning om gældende lovgivning i Den Europæiske Union (EU), Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) og Schweiz findes på adressen: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>.



---

## I PRAKSIS

De fleste medlemsstater har indført et elektronisk system til forudgående erklæring.

Oplysninger om, hvilke af disse foranstaltninger der er indført i de forskellige medlemsstater, kan findes i dette dokument<sup>2</sup> eller på medlemsstaternes centrale officielle nationale websted, som kan findes på Dit Europa-portal: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_en.htm)

---

### 2.3 JEG PLANLÆGGER AT UDSTATIONERE ARBEJDSTAGERE I EN MEGET KORT PERIODE. FINDER DE SAMME REGLER ANVENDELSE?

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere finder direktiv 96/71/EF anvendelse på alle udstationeringer, uanset varighed. Visse bestemmelser i direktivet finder imidlertid ikke anvendelse på kortvarig udstationering, eller de giver værtsmedlemsstaterne mulighed for at undlade at anvende bestemte regler på udstationeringer af kort varighed.

Der er for det første en obligatorisk undtagelse for arbejde i forbindelse med første montering og/eller første installation af et gode uden for bygge- og anlægssektoren, hvis udstationeringen højst varer otte dage. I disse tilfælde finder direktivets regler om mindste antal betalte feriedage pr. år og aflønning ikke anvendelse (undtagelsen vedrører ikke bygge- og anlægssektoren).

For det andet kan værtsmedlemsstaterne:

- ▶ efter samråd med arbejdsmarkedets parter undlade at anvende reglerne om mindste antal betalte feriedage pr. år og aflønning, hvis udstationeringen højst varer en måned i løbet af en referenceperiode på et år
- ▶ gøre en undtagelse fra bestemmelserne om aflønning gennem kollektive aftaler for udstationeringer under en aftale om tjenesteydelser eller koncerninterne udstationeringer, hvis udstationeringen højst varer en måned. Bemærk, at dette ikke er muligt for udstationeringer gennem et vikarbureau.
- ▶ undlade at anvende reglerne om mindste antal betalte feriedage pr. år og aflønning på grund af arbejdets ringe omfang. Bemærk, at dette ikke er muligt for udstationeringer gennem et vikarbureau.

Ovennævnte perioder er beregnet over en referenceperiode på et år. Ved beregningen af denne periode medregnes alle forudgående perioder, hvor en anden arbejdstager eventuelt har været udstationeret til det pågældende arbejde.

Alle de øvrige bestemmelser i direktiv 96/71/EF er fortsat gældende for de berørte arbejdstagere.

Bemærk, at visse værtsmedlemsstater har undtaget kortvarige udstationeringer eller andre typer udstationeringer fra visse forpligtelser, som de indfører som national kontrolforanstaltning i henhold til artikel 9 i direktiv 2014/67/EU, navnlig fra forpligtelsen til afgive en erklæring inden

---

2 Link to the Implementation Report Annex I

udstationeringen. the Directive 2014/67/EU, in particular from the obligation to make the declaration prior to the posting.

---

## UNDTAGELSER I PRAKSIS

### BELGIEN

Inden udstationering af arbejdstagere i Belgien skal den grænseoverskridende tjenesteyder indgive en erklæring gennem [Limosa](#)-platformen.

Visse aktiviteter er imidlertid undtaget fra forpligtelsen til afgive en erklæring inden udstationeringen, herunder:

- ▶ arbejdstagere i den internationale transportsektor for passagerer og gods (bortset fra indlandstransport)
- ▶ arbejdstagere, der deltager i møder med en lukket deltagerliste (strategiske forhandlinger, kontraktforhandlinger med kunder, performancegennemgange osv.)
- ▶ specialiserede teknikere, der skal udføre hastende vedligeholdelse eller reparation af maskiner eller udstyr (i højst fem dage om måneden)
- ▶ idrætsudøvere: arbejdstagere i udenlandske virksomheder, hvis de rejser med henblik på en international sportskonkurrence
- ▶ kunstnere med internationalt omdømme, hvis deres ophold ikke overstiger 21 dage pr. kvartal
- ▶ forskere, der deltager i et videnskabeligt program på et værtsuniversitet eller et forskningsinstitut, hvis deres ophold ikke overstiger tre måneder pr. kalenderår.

---

For oplysninger om social sikring i forbindelse med korte udstationeringer, se spørgsmål 2.4.

### 2.4 HVAD MED "FORRETNINGSREJSER" TIL EN ANDEN MEDLEMSSTAT? FINDER REGLERNE OM UDSTATIONERING ANVENDELSE PÅ ENHVER REJSE, SOM ARBEJDSSTAGERE FORETAGER TIL UDLANDET?

Arbejdstagere, der midlertidigt er udsendt for at arbejde i en anden medlemsstat, men som **ikke leverer tjenesteydelser der**, er ikke udstationerede arbejdstagere. Dette gælder f.eks. arbejdstagere, der er på forretningsrejse (hvor der ikke leveres en tjenesteydelse) og deltager i konferencer, møder, messer, kurser osv. Sådanne arbejdstagere er ikke omfattet af direktiverne om udstationering af arbejdstagere, og de administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er omhandlet i artikel 9 i direktiv 2014/67/EU, finder derfor ikke anvendelse på dem.

Med hensyn til koordinering af de sociale sikringsordninger har arbejdsgiveren eller en person, der udøver selvstændig virksomhed, i henhold til forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009, for hver grænseoverskridende arbejdsrelateret aktivitet (herunder forretningsrejser) pligt til at give den kompetente medlemsstat (hjemlandet) meddelelse på forhånd, hvis det er muligt, og indhente et personbåret dokument A1 (PD A1). Denne forpligtelse dækker alle økonomiske aktiviteter, også af kort varighed. Disse forordninger fastsætter heller ingen undtagelser for forretningsrejser<sup>3</sup>.

---

3 Formaliteterne i forbindelse med forretningsrejser drøftes i øjeblikket i forbindelse med revisionen af EU-bestemmelserne om koordinering af de sociale sikringsordninger

## 2.5 KAN EN TREDJELANDSSTATSBORGER UDSTATIONERES I EN MEDLEMSSTAT?

Ja. Hvis en tredjelandstatsborger har lovligt ophold og arbejder i en medlemsstat, kan arbejdsgivere udstationere den pågældende i en anden medlemsstat på samme betingelser som en unionsborger.

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkårene finder direktiverne om udstationering af arbejdstagere fuldt ud anvendelse på sådanne arbejdstagere.

EU-Domstolen har i sagen *Van der Elst* (C-43/93) fastslået, at værtsmedlemsstater ikke kan kræve en arbejdstilladelse for tredjelandstatsborgere, som er udstationeret af en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat.

På området for koordinering af socialsikring er tredjelandstatsborgere omfattet af forordning (EU) nr. 1231/2010, såfremt de har lovligt ophold på en medlemsstats område (lovligt ophold og arbejde) og befinder sig i en situation, som ikke i enhver henseende er begrænset til én medlemsstat. og således kan de anses for at være udstationeret i henhold til bestemmelserne om koordinering af socialsikring på samme betingelser som EU-borgere.

## 2.6 HVAD SIKRER EU-RETTEN MED HENSYN TIL UDSTATIONEREDE ARBEJDTAGERES ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESVILKÅR?

I direktiv 96/71/EF som ændret ved direktiv 2018/957/EU (der finder anvendelse fra den 30. juli 2020) nævnes de arbejds- og ansættelsesvilkår for værtsmedlemsstaten, som udstationerede arbejdstagere skal indrømmes:

- (a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- (b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- (c) aflønning<sup>4</sup>, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger
- (d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, navnlig via vikarbureauer
- (e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- (f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder eller kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
- (g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikkeforskelsbehandling
- (h) betingelserne for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted<sup>5</sup>;
- (i) ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed<sup>6</sup>.

Denne liste er udtømmende med kun én undtagelse: En værtsmedlemsstat kan i overensstemmelse med traktaten og på grundlag af ligebehandling også kræve, at arbejds- og ansættelsesvilkår anvendes i andre forhold end de ovennævnte, **for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public).**

4 Fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato: "mindsteløn".

5 Fra den 30. juli 2020.

6 Fra den 30. juli 2020.

Begrebet grundlæggende retsprincipper skal fortolkes strengt. Det kan kun finde anvendelse på nationale bestemmelser, hvis overholdelse er blevet anset for at være så afgørende for opretholdelsen af den pågældende medlemsstats politiske, sociale og økonomiske organisation, at de kræves overholdt af enhver person, der befinder sig på denne medlemsstats nationale område, eller i forbindelse med ethvert retsforhold i denne stat.

Endelig skal det bemærkes, at direktiverne nævner de elementer af værtsmedlemsstatens ret, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, men ikke harmoniserer deres væsentlige indhold. Det tilkommer derfor medlemsstaten at fastsætte f.eks. niveauet og bestanddelene af aflønningen og afgøre, om og hvordan den nationale ret regulerer alle de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er nævnt i artikel 3, stk. 1.

## 2.7 HVAD BETYDER "AFLØNNING" I FORBINDELSE MED Udstationering af arbejdstagere?

"Aflønning" er ikke defineret i direktiv (EU) 2018/957<sup>7</sup>. Det angives imidlertid, at aflønning, for så vidt angår udstationerede arbejdstagere, omfatter "alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske efter national lov (...), kollektive aftaler (...), der i den pågældende medlemsstat finder generel eller anden anvendelse".

I henhold til direktiv (EU) 2018/957 fastlægges begrebet aflønning på det relevante niveau, dvs. i henhold til national lov og/eller praksis i værtsmedlemsstaten. Direktivet forsøger derfor ikke at fastlægge begrebet aflønning eller definere dets bestanddele.

Aflønningen (med dens forskellige bestanddele) af en arbejdstager i værtsmedlemsstaten kan være fastsat gennem forskellige typer regler: lovgivning og andre administrative bestemmelser, forskellige typer kollektive aftaler (nationale, sektorspecifikke, lokale eller virksomhedsspecifikke) og individuelle ansættelseskontrakter indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

For udstationerede arbejdstagere anses kun de bestanddele af aflønning, der finder obligatorisk anvendelse på alle arbejdstagere i det berørte geografiske område eller i den pågældende sektor, for aflønning. De bestanddele, der er obligatoriske efter national lov eller ved kollektive aftaler, eller som på anden måde finder generel eller anden anvendelse på alle lokale arbejdstagere i det berørte geografiske område eller i den pågældende sektor i henhold til direktivets artikel 3, stk. 8, anses for at finde obligatorisk anvendelse.

Bemærk, at der gælder specifikke regler for vikaransatte (se spørgsmål 2.8)

---

<sup>7</sup> Bemærk, at begrebet "aflønning" som omhandlet i direktiv (EU) 2018/957 først finder anvendelse fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato har udstationerede arbejdstagere ret til en "mindsteløn" som omhandlet i direktiv 96/71/EF.

---

## I PRAKSIS

Efter direktiv 96/71/EF blev udstationerede arbejdstagere kun indrømmet en "mindsteløn".

Med direktiv (EU) 2018/957 indrømmes udstationerede arbejdstagere ret til alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske efter national lov eller ved kollektive aftaler, eller som på anden måde finder generel anvendelse eller anvendes på anden måde i henhold til artikel 3, stk. 8, uanset deres betegnelse.

I Østrigs bygge- og anlægssektor omfatter dette f.eks. overtidsbetaling, tillæg for natarbejde, tillæg for søndags- eller helligdagsarbejde, betalt ferie, ekstra ferietillæg, årlig bonus og bonus for den 13. måned. Bonus for snavset, tungt eller farligt arbejde finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, såfremt de opfylder betingelserne for indrømmelse af sådan bonus.

---

## 2.8 FINDES DER SPECIFIKKE ARBEJDS- OG ANSÆTTELSVILKÅR FOR Udstationerede vikaransatte?

Ja. Direktiv (EU) 2018/957 fastlægger specifikke regler for udstationerede vikaransatte. Arbejdsgiveren (vikarbureauet) skal garantere udstationerede vikaransatte de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse i henhold til artikel 5 i direktiv 2008/104/EF om vikarbejde, dvs. i princippet mindst de vilkår, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

I tillæg til bestemmelserne i artikel 5 i direktiv 2008/104/EF kan medlemsstaterne også kræve, at vikaransatte indrømmes alle gunstigere arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på vikaransatte på nationalt plan.



---

## I PRAKSIS

Tilrådighedsstillelse af arbejdstagere, der foretages af et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, som er etableret i en anden medlemsstat end brugervirksomhedens medlemsstat, er en særlig form for udstationering.

Domstolen fastslog i *Rush Portuguesa*-dommen, at et selskab, der driver virksomhed i form af at stille arbejdskraft til rådighed - selv om et sådant selskab præsterer tjenesteydelser i traktatens forstand - udøver en virksomhed, der netop har til formål at bringe arbejdstagere ind på arbejdsmarkedet i den pågældende medlemsstat.

Denne særlige forbindelse til værtsmedlemsstatens arbejdsmarked berettiger til, at arbejdstagere, der er udstationeret gennem vikarbureauer, også nyder godt af princippet om ligebehandling.

---

### 2.9 FINDER KOLLEKTIVE AFTALER PÅ BRUGERVIRKSOMHEDSNIVEAU (SELV OM DE IKKE FINDER GENEREL ANVENDELSE) OGSÅ ANVENDELSE PÅ UDSTATIONEREDE VIKARANSATTE?

Ja. I modsætning til andre typer udstationerede arbejdstagere er arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede vikaransatte ikke begrænset til de vilkår, der er fastsat ved lov eller kollektive aftaler, der finder generelt anvendelse. Hvis der findes en kollektiv aftale på brugervirksomhedsniveau, finder den obligatorisk anvendelse på nationale vikaransatte i henhold til direktiv 2008/104/EF om vikarbejde, medmindre værtsmedlemsstaten anvender et eller flere af de alternativer til denne regel, der er omhandlet i det nævnte direktiv, og på udstationerede vikaransatte i henhold til direktiv (EU) 2018/957.

### 2.10 HVORDAN SKAL VIKARBUREAUET KUNNE VIDE, HVILKE ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESVILKÅR DER FINDER ANVENDELSE I BRUGERVIRKSOMHEDEN (NAVNLIG NÅR DE ER FASTSAT I EN KOLLEKTIV AFTALE PÅ VIRKSOMHEDSNIVEAU)?

Brugervirksomheden har pligt til at oplyse vikarbureauet om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse vedrørende arbejdsvilkår og aflønning.

### 2.11 KAN BRUGERVIRKSOMHEDEN UDSTATIONERE EN UDSTATIONERET VIKARANSAT I EN ANDEN MEDLEMSSTAT ("KÆDEUDSTATIONERING")?

Når en arbejdstager, der er udstationeret af et vikarbureau i en brugervirksomhed, sendes til en anden medlemsstat af brugervirksomheden, anses arbejdstageren, for så vidt angår arbejds- og ansættelsesvilkår, for at være udstationeret af det vikarbureau, hvormed arbejdstageren har et ansættelsesforhold.

Vikarbureauet skal derfor overholde alle bestemmelser i direktiverne om udstationering af arbejdstagere, herunder alle de relevante administrative krav og kontrolforanstaltninger.

For at vikarbureauet skal kunne overholde ovennævnte forpligtelser, skal brugervirksomheden underrette vikarbureauet i god tid, inden den udstationerede vikaransatte påbegynder sit arbejde i en anden medlemsstat.

## I PRAKSIS

Et vikarbureau, der er etableret i medlemsstat A, har stillet en arbejdstager til rådighed for en brugervirksomhed i medlemsstat B. En måned senere udstationerer brugervirksomheden den samme arbejdstager i medlemsstat C inden for rammerne af en aftale om tjenesteydelser.

I et sådant tilfælde skal myndighederne i medlemsstat C anse udstationeringen for at være foretaget af vikarbureauet etableret i medlemsstat A. Vikarbureauet er ansvarligt for at overholde de rigtige arbejds- og ansættelsesvilkår, men f.eks. også for at indgive erklæringen inden udstationeringen.

I et sådant tilfælde har arbejdstageren ret til de gunstigste arbejds- og ansættelsesvilkår af de to, dvs.:

- ▶ enten de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse i brugervirksomheden i medlemsstat B
- ▶ eller de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse i medlemsstat C

For bestemmelser om koordinering af social sikring vedrørende situationer, hvor arbejdstagere ansættes i en medlemsstat med henblik på udstationering i en anden medlemsstat, arbejdstagere, der udstationeres for at arbejde i flere virksomheder og situationer, hvor bestemmelserne om social sikring i forbindelse med udstationering ikke kan anvendes, henvises til den praktiske vejledning om gældende lovgivning i EU, EØS og Schweiz<sup>8</sup> punkt. 5, 6 og 7.

### 2.12 JEG PLANLÆGGER AT UDSTATIONERE ARBEJDTAGERE I EN LANG PERIODE. HVILKE SPECIFIKKE REGLER FINDER ANVENDELSE PÅ LANGVARIGE UDSTATIONERINGER?

I tilfælde af længerevarende udstationeringer styrkes forbindelsen mellem værtsmedlemsstatens arbejdsmarked og de arbejdstagere, der er udstationeret i denne medlemsstat, af direktiv (EU) 2018/957, som foreskriver anvendelse af **alle de obligatoriske arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten**, når udstationeringens faktiske varighed overstiger 12 måneder (eller 18 måneder efter en **begrundet meddelelse** fra arbejdsgiveren)<sup>9</sup>.

Der er to undtagelser fra denne regel som nævnt ovenfor: Værtsmedlemsstatens procedurer og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter og regler om erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger finder ikke anvendelse på arbejdstagere, der er på langvarige udstationeringer, i henhold til værtsmedlemsstatens bestemmelser.

Med hensyn til koordinering af de sociale sikringsordninger afhænger bestemmelserne i forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009 ikke af udstationeringsperiodens varighed. Hvis den forventede varighed af arbejdet eller aktiviteten i værtsmedlemsstaten imidlertid overstiger 24 måneder, skal der træffes aftale om en forlængelse i henhold til artikel 16 i forordning (EF) nr. 883/2004, for at den berørte person stadig er omfattet af socialsikringslovgivningen i den udsendende medlemsstat. Hvis der ikke opnås en sådan aftale i henhold til artikel 16 om at forlænge anvendelsen af lovgivningen i den udstationerende medlemsstat, vil lovgivningen i den medlemsstat, hvor personen faktisk arbejder, finde anvendelse, så snart udstationeringsperioden er afsluttet. Se punkt 12 i den praktiske vejledning om den gældende lovgivning i EU, EØS og Schweiz for at få flere oplysninger<sup>10</sup>.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Fra den 30. juli 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

## 2.13 HVAD ER EN BEGRUNDET MEDDELELSE?

I henhold til direktiv (EU) 2018/957<sup>11</sup> skal medlemsstaterne forlænge perioden på 12 måneder til 18 måneder, hvis tjenesteyderen fremsender en begrundet meddelelse.

Bemærk, at forlængelsen ikke kan gøres til genstand for en godkendelsesprocedure (det er en "meddelelse", ikke en "anmodning"), men medlemsstaterne kan kræve, at tjenesteyderne begrunder forlængelsen.

## 2.14 HVOR KAN JEG FINDE OPLYSNINGER OM ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESVILKÅRENE FOR UDSTATIONEREDE ARBEJDSTAGERE?

Værtsmedlemsstaterne har i henhold til artikel 5 i direktiv 2014/67/EU pligt til at oprette og vedligeholde et centralt nationalt websted med oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for arbejdstagere, der er udstationeret på deres område. Disse oplysninger skal gøres almindeligt tilgængelige uden betaling på en klar, gennemsigtig, fuldstændig og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, i formater og i overensstemmelse med standarder for webtilgængelighed, der sikrer adgang for personer med handicap. Webstedet bør, så vidt det er muligt, indeholde links til eksisterende websteder og andre kontaktpunkter, navnlig de relevante parter på arbejdsmarkedet.

Det bør bemærkes, at, hvis oplysningerne på det centrale officielle nationale websted ikke angiver, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse, tages dette forhold jf. direktiv (EU) 2018/957<sup>12</sup> i betragtning i forbindelse med fastsættelse af sanktioner i tilfælde af overtrædelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv.

I de fleste tilfælde har den virksomhed, der påtænker at udstationere en arbejdstager, et kontaktpunkt i værtsmedlemsstaten: den virksomhed, hvormed der er (eller vil blive) indgået en aftale om tjenesteydelser, virksomheden fra den samme koncern, der er etableret i hjemlandet, eller brugervirksomheden. Dette kan være den første kilde til oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse under udstationeringen.

Bemærk, at brugervirksomheden har pligt til at oplyse vikarbureauet om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse vedrørende arbejdsvilkår og aflønning.

## 2.15 HAR MEDLEMSSTATERNE PLIGT TIL AT FASTSÆTTE STØRRELSEN AF DEN LØN, SOM ARBEJDSTAGERE, DER ER UDSTATIONERET I DERES OMRÅDE, HAR RET TIL?

Nej. Værtsmedlemsstaten har i henhold til direktiv 2014/67/EU ikke pligt til at fastsætte den faktiske løn, der skal udbetales. Medlemsstaterne har pligt til at give oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkårene, herunder de bestanddele af aflønningen, der gælder for arbejdstagere, der er udstationeret i deres område. Arbejdsgiveren har dog stadig ansvaret for i hvert enkelt tilfælde og på grundlag af disse oplysninger at fastsætte, hvor meget en udstationeret arbejdstager skal have udbetalt.

---

11 Fra den 30. juli 2020.

12 Fra den 30. juli 2020.

## 2.16 HVILKEN TYPE KOLLEKTIVE AFTALER SKAL TAGES I BETRAGTNING?

Der findes to kategorier af kollektive aftaler i værtsmedlemsstaten, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere:

- ▶ aftaler, der finder generel anvendelse ifølge de kompetente nationale myndigheder
- ▶ aftaler, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgrænse, eller aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område.

Sidstnævnte kategori af kollektive aftaler finder kun anvendelse, i det omfang deres anvendelse i de udstationerede virksomheder sikrer ligebehandling defineret som følger:

- ▶ nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation, på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser som grænseoverskridende virksomheder
- ▶ nationale virksomheder er underkastet samme forpligtelser som grænseoverskridende virksomheder.

Det overlades til værtsmedlemsstaten at identificere, hvilke kollektive aftaler der er i overensstemmelse med ovennævnte kriterier. Som nævnt i spørgsmål 2.14 skal medlemsstaterne offentliggøre oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, på det centrale officielle nationale websted, herunder vilkår, der udspringer af kollektive aftaler, som de nationale myndigheder har gjort alment gældende, eller fordi de overholder ovennævnte betingelser.

Bemærk, at der gælder specifikke regler for vikaransatte (se spørgsmål 2.8).

## 2.17 HAR MEDLEMSSTATERNE PLIGT TIL AT VISE TEKSTEN I KOLLEKTIVE AFTALER, DER FINDER ANVENDELSE PÅ UDSTATIONEREDE ARBEJDSSTAGERE, PÅ DET CENTRALE OFFICIELLE NATIONALE WEBSTED?

Medlemsstaterne har pligt til at give oplysninger om de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, herunder eventuelle kollektive aftaler, der opfylder betingelserne for at finde anvendelse på udstationerede arbejdstagere (se spørgsmål 2.14).

Med hensyn til kollektive aftaler skal medlemsstaterne i henhold til direktiv 2014/67/EU<sup>13</sup> på det centrale officielle nationale websted gøre oplysninger om følgende alment tilgængelige:

1. hvilke kollektive aftaler der finder anvendelse
2. hvem de finder anvendelse på
3. hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse på tjenesteydere fra andre medlemsstater, herunder, så vidt det er muligt, links til eksisterende websteder og andre kontaktpunkter, navnlig de relevante parter på arbejdsmarkedet.

---

<sup>13</sup> Fra den 30. juli 2020.

Det kræves ikke udtrykkeligt, at teksten i de kollektive aftaler gøres tilgængelig på det centrale officielle nationale websted, hverken hele teksten eller i sammendrag. Det centrale nationale websted skal dog sætte grænseoverskridende tjenesteydere i stand til nemt at afgøre, hvilke kollektive aftaler der finder anvendelse i deres tilfælde. De oplysninger, der gives, bør også omfatte bestanddelene af aflønningen, den metode, der anvendes til at beregne aflønningen, og – hvor dette er relevant – kriterier for klassificering i de forskellige lønkategorier.

Nogle medlemsstater er gået videre end kravene i direktiv 2014/67/EU og viser teksten i kollektive aftaler oversat til flere sprog og/eller opsummeret, så der er nemmere adgang til de relevante bestemmelser.

## 2.18 KAN EN ARBEJDSGIVER UDSTATIONERE NYANSATTE ARBEJDSSTAGERE?

Med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår skal der i henhold til direktiv 96/71/EF bestå et ansættelsesforhold mellem den udstationerede arbejdstager og den udstationerede arbejdsgiver i hele udstationeringsperioden. Direktivet finder derfor anvendelse på udstationerede arbejdstagere, selv om ansættelsesforholdet ikke var indgået på et bestemt tidspunkt inden udstationeringen, såfremt ansættelsesaftalen gælder fra starten til slutningen af udstationeringen.

Med hensyn til koordinering af de sociale sikringsordninger anses en person, der er rekrutteret med henblik på udstationering i en anden medlemsstat, i henhold til forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009 for fortsat at være omfattet af socialsikringslovgivningen i den medlemsstat, i hvilken arbejdsgiveren er etableret, hvis den berørte person umiddelbart inden ansættelsen allerede er omfattet af denne medlemsstats lovgivning. I praksis anser Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger en arbejdstager for at opfylde et sådant krav, hvis han eller hun har været omfattet af den udsendende medlemsstats lovgivning i mindst én måned inden udstationeringens påbegyndelse. Se den administrative kommissions afgørelse A2<sup>14</sup>.

## 2.19 HVILKE OPLYSNINGER BØR ARBEJDSGIVEREN GIVE ARBEJDSSTAGEREN INDEN UDSTATIONERINGEN?

Ifølge EU-retten skal arbejdsgivere, der planlægger at udstationere arbejdstagere i en anden medlemsstat, i henhold til det netop vedtagne direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union skriftligt og inden arbejdstagerens afrejse give dem oplysninger om<sup>15</sup>:

- ▶ det land eller de lande, hvor arbejdet i udlandet skal udføres
- ▶ arbejdets forventede varighed
- ▶ den valuta, som lønnen skal udbetales i
- ▶ eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne
- ▶ oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
- ▶ hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi
- ▶ where applicable, any allowances specific to posting and any arrangements for reimbursing expenditure on travel, board and lodging;
- ▶ linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten (se spørgsmål 2.14).

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> De rettigheder og pligter, der er fastsat i dette direktiv, finder anvendelse på alle ansættelsesforhold senest den 1. august 2022. En arbejdsgiver stiller dog kun de nævnte oplysninger til rådighed efter anmodning fra en arbejdstager, der allerede er beskæftiget på denne dato.



Disse oplysninger er obligatoriske for alle arbejdstagere, der er udstationeret i mindst fire på hinanden følgende uger. Medlemsstaterne kan udvide oplysningskravet til arbejdstagere, der er udstationeret i en kortere periode.

Denne pligt gælder i tillæg til kravet om at oplyse arbejdstagere om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, herunder identiteten på den socialsikringsinstitution, som modtager de sociale bidrag, som fastsat i artikel 4 i direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår.

## 2.20 SKAL ARBEJDSGIVEREN BETALE ELLER GODTGØRE DE UDSTATIONEREDE ARBEJDSSTAGERES REJSEOMKOSTNINGER?

Udstationering af arbejdstagere sker på arbejdsgiverens initiativ og i dennes interesse. Det er derfor logisk, at arbejdsgiveren afholder de yderligere omkostninger, der er forbundet med flytningen fra det sædvanlige arbejdssted i hjemlandet til arbejdsstedet i værtsmedlemsstaten.

Ved direktiv (EU) 2018/957 er der indført en bestemmelse om, at arbejdsgiveren skal godtgøre den udstationerede arbejdstager udgifter til rejse, kost og logi, i overensstemmelse med national lov og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, dvs. generelt hjemlandets lov og/eller praksis.

Det bør bemærkes, at beløb, der betales af arbejdsgiveren (eller godtgørelse) vedrørende rejse, kost og logi, er ikke en del af aflønningen. De medregnes derfor ikke, når de beløb, der faktisk udbetales til arbejdstageren, sammenlignes med de beløb, der skal betales ifølge værtsmedlemsstatens lovgivning: De betales eller godtgøres i tillæg til lønnen (se spørgsmål 3.5).

Som nævnt i spørgsmål 2.19 skal arbejdstagere oplyses om eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.

## 2.21 HVILKE ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESVILKÅR GÆLDER FOR ARBEJDSSTAGERE PÅ "FORRETNINGSREJSER"

Arbejds- og ansættelsesvilkårene for arbejdstagere, der ikke er omfattet af begrebet "udstationeret arbejdstager", er ikke reguleret af direktiverne om udstationering af arbejdstagere.

Arbejdstagere, der udfører aktiviteter i værtsmedlemsstaten, men ikke anses for udstationerede arbejdstagere, kan være i en helt anden situation, og det kan ikke generelt siges, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår gælder for dem: Værtsmedlemsstatens kompetente myndigheder skal foretage en konkret vurdering og træffe en afgørelse på grundlag af de faktiske forhold i hvert tilfælde.

Den lov, der finder anvendelse, skal fastlægges i overensstemmelse med Rom I-forordningen om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser. I denne forordning fastsættes princippet om retten til frit at vælge, hvilken lov der skal finde anvendelse, men den angiver også, at et sådant lovvalg ikke må medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer den pågældende i medfør af bestemmelser, som ikke kan fraviges ved aftale i henhold til den lov, som i mangel af valgmulighed ville have været gældende. Hvis der ikke er truffet et valg med hensyn til den lov, der finder anvendelse på ansættelsesaftalen, finder loven i det land, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde ifølge aftalen, anvendelse. Det land, hvor arbejdet sædvanligvis udføres, anses ikke for at have ændret sig, hvis arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i et andet land.

Hvis det er fastslået, at en virksomhed uretmæssigt eller svigagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under anvendelsesområdet for direktiverne om udstationering af arbejdstagere, skal den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, imidlertid sikre, at arbejdstageren drager fordel af landets relevante ret og praksis og **under ingen omstændigheder underlægges mindre gunstige vilkår end dem, der gælder for udstationerede arbejdstagere.**

For oplysninger om social sikring i forbindelse med forretningsrejser, se spørgsmål 2.4.



## 3 UNDER UDSTATIONERINGEN

### 3.1 EN FAGFORENING SØGER AT FÅ DE UDSTATIONEREDE ARBEJDSTAGERES ARBEJDSGIVER TIL AT INDLEDE KOLLEKTIVE FORHANDLINGER. ER DET I OVERENSSTEMMELSE MED EU-RETEN?

Fagforeningerne fra værtsmedlemsstaten kan henvende sig til tjenesteudbyderen for at indgå en kollektiv overenskomst om f.eks. aflønningen til de udstationerede arbejdstagere. Dette er typisk tilfældet i Sverige og Danmark.

Bemærk, at værtsmedlemsstaten i henhold til direktiv 2014/67/EU kan kræve, at der udpeges en kontaktperson, der fungerer som en repræsentant, gennem hvilken de relevante parter på arbejdsmarkedet kan søge at foranledige tjenesteudbyderen til at indlede kollektive forhandlinger i værtsmedlemsstaten.

Uden at det berører arbejdsmarkedsparternes autonomi, finder artikel 3, stk. 1 og 1a, i direktiv 96/71/EF, som ændret ved direktiv (EU) 2018/957, anvendelse i en sådan situation, og den kollektive overenskomst bør omhandle de punkter, der er nævnt i disse bestemmelser.

### 3.2 HVORDAN KAN MEDLEMSSTATERNE IDENTIFICERE EN UÆGTE UDSTATIONERING?

For at kontrollere, om en arbejdstager reelt er en udstationeret arbejdstager, skal medlemsstaterne foretage en samlet bedømmelse af alle faktuelle elementer. For at fastslå, hvorvidt en virksomhed

reelt udøver **væsentlige aktiviteter** i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, kan medlemsstaterne bl.a. i henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 2014/67/EU undersøge:

- ▶ det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dennes administration er placeret, hvor den benytter kontorer, betaler skat og socialsikringsbidrag osv
- ▶ det sted, hvor de udsendte arbejdstagere hverves, og hvorfra de udstationeres
- ▶ det sted, hvor virksomheden udøver sine vigtigste forretningsaktiviteter, og hvor den beskæftiger administrativt personale
- ▶ antallet af udførte kontrakter og/eller størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten under hensyntagen til den specifikke situation for bl.a. nyetablerede virksomheder og SMV'er.

For at vurdere **den midlertidige karakter** af den aktivitet, der udføres af den udstationerede arbejdstager, kan medlemsstaterne i henhold til artikel 4, stk. 3, i direktiv 2014/67/EU f.eks. undersøge:

- ▶ om arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat
- ▶ om udstationeringen finder sted til en anden medlemsstat end den, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde
- ▶ om den udstationerede arbejdstager vender tilbage til eller forventes at genoptage sit arbejde i hjemlandet
- ▶ om udgifter til rejse, kost og logi er betalt eller godtgøres af arbejdsgiveren, der udstationerer arbejdstageren, og i bekræftende fald hvorledes betaling sker eller den anvendte godtgørelsesmetode
- ▶ eventuelle tidligere perioder, hvor stillingen har været besat af den samme eller af en anden udstationeret arbejdstager.

I henhold til artikel 4 i direktiv 2014/67/EU indgår disse elementer som vejledende faktorer i den samlede bedømmelse og bør derfor ikke vurderes isoleret set.

### 3.3 HVILKE DOKUMENTER SKAL VÆRE TILGÆNGELIGE FOR KONTROL?

I henhold til direktiv 2014/67/EU kan værtsmedlemsstaten indføre:

- ▶ en forpligtelse til at have eller tilgængeliggøre og/eller opbevare kopier i papirform eller elektronisk form af ansættelseskontrakten, lønsedler, arbejdssedler og bevis for betaling af lønninger eller kopier af tilsvarende dokumenter
- ▶ en forpligtelse til at levere en oversættelse af ovennævnte dokumenter til (et af) værtsmedlemsstatens officielle sprog eller til et andet eller andre sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten.

Med hensyn til koordinering af de sociale sikringsordninger har arbejdsgiveren eller en person, der udøver selvstændig virksomhed, i henhold til forordning (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009, for hver grænseoverskridende arbejdsrelateret aktivitet (herunder forretningsrejser) pligt til at give den kompetente medlemsstat (hjemlandet) meddelelse på forhånd, hvis det er muligt, og indhente et personbåret dokument A1 (PD A1). Se også punkt 11 i den praktiske vejledning om den gældende lovgivning i EU, EØS og Schweiz.

### 3.4 VÆRTSMEDLEMSSTATENS ARBEJDSTILSYN AFVISER AT ANSE Udstationeringstillægget som en del af aflønningen. ER DET I OVERENSSTEMMELSE MED EU-RETEN?

Den udstationerede arbejdstagers arbejdsgiver skal i henhold til direktiv (EU) 2018/957 garantere, at det beløb, der faktisk udbetales til arbejdstageren under udstationeringen, mindst svarer til den aflønning<sup>16</sup>, der kræves ifølge værtsmedlemsstatens regler. For at forstå, hvilket beløb der skal betales er det nødvendigt med en sammenligning af det beløb, der faktisk udbetales til arbejdstageren, og det beløb, der skulle udbetales i henhold til værtsmedlemsstatens regler, og den skal være baseret på bruttoaflønningen af de nationale arbejdstagere (dvs. før bidrag, fradrag og skat), og ikke på de enkelte bestanddele af aflønningen.

Aflønning omfatter alle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af eller kompensation for udgifter til rejse, kost og logi.

Godtgørelse af eller kompensation for udgifter til rejse, kost og logi anses ikke for aflønning og bør derfor ikke medregnes ved sammenligningen. Hvis det ikke tydeligt fremgår, hvilke bestanddele af udstationeringstillægget der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, anses hele tillægget for at være betalt som godtgørelse for udgifter, ikke som aflønning.

---

## I PRAKSIS

Med henblik på at anvende direktiverne om udstationering af arbejdstagere kan der benyttes to sæt regler:

1. værtsmedlemsstatens regler, som fastsætter den krævede "aflønning", herunder eventuelt de regler, der er fastsat i kollektive aftaler, som finder generel eller anden anvendelse
2. hjemlandets regler, som fastsætter den aflønning, der betales til arbejdstageren, herunder loven, en eventuel kollektiv aftale, der finder anvendelse, og den individuelle ansættelsesaftale.

Arbejdsgiveren skal garantere, at det beløb, der faktisk udbetales til den udstationerede arbejdstager, mindst svarer til den aflønning, der kræves ifølge værtsmedlemsstatens regler.

Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele.

Ved denne sammenligning kan bestemte bestanddele, der udbetales til arbejdstageren ifølge hjemlandets regler, ikke medregnes i værtsmedlemsstaten som bestanddele af den krævede aflønning: Dette gælder for overtidsbetaling, betalinger vedrørende udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, og betalinger, der kompenserer arbejdstageren for ekstra arbejde eller arbejde under bestemte forhold.

---

<sup>16</sup> Fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato: "mindsteløn".

Nedenfor vises eksempler på en sådan sammenligning.

Bruttobeløb, der skal udbetales i henhold til artikel 3, stk. 1 - værtsmedlemsstaten		Faktisk udbetalt bruttobeløb	
Løn i kategorien	1 550	Løn	500
		Udstationeringstillæg	1 100
		Kompensation for kost og logi	500
I alt	1 550		2 100

I dette eksempel er det udbetalte beløb i overensstemmelse med kravet i artikel 3, stk. 1. Kompensationen for udgifter medregnes ikke, men lønnen og udstationeringstillægget overstiger samlet set det beløb, der skal udbetales efter værtsmedlemsstatens regler.

Bruttobeløb, der skal udbetales i henhold til artikel 3, stk. 1 - værtsmedlemsstaten		Faktisk udbetalt bruttobeløb	
Løn i kategorien	1 550	Løn	800
Dagpenge	400	Udstationeringstillæg	900
Kompensation for rejsetid	150	Kompensation for logi	400
I alt	2 100		2 100

I dette eksempel er det udbetalte beløb ikke i overensstemmelse med kravet i artikel 3, stk. 1, da kompensationen for logi ikke kan medregnes, og det udbetalte beløb derfor er lavere end det beløb, der skal udbetales efter værtsmedlemsstatens regler.

Bruttobeløb, der skal udbetales i henhold til artikel 3, stk. 1 - værtsmedlemsstaten		Faktisk udbetalt bruttobeløb	
Løn i kategorien	1 550	Løn	800
		Udstationeringstillæg	600
		Betaling for overtid- og søndagsarbejde	400
I alt	1 550		1 800

I dette eksempel er det udbetalte beløb ikke i overensstemmelse med kravet i artikel 3, stk. 1. Hvis en arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager udfører overtidarbejde eller arbejde under bestemte forhold, medregnes kompensationen for sådanne yderligere ydelser ikke i aflønningen.



### 3.5 KAN MIN ARBEJDSGIVER TRÆKKE UDGIFTER TIL KOST OG LOGI FRA MIN LØN?

Nej. Godtgørelse af eller kompensation for udgifter til rejse, kost og logi ydes i tillæg til lønnen. Arbejdsgiveren kan derfor ikke trække dem fra den aflønning, der betales til arbejdstageren.

### 3.6 KAN VÆRTSMEDLEMSSTATEN KRÆVE, AT JEG OVERHOLDER DENNE MEDLEMSSTATS BESTEMMELSER OM GODTGØRELSE AF UDGIFTER TIL REJSE, KOST OG LOGI?

I henhold til direktiv (EU) 2018/957 skal arbejdsgiveren godtgøre den udstationerede arbejdstager udgifter til rejse, kost og logi, i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, dvs. generelt hjemlandets lov og/eller praksis. Mens direktivet udtrykkeligt fastsætter princippet om, at sådanne udgifter skal betales af arbejdsgiveren, overlades reguleringen af spørgsmålet til hjemlandets nationale lov og/eller praksis (herunder kollektive aftaler på ethvert niveau).

En udstationeret arbejdstager, som **under udstationeringen** skal rejse til og fra det faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten, eller som midlertidigt sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted af arbejdsgiveren, har ret til tillæg eller godtgørelse af de nødvendige udgifter i værtsmedlemsstaten efter national lov eller ved kollektiv aftale, som finder generel eller anden anvendelse i henhold til artikel 3, stk. 8, i direktiv 96/71/EF som ændret.

---

#### I PRAKSIS

En portugisisk arbejdstager er udstationeret i seks måneder på en byggeplads i Ostende (Belgien).

Under udstationeringen sendes arbejdstageren til Liège (Belgien) i en uge for at deltage i et fagligt kursus.

De tillæg for kost og logi, der er fastsat ved den generelt bindende kollektive aftale i Belgien for bygge- og anlægssektoren, skal udbetales til arbejdstageren for den tid, den pågældende arbejder et andet sted end det faste arbejdssted (i dette eksempel Ostende) i værtsmedlemsstaten.

---

### 3.7 HVEM ER ANSVARLIG FOR AT OVERHOLDE KRAVENE I TILFÆLDE AF EN UNDERKONTRAHENTKÆDE?

Reglerne om underkontrahentansvar er fastsat i artikel 12 i direktiv 2014/67/EU og kan opsummeres til følgende:

- ▶ Medlemsstaterne kan indføre en ordning for underkontrahentansvar på en ikkediskriminerende og forholdsmæssig måde for at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent i forhold til, når det drejer sig om underkontrahentkæder, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløntilgodehavender.
- ▶ For bygge- og anlægssektoren skal medlemsstaterne indføre en sådan ordning for underkontrahentansvar.
- ▶ Medlemsstaterne kan indføre strengere ansvarsregler på en ikkediskriminerende og forholdsmæssig måde med hensyn til anvendelsesområdet for og omfanget af underkontrahentansvar.
- ▶ I stedet for ovennævnte ansvarsregler kan medlemsstaterne træffe andre passende håndhævelsesforanstaltninger, som giver mulighed for effektive og forholdsmæssige sanktioner over for kontrahenten.

I bygge- og anlægssektoren skal der kort sagt være en ordning for underkontrahentansvar, som gør kontrahenten i et direkte underkontrahentforhold ansvarlig. I andre økonomiske sektorer kan medlemsstaterne indføre en ordning for underkontrahentansvar, også med et udvidet anvendelsesområde, såfremt den er ikkediskriminerende og står i et rimeligt forhold til formålet.

Det bør bemærkes, at medlemsstaterne i henhold til direktivet kan fritage en kontrahent, der har opfyldt kravene om rettidig omhu ("due diligence"), fra solidarisk ansvar i overensstemmelse med national lov.

### 3.8 KAN DER INDFØRES EN ORDNING FOR UNDERKONTRAHENTANSVAR, DER KUN GÆLDER I GRÆNSEOVERSKRIDENDE SITUATIONER?

Som nævnt i spørgsmål 3.7 skal enhver ordning for underkontrahentansvar, der indføres i overensstemmelse med direktiv 2014/67/EU, være ikkediskriminerende og stå i et rimeligt forhold til formålet. Medlemsstaterne må derfor ikke indføre en ordning for underkontrahentansvar, der kun finder anvendelse på grænseoverskridende tjenesteydere, da dette ville diskriminere disse tjenesteydere direkte. En sådan ordning vil kunne bevirke, at kunder og kontrahenter ikke er villige til at indgå kontrakter eller underkontrakter med virksomheder, der er etableret i andre medlemsstater.

### 3.9 JEG BETALES IKKE KORREKT AF MIN ARBEJDSGIVER. KAN JEG INDGIVE EN KLAGE ELLER INDLEDE EN RETSSAG I VÆRTSMEDLEMSSTATEN?

Ja. Medlemsstaterne skal sikre, at der findes effektive mekanismer, som udstationerede arbejdstagere kan anvende til at indgive klager over deres arbejdsgivere, og at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer, også i værtsmedlemsstaten.

Medlemsstaterne skal sikre, at fagforeninger og andre tredjeparter på vegne af eller til støtte for de udstationerede arbejdstagere eller deres arbejdsgiver og med deres godkendelse kan indtræde som part i klagen til retslige eller administrative instanser med henblik på at håndhæve de rettigheder og forpligtelser, der udspringer af direktiverne om udstationering af arbejdstagere.

### 3.10 EFTER EN KONTROL ER DER PÅLAGT EN HØJ SANKTION. ER DET I OVERENSSTEMMELSE MED EU-RETEN?

I henhold til direktiv 2014/67/EU skal medlemsstaterne indføre passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer, som er ikkediskriminerende og står i et rimeligt forhold til formålet.

Det bestemmes også, at medlemsstaterne skal fastsætte regler for sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af direktivet, og skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres og overholdes.

Sanktionerne skal være **effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen** og have **afskrækkende virkning**.





## 4 EFTER UDSTATIONERINGEN

### 4.1 KAN JEG INDGIVE EN KLAGE ELLER INDLEDE EN RETSSAG MOD MIN ARBEJDSGIVER, NÅR UDSTATIONERINGSOPGAVEN ER AFSLUTTET? SKAL JEG GØRE DET I VÆRTSMEDLEMSSTATEN ELLER HJEMLANDET?

Ja. Det fastsættes udtrykkeligt i direktiv 2014/67/EU, at medlemsstaterne skal indføre ordninger for indgivelse af klager eller indledning af retssager, også efter ophøret af ansættelsesforholdet, vedrørende eventuelle rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede arbejdstager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede arbejdstager, og tab eller skade som følge af en manglende overholdelse af udstationeringsreglerne. Sådanne ordninger skal være tilgængelige, efter at de udstationerede arbejdstagere er vendt tilbage fra den medlemsstat, hvor de var udstationeret.

### 4.2 KAN VÆRTSMEDLEMSSTATEN KRÆVE DOKUMENTER VEDRØRENDE EN UDSTATIONERING, NÅR UDSTATIONERINGEN ER AFSLUTTET?

Ja. I henhold til direktiv 2014/67/EU kan medlemsstaterne kræve, at tjenesteydere forelægger visse dokumenter (ansættelseskontrakten, lønsedler, arbejdssedler med angivelse af den daglige arbejdstids begyndelses- og sluttidspunkt og bevis for betaling af lønninger) inden for en rimelig tidsfrist **efter udstationeringsperioden**.



I sit direktiv om udstationering af arbejdstagere opstiller EU en række regler for udstationering, der henviser til den proces, hvor arbejdsgivere udstationerer deres medarbejdere med henblik på midlertidigt at udføre tjenester i et andet EU-land. Denne brochure indeholder detaljerede oplysninger om de regler, der gælder før, under og efter udstationeringen. Disse oplysninger er afgørende for at sikre, at arbejdstagerne er bevidste om deres rettigheder, og at reglerne anvendes korrekt og konsekvent i hele EU af de nationale myndigheder og arbejdsgivere.

Du kan downloade vores publikationer eller abonnere gratis på

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Hvis du ønsker at modtage regelmæssige opdateringer om Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion, kan du tilmelde dig til at modtage det gratis Social Europe e-nyhedsbrev på

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social