

FOLKETINGET



NOTAT

BESKÆFTIGELSESUDBALGET

12. februar 2016

Ref.: Lotte Rickers Olesen, EU-  
konsulent

### **Centrale EU-domme med konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel**

Beskæftigelsesudvalget har anmodet om en oversigt over centrale EU-domme med konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel som baggrund for et møde med Poul Nielsson, der foretager en strategisk gennemlysning af den nordiske arbejdsmarkedssektor for Nordisk Ministerråd.

#### **Resumé**

En række EU-domme har udfordret de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Det skyldes navnlig, at der ikke er lovbestemt minimumsløn for hele arbejdsmarkedet i de nordiske lande. I stedet spiller kollektive overenskomster en stor rolle. Det er særligt spørgsmålet om udstationerede arbejdstagere, der volder problemer. Kommissionen påtænker at revidere netop udstationeringsdirektivet i 2016 bl.a. med et forslag om ligeløn for lige arbejde på samme arbejdsplads.

#### **Baggrund**

EU-regler på arbejdsmarkedet varetager to hensyn, der kan komme i konflikt: på den ene side hensynet til den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser, på den anden side hensynet til faglige rettigheder, som f.eks. retten til at konflikte.<sup>1</sup> Samtidig er arbejdstagerbegrebet ikke entydigt defineret i EU-retten, og da EU-lovgivning ofte er resultatet af et kompromis mellem forskellige interesser, betyder det samlet, at retstilstanden er kompliceret, og at det er svært at forudsæ udfaldet af domme på området.

#### **Centrale domme**

Det er særligt retten til fri bevægelighed for tjenesteydelser, der i kombination med fraværet af lovbestemt mindsteløn giver problemer for de nordiske arbejdsmarkedsmodeller (f.eks. Laval-dommen, se nedenfor). Udflytning af arbejdspladser til lavtlønslande har ikke tilsvarende givet anledning til problemer – på nær i tilfælde, hvor virksomheden fortsætter som hidtil - blot

<sup>1</sup> Retten til konflikt er fastslået i art. 28 i Charteret for grundlæggende rettigheder.

med lavere lønninger ved brug af udenlandske arbejdstagere (det var tilfældet i Viking Line-dommen, se nedenfor).

### ***Hvilket lands lovgivning gælder?***

Et centralt spørgsmål er, hvorvidt en medlemsstat kan kræve, at vandrede arbejdstagere skal aflønnes efter vilkårene i det land, hvor de har beskæftigelse, så de ikke kan fungere som løntrykkere. Domstolen har bl.a. i sagen **Rush Portuguesa** fra 1990<sup>2</sup> fastslået, at medlemslandene kan udstrække deres lovgivning eller kollektive aftaler, så de omfatter enhver – også dem, der udfører midlertidigt arbejde i landet – uanset, hvor arbejdsgiveren er registreret. Dommen fastlagde samtidig, at udstationerede ikke er omfattet af arbejdstagerbegrebet, men i stedet skal forstås som et led i den tjenesteydelse, som virksomheden leverer.

Udstationeringsdirektivet blev vedtaget 6 år senere. Medlemslandene skal ifølge direktivet sikre, at udstationerede arbejdere er omfattet af visse arbejds- og ansættelsesvilkår, f.eks. mindsteløn fastsat ved lov eller national praksis.<sup>3</sup>

### ***Mindsteløn i kollektive overenskomster skal være klare og tilgængelige***

Laval-dommen fra 2007 gik imod den danske og svenske praksis på området. I **Laval-sagen**<sup>4</sup> havde et lettisk firma, Laval, vundet et EU-udbud om at renovere en skole i den svenske kommune Vaxholm. Lavals lettiske ansatte med lettisk overenskomst tog til Sverige for at starte på renoveringen, men blev forhindret, da svenske fagforbund arrangerede blokade og sympati-konflikter. De svenske fagforeninger mente, at de lettiske ansattes løn på 80 kr. i timen var for lav, og at de skulle betales på et lønniveau, der svarede til det normale i Sverige – 145 kr. i timen.

Sagen havnede ved EU-domstolen, der konkluderede, at de svenske fagforeningers kollektive kampskridt var i strid med fri udveksling af tjenesteydelser, bl.a. fordi der ikke fandtes nationale bestemmelser, der var tilstrækkelige præcise og tilgængelige til, at Laval i praksis kunne få klarhed over, hvilke forpligtelser i der gjaldt forhold til mindsteløn.

Det førte i Danmark til en ny regel i udstationeringsloven, der knytter mindstelønnen til overenskomster indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked. I modsætning til reaktionen i Sverige afskar Danmark ikke mulighed for at konflikte mod udenlandske tjenesteydere, der overholder overenskomstmæssig landsdækkende mindsteløn.

**Rüffert-sagen** fra 2008<sup>5</sup> handler om udbud af offentlige kontrakter. Den tyske delstat Land Niedersachsens lov om udbud af offentlige kontrakter pålagde de

---

<sup>2</sup> C-113/89

<sup>3</sup> Direktiv 1996/71, artikel 3.

<sup>4</sup> C-341/05

<sup>5</sup> C-346/06

virksomheder der modtager ordre plus underentreprenører den overenskomstfastsatte løn, der gælder på stedet for levering af tjenesteydelsen. Domstolen fandt denne lov i strid med udstationeringsdirektivet, fordi overenskomsterne ikke havde en tilstrækkelig generel anvendelse.

I sagen **Kommissionen vs. Luxembourg**<sup>6</sup> fra samme år gav Domstolen Kommissionen medhold i, at luxembourgsk lov med en række betingelser om løn- og arbejdsvilkår, der gælder for alle arbejdstagere (uanset nationalitet og virksomheds hjemsted), stred mod udstationeringsdirektivet, fordi nogle af disse løn- og arbejdsvilkår rakte ud over direktivets bestemmelser om beskyttelse af udstationerede medarbejdere. Desuden gik kontrol af udenlandske virksomheder for vidt.

I **Elektrobudowa-dommen** fra 2015<sup>7</sup> præciserede Domstolen begrebet mindsteløn. Elektrobudowa er et polsk selskab, der havde udstationeret 186 arbejdstagere til at udføre elarbejde ved atomkraftværket Olkiluoto i Finland. Arbejdstagerne overdrog deres lønkrav til den finske fagforening for at opnå finsk overenskomst, der var almen gyldig. Elektrobudowa mente, det var ulovligt efter polsk ret. EU-domstolen gav den finske fagforening medhold i, at de kunne føre sagen. Domstolen slog fast, at metoden til beregning af mindstelønnen er et anliggende for værtsmedlemsstaten – altså Finland. Desuden præciserede Domstolen, at mindsteløn også omfatter akkordløn og kan beregnes på baggrund af indplacering i lønklasser. Mindsteløn kan omfatte rejsetidsgodtgørelse og dagpenge, men ikke kost og logi.

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.

### ***Kan EU blande sig i strejkeretten?***

Samme år som Laval-dommen kom en anden kontroversiel dom om retten til konflikt. I **Viking Line-sagen**<sup>8</sup> havde et finsk selskab, Viking Line, planlagt at udflage den underskudsramte færge Rosella til Estland for at indgå i lokale estiske overenskomster med lavere løn. En finsk fagforening udsendte strejkevarsel og krævede, at alle ansatte skulle være omfattet af finske overenskomster uanset, at færgen blev udflaget. Det fik det Det International Transportarbejderforbund (ITF) til at forbyde de estiske fagforeninger at indgå overenskomster med Viking Line. Spørgsmålet havnede ved EU-Domstolen, der ikke afgjorde den konkrete sag, men konkluderede, at de kollektive

---

<sup>6</sup> C-319/06

<sup>7</sup> C-396/13

<sup>8</sup> C-438/05

kampskridt udgjorde restriktioner for den frie bevægelighed. Kampskridtene kunne være tilladt, hvis de blev begrundet i såkaldte "tvingende almene hensyn" (som f.eks. hensynet til at beskytte arbejdstagere), såfremt de var proportionelle og egnede til at opnå målsætningen. Sagen endte med et forlig.

Laval og Viking-dommene viser, at selvom kollektive kampskridt er sikret i EU-retten, skal disse bruges i overensstemmelse med national ret og EU-ret. På trods af, at EU ikke har lovgivningskompetence i forhold til konfliktretten, mener Domstolen, at medlemsstaterne skal sikre, at konfliktretten bliver anvendt i overensstemmelse med EU-ret, og det er i sidste end Domstolen, der afgør, om det er tilfældet.

### **Kommende ændringer i central EU-lovgivning**

I maj 2014 blev håndhævelsesdirektivet vedtaget med henblik på at sikre, at EU-reglerne ikke fører til social dumping. Håndhævelsesdirektivet, der i øjeblikket er ved at blive implementeret i Danmark, handler om flere elementer i udstationeringsdirektivet, dog ikke løn- og arbejdsvilkår i artikel 3.

Kommissionen ventes i 2016 at fremsætte forslag om en "målrettet evaluering" af udstationeringsdirektivet. Det betyder, at Kommissionen ikke vil åbne for genforhandling af hele direktivet, men kun kigge på dele af det med henblik på at forebygge risiko for social dumping. Det mest kontroversielle er, at Kommissionen påtænker at indføre et princip om lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads. Kommissionen påtænker derimod ikke, at ændre på princippet om, at udstationerede skal være social sikret i deres hjemland.

### **Afslutning**

Dette notat kigger kun på EU-retten i forhold til den danske arbejdsmarkedsmodel. Også på andre områder har domstolspraksis haft betydning for danske regler. Det gælder særligt i spørgsmålet om ligeløn og ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet tilbage i 70'erne. Også i forhold til spørgsmålet om arbejdsmiljø og -vilkår (f.eks. spørgsmålet om sygdom under ferie) har der også været interessante domme fra EU.

### **Kilder:**

- *EU-Karnov 2015*, redigeret af Jens Hartig Danielsen, Michael Ellehauge, Nina Holst-Christiansen og Jonas Bering Liisberg. Bind 3, side 3092ff
- Rapport: *Europa og den nordiske aftalemodel. Det komplicerede samspil mellem nordisk og europæisk arbejdsret*. Redigeret af Jens Kristiansen og udgivet i 2015 på initiativ af Nordens Faglige Samorganisation, med støtte fra Nordisk Ministerråd.

- Debat i Europa-Parlamentet den 15. december 2015 med kommissær for beskæftigelse, sociale forhold og arbejdsmarked, Marianne Thyssen om Kommissionens kommende mobilitetspakke.
- Pressemeldelse af 12. februar 2015 fra EU-domstolen i sagen C-396/13