



EUROPA-KOMMISSIONEN

GENERALDIREKTORATET FOR BESKÆFTIGELSE, SOCIALE ANLIGGENDER,
ARBEJDSMARKEDSFORHOLD OG INKLUSION GENERALDIREKTORATET FOR MIGRATION
OG INDRE ANLIGGENDER
GENERALDIREKTORATET FOR RETLIGE ANLIGGENDER OG FORBRUGERE
GENERALDIREKTORATET FOR HANDEL

Bruxelles, den 6. oktober 2020

REV2 – erstatter meddelelsen (REV1) af
5. oktober 2020¹

MEDDELELSE TIL INTERESSETER

DET FORENEDE KONGERIGES UDTRÆDEN OG EU-REGLERNE OM Udstationering af ARBEJDSSTAGERE

Den 1. februar 2020 udtrådte Det Forenede Kongerige af Den Europæiske Union og har nu status af "tredjeland"². Udtrædelsesaftalen³ fastsætter en overgangsperiode, der slutter den 31. december 2020. Indtil da finder EU-retten fuldt ud anvendelse på og i Det Forenede Kongerige⁴.

I overgangsperioden fører Unionen og Det Forenede Kongerige forhandlinger om et nyt partnerskab, der navnlig skal omfatte et frihandelsområde. Det er dog ikke sikkert, at en sådan aftale vil blive indgået og træde i kraft ved overgangsperiodens udløb. Under alle omstændigheder vil en sådan aftale skabe et indbyrdes forhold, som for så vidt angår vilkårene for markedsadgang vil adskille sig væsentligt fra Det Forenede Kongeriges deltagelse i det indre marked⁵, Unionens toldunion og i moms- og punktafgiftsområdet.

Derfor gøres alle interessenter, navnlig de økonomiske aktører, opmærksom på den retsstilling, der er gældende efter overgangsperiodens udløb. I den forbindelse gøres der i denne meddelelse også rede for visse relevante udtrædelsesbestemmelser i udtrædelsesaftalen.

Bemærk venligst: Denne meddelelse vedrører ikke:

- den sektorspecifikke EU-lovgivning om tjenesteydelser, som f.eks. EU-lovgivningen om finansielle tjenesteydelser, transportydelser, digitale tjenester, telekommunikationstjenester og erhvervstjenester

¹ Version REV2 retter en fejl i del 1 af version REV1 af 5. oktober.

² Et tredjeland er et land, som ikke er medlem af Unionen.

³ Aftale om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtræden af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab ("udtrædelsesaftalen", EUT L 29 af 31.1.2020, s. 7).

⁴ Jf. dog visse undtagelser i udtrædelsesaftalens artikel 127, hvoraf ingen er relevante i forbindelse med denne meddelelse.

⁵ Navnlig indeholder en frihandelsaftale ikke indre marked-begreber (på området varer og tjenesteydelser) såsom gensidig anerkendelse, "oprindelseslandsprincippet" og harmonisering. En frihandelsaftale fjerner heller ikke toldformaliteter og -kontroller, herunder dem, der vedrører oprindelsen af varer og de råvarer, de er fremstillet af, samt forbud og restriktioner vedrørende import og eksport.

- Unionens selskabsret
 - opholdsretten samt den generelle indvandringslovgivning i EU
 - indrejsebetingelser for kortvarige ophold i Unionen
 - anerkendelsen af erhvervsmæssige kvalifikationer ved levering af tjenesteydelser i Unionen
 - indirekte beskatning (merværdiafgift – moms) af tjenesteydelser, der leveres i Unionen.
- Der er eller vil blive offentliggjort andre meddelelser vedrørende disse aspekter⁶.

Efter overgangsperiodens udløb gælder Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser⁷ ikke længere for Det Forenede Kongerige. Det vil navnlig have følgende konsekvenser:

1. Udstationering af arbejdstagere efter overgangsperiodens udløb (PR. 1. januar 2021)

Ved direktiv 96/71/EF fastlægges en retlig ramme, der gælder for virksomheder etableret i en EU-medlemsstat, som udstationerer arbejdstagere til en anden EU-medlemsstat.

Efter overgangsperiodens udløb finder direktiv 96/71/EF ikke længere anvendelse på:

- virksomheder etableret i en EU-medlemsstat ("EU-virksomheder"), der udsender ("udstationerer") arbejdstagere til Det Forenede Kongerige, samt
- virksomheder etableret i Det Forenede Kongerige ("britiske virksomheder"), der udsender ("udstationerer") arbejdstagere til EU.

I stedet gælder fra overgangsperiodens udløb for så vidt angår udstationering af arbejdstagere i Unionen følgende:

- **den nationale lovgivning i EU-medlemsstaterne**, under yderligere hensyntagen til forpligtelserne i den fremtidige partnerskabsaftale mellem Unionen og Det Forenede Kongerige, de forpligtelser med hensyn til markedsadgang og anerkendelse af kvalifikationer, som Unionen (og medlemsstaterne) har opnået inden for rammerne af WTO's almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser (GATS) for så vidt angår midlertidige ophold af visse kategorier af fysiske personer i Unionen med henblik på at levere tjenesteydelser⁸.

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_da

⁷ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

⁸ Disse forpligtelser og kvalifikationer kan findes her: https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

- I henhold til artikel 1, stk. 4, i direktiv 96/71/EF, må medlemsstater, når de anvender national lovgivning i forbindelse med udstationering af arbejdstagere, **ikke behandle virksomheder**, der er etableret i et tredjeland, **mere gunstigt** end virksomheder, der er etableret i Unionen. Fra overgangsperiodens udløb skal medlemsstaterne derfor sikre, at arbejdstagere, der udsendes ("udstationeres") til deres område af virksomheder etableret i Det Forenede Kongerige, som minimum indrømmes de arbejds- og ansættelsesvilkår, som er gældende for arbejdstagere, der udstationeres til den pågældende medlemsstat af en virksomhed etableret i Unionen.
- Undtagelsen fra disse generelle principper er **virksomhedsinternt udstationerede**, dvs. ledere, specialister eller erhvervspraktikanter, der overføres til Unionen af selskaber etableret i Det Forenede Kongerige, for hvilke EU-retten finder anvendelse⁹. Direktivet harmoniserer betingelserne for indrejse, ophold og mobilitet inden for Unionen for tredjelandstatsborgere, der er overført af en koncern etableret uden for Unionen til en enhed inden for samme koncern etableret i Unionen. Direktivet omfatter ophold af op til tre års varighed for ledere og specialister og op til et år for praktikanter og sikrer ligebehandling med hensyn til aflønning og de sociale sikringsgrene, der er omfattet af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger¹⁰.

Desuden finder direktiv 96/71/EF fortsat anvendelse efter overgangsperiodens udløb i tilfælde, hvor en EU-virksomhed udstationerer en britisk statsborger med lovligt ophold og arbejde i en EU-medlemsstat til en anden medlemsstat i EU, med forbehold af national lovgivning for så vidt angår indrejse, ophold og adgang til beskæftigelse for arbejdstagere fra tredjelandslande i det omfang, denne lovgivning er i overensstemmelse med EU-retten¹¹. Ifølge EU-Domstolens retspraksis fra Vander Elst-sagen¹² er det til hinder for den frie udveksling af tjenesteydelser, at en medlemsstat (værtlandet) pålægger arbejdstagere fra tredjelandslande, der er regelmæssigt og fast beskæftiget af en tjenesteyder i en anden medlemsstat og som er udstationeret til den første medlemsstat, administrative formaliteter, som f.eks. en forpligtelse til at indhente en arbejdstilladelse. En sådan restriktion er kun i overensstemmelse med den frie udveksling af tjenesteydelser, hvis den er begrundet i legitime mål af almen interesse og er proportional.

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/66/EU af 15. maj 2014 om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere EUT L 157 af 27.5.2014, s. 1. Direktivet finder ikke anvendelse på Irland og Danmark.

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

¹¹ Se betragtning 20 i direktiv 96/71/EF.

¹² Domstolens dom af 9. august 1994, Vander Elst, i sag C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, Domstolens dom af 21. oktober 2004, Kommissionen v Luxembourg, i sag C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Se også Domstolens dom af 19. januar 2006, Kommissionen mod Tyskland, i sag C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

2. ARBEJDSTAGERE, DER VED OVERGANGSPERIODENS UDLØB ER UDSLATIONERET AF EU-VIRKSOMHEDER I DET FORENEDE KONGERIGE OG AF BRITISKE VIRKSOMHEDER I UNIONEN

Dette afsnit omhandler en situation, hvor en arbejdstager er udstationeret af en EU-virksomhed i Det Forenede Kongerige og af en britisk virksomhed i Unionen inden overgangsperiodens udløb, og arbejdstageren stadig ved udløbet af denne periode er udstationeret i Det Forenede Kongerige eller EU.

Fra overgangsperiodens udløb falder disse arbejdstagere ikke længere ind under anvendelsesområdet for direktiv 96/71/EF. Medmindre arbejdstagere opfylder betingelserne i EU-lovgivningen om fri bevægelighed for EU-borgere, falder de desuden ikke ind under anvendelsesområdet for udtrædelsesaftalen (se nedenfor).

Dette har følgende konsekvenser for retten til ophold (se punkt 2.1 nedenfor), til at levere tjenesteydelser (se punkt 2.2. nedenfor) og til social sikring (se punkt 2.3 nedenfor).

2.1. Ret til ophold

2.1.1. Direktiv 96/71/EF

Direktiv 96/71/EF finder ikke længere anvendelse og giver således ikke sådanne arbejdstagere ret til ophold i værtslandet efter overgangsperiodens udløb.

2.1.2. Udtrædelsesaftalen

Udtrædelsesaftalen giver ikke sådanne arbejdstagere ret til ophold i værtslandet, hvor de udelukkende opholder sig i deres egenskab af udstationerede arbejdstagere¹³.

I tilfælde, hvor borgere fra Det Forenede Kongerige eller EU-borgere, der er udstationeret i henholdsvis Unionen eller Det Forenede Kongerige, også har gennemført andre aktiviteter i værtslandet inden overgangsperiodens udløb i henhold til artikel 21, 45 eller 49 i TEUF eller i henhold til direktiv 2004/38/EF¹⁴, kan de betragtes som omfattet af udtrædelsesaftalen i overensstemmelse med udtrædelsesaftalens artikel 13¹⁵.

2.1.3. EU-retten

Udstationerede arbejdstagere fra Det Forenede Kongerige kan også være omfattet af EU-lovgivningen om lovlig migration, som f.eks.

¹³ Dette er også præciseret i vejledningen for anden del af udtrædelsesaftalen: C(2020) 2939 *final*, afsnit 1.2.2.1. Vejledningen findes på https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EF af 29. april 2004 om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område (EUT L 158 af 30.4.2004, s. 77).

¹⁵ Et eksempel kunne være en borger fra Det Forenede Kongerige udstationeret i en EU-medlemsstat ved overgangsperiodens udløb, der begyndte at studere ved et universitet inden overgangsperiodens udløb og opfylder betingelserne i artikel 7, stk. 1, litra c), i direktiv 2004/38/EF.

direktiv 2003/109/EF om fastboende udlændinge¹⁶ og direktiv 2009/50/EF om det blå EU-kort¹⁷ eller andre bestemmelser i EU-retten¹⁸.

2.1.4. *National lovgivning (britisk lovgivning eller national lovgivning i en EU-medlemsstat)*

Fra overgangsperiodens udløb kan medlemsstaterne endvidere give britiske udstationerede arbejdstagere, og Det Forenede Kongerige kan give udstationerede arbejdstagere fra Unionen, ret til ophold på grundlag af

- (for arbejdstagere udstationeret i Det Forenede Kongerige) britisk lovgivning, samt
- (for arbejdstagere udstationeret i Unionen) EU-lovgivningen (se ovenfor) og national lovgivning i den pågældende EU-medlemsstat.

2.2. Retten til at levere tjenesteydelser

Fra overgangsperiodens udløb vil de udstationerede arbejdstageres muligheder for at levere tjenesteydelser (udelukkende baseret på deres egenskab af udstationerede arbejdstagere) afhænge af:

- (for arbejdstagere udstationeret i Det Forenede Kongerige) britisk lovgivning, samt
- (for arbejdstagere udstationeret i Unionen) EU-lovgivningen og den nationale lovgivning i den pågældende EU-medlemsstat (se ovenfor).

2.3. Retten til social sikring

Hverken direktiv 96/71/EF eller udtrædelsesaftalen omfatter sådanne arbejdstagere i anvendelsesområdet for forordning (EF) nr. 883/2004¹⁹. Derfor vil der fra overgangsperiodens udløb ikke være koordinering af social sikring i henhold til EU-retten for en udstationering, der begyndte inden overgangsperiodens udløb, som er knyttet til leveringen af tjenesteydelser.

Dog er arbejdstagere, som er udstationeret i henhold til artikel 12 i forordning (EF) nr. 883/2004, og hvis udstationering ikke er knyttet til levering af

¹⁶ Rådets direktiv 2003/109/EF af 25. november 2003 om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding (EUT L 16 af 23.1.2004, s. 44).

¹⁷ Rådets direktiv 2009/50/EF af 25. maj 2009 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse (EUT L 155 af 18.6.2009, s. 17).

¹⁸ Et eksempel kunne være en borger fra Det Forenede Kongerige, der ved overgangsperiodens udløb er udstationeret i en EU-medlemsstat, i hvilken den pågældendes EU-ægtefælle har bopæl og arbejder i overensstemmelse med artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 2004/38/EF.

¹⁹ Dette er også præciseret i vejledningen for anden del af udtrædelsesaftalen: C(2020) 2939 *final*, afsnit 1.2.2.21. Vejledningen findes på https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

tjenesteydelser (f.eks. udstationering med henblik på uddannelse eller deltagelse i en konference), omfattet af udtrædelsesaftalens anvendelsesområde, og forordning (EF) nr. 883/2004 finder fortsat anvendelse efter udløbet af overgangsperioden under de betingelser, der er fastsat i udtrædelsesaftalen.

På Kommissionens websteder om udstationering af arbejdstagere (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>) og virksomhedsintern udstationering (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en) findes der mere generelle oplysninger. Disse sider opdateres om nødvendigt med yderligere oplysninger.

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion

Generaldirektoratet for Migration og Indre Anliggender

Generaldirektoratet for Retlige Anliggender og Forbrugere

Generaldirektoratet for Handel