



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 165 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 165:

”Ministeren bedes give sin vurdering af, om den i beslutningsforslag B 106 (2018-2019) refererede rækkevidde af Laval-sagen og baggrunden for EU-Domstolens afgørelse giver et retvisende billede”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

I begrundelsen for beslutningsforslag B 106 (2018/2019) omtales Laval-sagen som følger:

”Lavalsagen havde et lettisk byggefirma »Laval« som omdrejningspunkt, der ansatte lettiske arbejdere på lettisk overenskomst med betydelig lavere lønninger (80 kr. i timen) end svenske (145 kr. i timen) i forbindelse med et skolerenovationsarbejde i den svenske kommune Vaxholm. Den svenske byggefagforening ønskede at opnå svensk overenskomst med Laval og indledte derfor en faglig konflikt. Det førte til, at den centrale svenske arbejdsgiverorganisation bad den svenske arbejdsret vurdere, hvorvidt konflikten var lovlig i henhold til EU-reglerne om fri bevægelighed af tjenesteydelser. Den svenske arbejdsret forelagde sagen for den daværende EF-Domstol, der fremførte, at de lettiske bygningsarbejdere var beskyttet gennem udstationeringsdirektivet i overensstemmelse med minimumsbeskyttelsesreglerne (Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser). I udstationeringsdirektivet står der bl.a., at arbejdsgiveren er forpligtet til at respektere en kerne af regler vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet. Udstationeringsdirektivet giver i artikel 3 medlemsstaterne en pligt til at regulere en række ansættelsesretlige forhold, men samtidig har medlemsstaterne frihed til selv at bestemme det specifikke indhold af reguleringen. Udstationeringsdirektivet er således åbent over for, at regulering af arbejdsmarkedet kan ske gennem overenskomster. Men som EU-Domstolen fastslog tilbage i 2008 i Lavalsagen, skal nationale arbejdsretlige regler være tilstrækkelig præcise og tilgængelige, således at det er muligt for en udenlandsk arbejdsgiver at følge dem. I Lavalsagen vurderede den daværende EF-Domstol, at de svenske arbejdsretlige regler var både upræcise og uoverskuelige. På den baggrund fastslog EF-Domstolen, at det var urimeligt at forlange, at byggefirmaet Laval skulle kunne få indsigt i, hvilke regler der skulle

overholdes, og den faglige konflikt mod Laval måtte derfor betragtes som værende ulovlig (Beskæftigelsesudvalget, alm. del, bilag 107, folketingsåret 2015-16)."

Jeg vil gerne supplere med et citat fra det notat, der henvises til i citatet ovenfor, BEU alm. del, bilag 107, folketingsåret 2015-16, som jeg vedlægger denne besvarelse:

"Samlet set viser Domstolens retspraksis, at værtslandets regler og praksis hvad angår mindsteløn gælder ved udstationering. Disse skal være klare, tilgængelige og have en vis generel anvendelse. Krav til arbejds- og ansættelsesvilkår må ikke gå ud over bestemmelserne i udstationeringsdirektivets artikel 3."

Når man tager bevæggrundene for forslaget til en arbejdsmarkedsprotokol i betragtning, kan man altså kun lægge til grund, at en sådan protokol vil indebære, at en udenlandsk tjenesteyder skal acceptere at blive mødt med krav, der er upræcise og uoverskuelige, og krav, der går ud over udstationeringsdirektivet.

Dermed vil udstationeringsdirektivet reelt blive overflødigt. Efter udstationeringsdirektivet kan medlemsstater som udgangspunkt ikke kræve, at tjenesteydere opfylder andre krav end de, der følger af direktivet, så som regler om løn og arbejdsmiljø.

Fx kan medlemsstaten, og dermed arbejdsmarkedets parter i medlemsstaten, ikke kræve, at tjenesteyderen opfylder regler om opsigelsesvarsel. Men med arbejdsmarkedsprotokollen kan fagbevægelsen således fx konflikte for en overenskomst med regler om opsigelse, selvom opsigelsesvarslerne er længere end de, der gælder efter reglerne i tjenesteyderens etableringsland.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen