



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 13. maj 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 166 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Line Barfod (EI).

J.nr. 7106-0004

Spørgsmål nr. 166:

”Ministeren bedes kommentere artiklen ”Den uendelige historie om grov udnyttelse” (3Fs hjemmeside 9.5.08) og især redegøre for om det er rigtigt, at det polske firma kan få underkendt danske fagretslige afgørelser i det polske retssystem og i givet fald hvilke skridt han vil tage for at få lukket dette hul?”

Endeligt svar:

Baggrunden for den konkrete sag er følgende: Den polske virksomhed Gal-Met var via et forlig indgået mellem Malerforbundet og Dansk byggeri forpligtet til at betale en polsk medarbejder erstatning for manglende løn. Virksomheden betalte pengene, men den pågældende polske medarbejder blev efterfølgende ved byretten i Polen dømt at skulle tilbagebetale dette beløb til Gal-Met. Med henvisning til denne dom har Gal-Met krævet penge tilbage fra 2 andre medarbejdere. Som følge af denne adfærd indbragte LO Gal-Met for Arbejdsretten. Arbejdsretten fastslog, at Gal-Met's handlemåde er et groft brud på overenskomsten, idet Gal-Met er bundet af de forlig, som Dansk byggeri har indgået på dets vegne, og idømte Gal-Met en bod på 250.000 kr. LO har efterfølgende udtalt, at hvis der overhovedet har været et hul i det arbejdsretlige system, er dette hul blevet lukket med Arbejdsrettens afgørelse. En juraprofessor har imidlertid udtalt, at Gal-Met ikke er afskåret fra at lægge ny sag an i Polen med påstand om, at medarbejderen skal betale de 250.000 kr. tilbage som erstatning.

Med hensyn til juraen i sagen, så kan konflikter i det kollektivarbejdsretlige system løses på 3 måder, afhængigt af sagen: Sagen kan forliges udenretligt, f.eks. på mæglingssmøde eller organisationsmøde, sagen kan gå til faglig voldgift, hvor der kan afsiges kendelse, og endelig kan den gå til Arbejdsretten, der kan afsige dom.

EU-domsforordningen regulerer området for domstolsafgørelser. Danmark er på grund af det retlige forbehold ikke direkte omfattet af forordningen, men har ved en mellemstatslig aftale sikret sig, at forordningens regler skal anvendes i forholdet mellem Danmark og de øvrige EU-lande. Efter forordningens regler kan retsafgørelser anerkendes og fuldbyrdes i de øvrige lande. Endvidere fastslår forordningen, at når der er anlagt retssag i et land, er domstolene i et andet land afskåret fra at behandle en sag mellem samme parter om samme forhold, såkaldt litispændens.

Med hensyn til voldgiftskendelser indeholder New York konventionen af 1958 regler om anerkendelse og fuldbyrdelse. Alle EU-lande har ratificeret denne konvention.

Med hensyn til udenretlige forlig findes der ingen internationale regler om anerkendelse og fuldbyrdelse. Derimod vil handlinger i strid med forliget, som konstateret af Arbejdsretten i den konkrete sag, være et overenskomstbrud og udløse en bod. Denne afgørelse kan fuldbyrdes i udlandet efter domsforordningens regler. I den konkrete sag er der taget skridt hertil.

Da dommen i Arbejdsretten er afsagt med LO som den ene part, er det teoretisk set rigtigt, at Gal-Met ikke vil være afskåret fra at lægge en ny sag an i Polen mod medarbejderen. Der vil nemlig ikke være tale om identiske parter, og betingelsen for såkaldt litispendensvirkning efter domsforordningen vil således ikke være opfyldt. Men det er altså alene en mulighed for at lægge sag an. Hvad resultatet af en sådan ny sag ville være, er et helt andet spørgsmål.

I den forbindelse skal jeg bemærke, at den første dom fra byretten i Polen var en udeblivelsesdom. Efter dansk ret er det således, at hvis en sagsøgt udebliver, bliver der afsagt dom efter sagsøgers påstand, hvis de formelle betingelser er opfyldt. Hvis det samme gælder i Polen, betyder det, at domstolen overhovedet ikke har taget stilling til den materielle rigtighed af kravet.

Uden at kende til polsk ret vil jeg anse det for stærkt tvivlsomt, at en polsk domstol i en evt. ny sag ville gøre medarbejderne erstatningsansvarlige for bod for overenskomstbrud. I øvrigt vil Gal-Met blive hevet i Arbejdsretten igen og formentlig blive idømt skærpet bod, såfremt de anlægger en ny sag.

Jeg mener derfor, at ”systemkonflikten” mellem de danske og polske systemer for fremtiden mere vil være af akademisk interesse end et reelt hul. Efter Gal-Met’s tur gennem maskineriet ville jeg, hvis jeg var rådgiver af udenlandske virksomheder, ikke tilskynde dem til at forsøge at få omstødt afgørelser i det fagretlige system.

Jeg har dog drøftet sagen kort med min polske kollega i forbindelse med rådsmøde i februar, og denne var ikke afvisende overfor at arbejde videre med henblik på at indgå en bilateral aftale. For øjeblikket afventer evt. videre skridt den såkaldte Laval-udredning. Laval-sagen omhandler de krav, som man fra dansk side kan stille til udstationerede virksomheder. Når dette er afklaret, vil næste logiske skridt være at få klarlagt, hvorledes disse krav kan håndhæves i udlandet.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen