



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Bent Bøgsted
Bent.Bogsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 11. maj 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 10 (L 177), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Bent Bøgsted.

J.nr. 2016-621

Spørgsmål nr. 10:

”Hvad er forskellen på de foreslåede regler i lovforslag L 177 og L 178 og et fuldt kædeansvar?”

Svar:

Jeg forstår spørgsmålet således, at spørgeren ønsker at få oplyst, hvad forskellen er mellem den sikring af udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender, som sker med Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (fonden) og den sikring som sker ved et lovbestemt kædeansvar for løn i forhold til alle led i leverandørkæden. Jeg antager tillige, at der sigtes til et lovbestemt kædeansvar for løn, der kan gøres gældende i relation til udstationerede lønmodtagere og dermed et kædeansvar, der holder sig inden for rammerne af håndhævelsesdirektivet og udstationeringsdirektivet.

Jeg vil i min besvarelse af spørgsmålet fokusere på de forskelle, som efter min opfattelse er de væsentligste, nemlig betydningen for den danske aftalemodel, størrelsen af det løntilgodehavende, som de to ordninger – henholdsvis fonden og et kædeansvar som skitseret ovenfor - ville kunne dække, og inddrivelse af løntilgodehavender hos en udenlandsk arbejdsgiver.

Betydningen for den danske aftalemodel

Fonden værner om det grundprincip i den danske aftalemodel, at aftaler om løn- og arbejdsvilkår er et anliggende mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, eller deres respektive faglige organisationer.

Et lovbestemt kædeansvar for løn betyder overordnet set, at et andet led i leverandørkæden end arbejdsgiveren, fx hvervgiveren, ved lov pålægges at betale lønmodtageren den løn, som arbejdsgiveren skulle have betalt. Dette fraviger princippet om, at aftaler om løn- og arbejdsvilkår er et anliggende for de parter, der har indgået aftalen.

Et kædeansvar for løn i forhold til alle led i leverandørkæden vil betyde, at en hvervgiver kan komme til at hæfte for en lønmodtagers krav mod dennes arbejdsgiver, uanset hvor mange underleverandører der vil være tale om i den konkrete situation.

Med de foreslåede regler i L 177 lægges der op til en anden model, der skal bidrage til at bekæmpe svig og misbrug og sikre de udstationerede lønmodtagere deres løn-tilgodehavender, uden at andre led i leverandørkæden gøres direkte ansvarlig for en arbejdsgivers manglende overholdelse af sine forpligtelser.

Det er dog samtidig et led i den foreslåede ordning, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede kan påligne den første danske hvervgiver et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, hvis den udenlandske arbejdsgiver fortsat undlader at betale sit udestående til fonden. Det ekstraordinære bidrag vil som udgangspunkt svare til 25 pct. af det beløb, som fonden har udbetalt til lønmodtageren. Derved er der et incitament for danske hvervgivere til at sikre sig, at en udenlandsk underleverandør overholder sine forpligtelser.

Størrelsen af løn-tilgodehavendet

En anden forskel som jeg vil fremhæve er størrelsen af det løn-tilgodehavende, som de to ordninger ville kunne dække.

Med håndhævelsesdirektivet og udstationeringsdirektivet er der taget stilling til rammerne for indførelse af kædeansvar i forbindelse med udstationering af lønmodtagere.

Den form for kædeansvar for løn, som håndhævelsesdirektivet giver medlemsstaterne mulighed for at indføre, er et kædeansvar for ”nettoløn-tilgodehavender svarende til mindstelønnen”, jf. direktivets artikel 12, stk. 1. Der er således ikke tale om kædeansvar for ethvert løn-tilgodehavende, som en udstationeret lønmodtager måtte have.

Den såkaldte ”mindstelønsbestemmelse” i udstationeringsdirektivet er ikke anvendt i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet i dansk ret. Baggrunden for dette var, at arbejdsmarkedets parter ikke ønskede at anvende muligheden for at fastsætte regler om mindsteløn. Parterne ønskede at fastholde den danske aftalemodel, hvor lønvilkår fastsættes ved kollektive overenskomster også i relation til udstationering af lønmodtagere. Et synspunkt, som parterne stadig fastholder.

Det bemærkes, at udstationeringslovens § 6 a fastsætter rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede er ikke underlagt de samme EU-retlige begrænsninger i forhold til størrelsen af det løn-tilgodehavende, som fonden kan dække. Som det fremgår af lovforslagets bemærkninger til § 2, dækker fonden løn-tilgodehavender i bred forstand, og dermed alle krav på tilgodehavende løn, der er behandlet fagretligt, er opgjort i penge, er eksigible og kan identificeres til en konkret lønmodtager.

Inddrivelse af løn-tilgodehavendet hos en udenlandsk arbejdsgiver.

Sidst vil jeg pege på den vigtige opgave, som fonden har i forhold til at inddrive gælden hos den egentlige skyldner - den udenlandske arbejdsgiver.

Et kædeansvar vil typisk betyde, at når lønmodtageren får dækket sit løn-tilgodehavende hos en hvervgiver eller en kontrahent længere oppe i kæden, vil det være op

til hvervgiveren eller kontrahenten at søge det udbetalte beløb dækket hos arbejdsgiveren, fx ved et civilt søgsmål.

Når fonden har dækket et løntilgodehavende, vil fonden iværksætte inddrivelse hos den udenlandske arbejdsgiver og vil søge at få denne til at betale, før der kan blive tale om, at den danske hvervgiver bliver pålignet et ekstraordinært bidrag. Og fonden vil ikke opgive at få inddrevet løntilgodehavendet hos arbejdsgiveren, fordi hvervgiveren betaler det ekstraordinære bidrag.

Dertil kommer, at der med lovforslaget skabes hjemmel til, at fonden kan inddrive en bod på vegne af den faglige organisation, når boden er tilkendt sammen med et løntilgodehavende ved en fagretlig sag. Denne styrkede håndhævelse af de kollektive overenskomster vil heller ikke være til stede ved et lovbestemt kædeansvar for løn.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen