
FOLKETINGET



**Europaudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget
EU-konsulenten**

Til: Udvalgenes medlemmer og stedfortrædere
Dato: 3. april 2008

EF-Domstolen fastslår, at et tysk krav om mindsteløn i en offentlig udbuds-kontrakt er i strid med EU's udstationeringsdirektiv

EF-Domstolen har den 3. april 2008 afsagt dom i den såkaldte Rüffert-sag¹. Dommen følger i sporet af dommene i hhv. Vaxholm/Laval-sagen² og Viking-Line sagen³ fra december 2007, som satte fokus på forholdet mellem arbejdstagerrettigheder og den fri udveksling af tjenesteydelser.

I dommen fastslås det, at en tysk delstatslov, som i forbindelse med en offentlig byggekонтракт kræver overholdelse af mindstelønnen i henhold til en særlig kollektiv overenskomst, som ikke finder generel anvendelse, er uforenelig med EU-direktivet om udstationering af arbejdstagere, sammenholdt med EF-traktatens artikel 49 om fri bevægelighed for tjenesteydelser.

Sagens baggrund

I 2003 sendte den tyske delstat Land Niedersachsen opførelsen af en tilbygning til et fængsel ud i offentligt udbud. Kontrakten blev efter procedurens afslutning tildelt den tyske virksomhed Objekt und Bauregie, som indsatte det polske firma PKZ med filial i Wedermark (Tyskland) som underentreprenør.

Kontrakten med det tyske firma indeholdt i henhold til delstatsloven om byggekонтракter en række klausuler, hvorefter virksomheden skulle betale de ansatte den overenskomstmæssige løn, der gjaldt på leveringsstedet, i henhold til en særlig kollektiv overenskomst for byggesektoren. Manglende overholdelse af denne forpligtelse ville udløse betaling af en bod.

¹ Sag C-346/06.

² Se EU-note (072) - E 13 af 18. december 2007.

³ Se EU-note (072) - E 11 af 12. december 2007.

I sommeren 2004 kom det frem, at det polske firma PKZ havde beskæftiget polske byggearbejdere til under halvdelen af den løn, som krævedes efter overenskomsten, og delstaten opsagde derefter kontrakten med det tyske firma og krævede betaling af en bod i henhold til kontrakten. Det retslige efterspil førte til, at det tyske firma gik konkurs, og firmaets kurator, Dr. Dirk Rüffert, anlagde derefter sag ved de tyske domstole for at få prøvet gyldigheden af den tyske delstatens krav mod virksomheden.

I forbindelse med ankesagen anmodede delstatens appeldomstol, Oberlandesgericht Celle, EF-Domstolen om at afgøre, hvorvidt den frie udveksling af tjenesteydelser er til hinder for en retlig forpligtelse, hvorefter ordremodtageren af en offentlig kontrakt om byggearbejder skal forpligte sig til mindst at betale sine ansatte den i den gældende overenskomst fastsatte løn.

Danmark og 8 andre lande har intervenseret i sagen.

De tyske regler om mindsteløn

I Tyskland fastsættes mindstelønnen i byggesektoren bl.a. ved kollektive overenskomster. De tyske regler om mindsteløn følger dels af i en kollektiv overenskomst, der fastsætter en mindsteløn i byggesektoren på hele Tysklands område, dels af særlige kollektive overenskomster, som især gælder for et geografisk anvendelsesområde. De særlige overenskomster - herunder den, der er tale om her - er desuden normalt ikke obligatorisk gældende for samtlige lønmodtagere i den berørte branche. Den i sagen omhandlede overenskomst gjaldt således kun for offentlige byggeri og ikke for privat byggeri.

Den særlige kollektive overenskomst sikrer desuden en mindsteløn, som er højere end den, der gælder i henhold til den kollektive overenskomst for hele Tysklands område.

Direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere

Udstationeringsdirektivet fastsætter bl.a. regler om arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere i forbindelse med grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser på byggeområdet.

Ifølge direktivets artikel 3 skal medlemsstaterne sikre de udstationerede arbejdstagere en mindsteløn. Denne mindsteløn kan - udover ved lov eller administrative bestemmelser - sikres ved **kollektive aftaler** eller voldgiftsbestemmelser, **der finder generel anvendelse**.

Herom bestemmer direktivets artikel 3, stk. 8:

*"Ved **kollektive aftaler** eller voldgiftskendelser, **der finder generel anvendelse**, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, **der skal overholdes af alle virksomheder** inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område."*

Direktivet indeholder dog også en bestemmelse, hvorefter EU-landene, som ikke har en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, kan beslutte at tage udgangspunkt i de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, som er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i den pågældende sektor, eller de aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område⁴.

Domstolens præmisser

Domstolen indleder med at konstatere, at sagens omstændigheder er omfattet af EU's udstationeringsdirektiv, og at den lønsats, der er fastsat i den tyske delstats særlige kollektive overenskomst, ikke er fastsat på en af de måder, der fremgår af direktivet.

Domstolen udtaler i den forbindelse, at

*"... den bindende virkning af en kollektiv overenskomst, som den i hovedsagen omhandlede, kun [dækker] en del af byggesektoren i det berørte geografiske område, eftersom, for det første, den lovgivning, der har en sådan retsvirkning, **kun finder anvendelse på offentlige kontrakter** og således ikke omfatter private kontrakter og, for det andet, nævnte kollektive overenskomst **ikke finder generel anvendelse.**"*
(dommens præmis 29)

Herefter anfører Domstolen, med henvisning til dommen i Laval-sagen:

*"Følgelig kan en sådan lønsats **ikke betragtes som en mindsteløn** i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra c), **som medlemsstaterne i henhold hertil har ret til at pålægge virksomheder i andre medlemsstater i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser**" (præmis 31)*

Domstolen udtaler videre, at mindstelønnen efter den omtvistede kollektive overenskomst heller ikke kan betragtes som et arbejds- eller ansættelsesvil-

⁴ Jf. artikel 3, stk. 8, andet afsnit.

kår, der er mere favorabelt for arbejdstageren, jf. direktivets artikel 3, stk. 7, idet **direktivet udtrykkeligt fastslår den grad af beskyttelse som værtsmedlemsstaten kan kræve iagttaget** af virksomheder fra andre EU-lande (præmis 32 og 33).

På den baggrund fastslår Domstolen, at kravet i udbudskontrakten om overholdelse af den særlige mindsteløn er i strid med udstationeringsdirektivet.

Domstolen tilføjer, at denne fortolkning af direktivet bekræftes, når direktivet sammenholdes med princippet om fri udveksling af tjenesteydelser, jf. EF-traktatens artikel 49. (præmis 36)

Således kan den restriktion, der hindrer fri udveksling af tjenesteydelser, som er en følge af forpligtelsen til at betale de ansatte den løn, der er fastsat i den pågældende kollektive overenskomst, i denne sag **ikke betragtes som berettiget af formålet om beskyttelse af arbejdstagerne**. Dette skyldes, ifølge Domstolen, at det ikke er godtgjort, at den højere mindsteløn i den særlige kollektive overenskomst kun er nødvendig for en arbejdstager beskæftiget i byggesektoren, når vedkommende er ansat i forbindelse med en byggeleverance til det offentlige, og ikke, når arbejdstageren arbejder i forbindelse med en privat kontrakt. (præmis 38 og 40)

Dommen **følger dermed ikke generaladvokatens** forslag til afgørelse, som blev fremsat før dommen i Laval-sagen. Generaladvokaten havde lagt op til, at den tyske delstatslov ikke var i strid med EU-retten.

./. Domstolens dom vedlægges.

Med venlig hilsen

Thomas Fich
(Tlf. 3611)