

## Den fulde tekst

# Bekendtgørelse af lov om udstationering af lønmodtagere )<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om udstationering af lønmodtagere jf. lovbekendtgørelse nr. 755 af 30. juni 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 242 af 27. marts 2006.

## Kapitel 1

### Lovens område

**§ 1.** §§ 2-6 finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere til Danmark.

*Stk. 2.* § 7 finder anvendelse i situationer, hvor personer er eller har været udstationeret til et andet land, der har gennemført Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden, for så vidt angår besætningen.

**§ 2.** Denne lov berører ikke anvendelsen af ILO-konvention nr. 94 af 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

## Kapitel 2

### Udstationering i Danmark

**§ 3.** Ved en i Danmark udstationeret lønmodtager forstås en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

**§ 4.** En virksomhed anses for at udstationere lønmodtagere til Danmark i følgende situationer:

- 1) Når virksomheden for egen regning og under egen ledelse udstationerer en lønmodtager i forbindelse med udførelse af en tjenesteydelse for en modtager af denne i Danmark.
- 2) Når virksomheden udstationerer en lønmodtager på et forretningssted, i en virksomhed inden for samme koncern eller i en virksomhed, der på lignende måde har tilknytning til den virksomhed, der foretager udstationeringen.
- 3) Når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed.

*Stk. 2.* Det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed.

**§ 5.** Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:

- 1) Lov om arbejdsmiljø.
- 2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., bortset fra de

bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.

3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.

4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.

5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

**§ 6.** Hvis den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser.

*Stk. 2.* Det er en betingelse for ret til supplerende ferie efter stk. 1, at udstationeringen varer over 8 dage. Dette gælder dog ikke for udstationering i henhold til § 4, nr. 3, medmindre der er tale om udstationering af en specialiseret eller kvalificeret lønmodtager fra en leverandørvirksomhed til arbejde med første montering eller installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, og som er nødvendig for idrifttagning af det leverede gode.

*Stk. 3.* Ved beregningen af udstationeringens varighed efter stk. 2 medtages alle perioder inden for de seneste 12 måneder, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark. Endvidere medregnes alle perioder, hvor en anden lønmodtager har været udstationeret til det pågældende arbejde.

### Kapitel 3

Udstationering fra Danmark til andre EU- og EØS-lande

**§ 7.** En person, som er eller har været udstationeret til et EU-land eller et andet land inden for det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), og som under arbejdet i dette land har været omfattet af regler, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, kan ved anlæggelsen af en sag her i landet vedrørende en retstvist opstået i forbindelse med udstationeringen vælge, at sagen skal afgøres efter disse regler, uanset at dansk ret i øvrigt finder anvendelse.

### Kapitel 4

Information

**§ 8.** Arbejdsmarkedsstyrelsen er dansk forbindelseskontor i henhold til artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

*Stk. 2.* Styrelsen koordinerer i den forbindelse arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark. Arbejdsmarkedsstyrelsen samarbejder med andre landes forbindelseskontorer i forbindelse med eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationeringer til og fra Danmark.

### Kapitel 5

Værneting

**§ 9.** En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6.

*Stk. 2.* Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde.

## Kapitel 6

### Strafbestemmelse

**§ 10.** Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde ferie og betaling herfor efter § 6. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

## Kapitel 7

### Revision

**§ 11.** Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2009.

## Kapitel 8

### Ikrafttræden m.v.

**§ 12.** Loven træder i kraft den 17. december 1999.

**§ 13.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 1023 af 22. november 2000, som ændrer lovens § 6, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### **§ 3**

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2001.

Lov nr. 1031 af 17. december 2002, som indsætter lovens § 5, nr. 6, og ændrer lovens § 11, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### **§ 2**

Loven træder i kraft den 1. januar 2003.

Lov nr. 242 af 27. marts 2006, som ændrer lovens § 11, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### **§ 2**

Loven træder i kraft den 31. marts 2006.

*Beskæftigelsesministeriet, den 21. juli 2006*

Claus Hjort Frederiksen

/C. Tjellesen

### **Officielle noter**

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997 L 18 s. 1.