

## NOTAT



November 2014

J.nr.

CAL/

### Notat med overvejelser om EU-retlige aspekter i forhold til krav om klarhed ved lovgivning om obligatorisk brug af arbejdsklausuler

---

Danmark har i 1955 – og dermed før Danmarks indmeldelse i EU – ratificeret ILO Konvention nr. 94, som forpligter centrale myndigheder til at bruge arbejdsklausuler. Ved brugen af arbejdsklausuler skal EU-retten, herunder udstationeringsdirektivet respekteres. EU-Kommissionen har i forbindelse med forhandlingerne om udstationeringsdirektivet og i den efterfølgende implementeringsgruppe tilkendegivet, at udstationeringsdirektivet og ILO Konvention nr. 94 er indbyrdes forenelige. Der kan derfor stilles nogle særlige krav i forbindelse med statslige myndigheders anvendelse af arbejdsklausuler.

Kommuners og regioners brug af arbejdsklausuler er ikke dækket af ILO Konvention nr. 94. Cirkulæret indeholder alene en henstilling til kommuner og regioner om at anvende arbejdsklausuler og i den forbindelse anbefales kommuner og regioner at lægge de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster til grund. Hvorledes de nævnte overenskomster konkret lægges til grund, herunder at anvendelsen sker i overensstemmelse med EU-retten, er i dag kommunens eller regionens ansvar.

Hvis der skal lovgives om forhold, der regulerer løn- og arbejdsvilkår, og som skal anvendes i relation til udenlandske tjenesteydere, stiller EU-retten krav om, at det fremgår med fornøden klarhed, hvad den udenlandske tjenesteyder skal leve op til. Dette følger direkte af Laval-afgørelsen, hvor det blev fastslået, at det er en retsstridig hindring for tjenesteydernes fri bevægelighed, hvis en tjenesteyder ikke med den fornødne klarhed kan se, hvilke krav denne skal leve op til i forbindelse med levering af en tjenesteydelse.

Hvis kommuner og regioner ved lov skulle pålægges at anvende arbejdsklausuler, skal det derfor fremgå klart af loven, hvornår og hvordan dette skal ske, herunder hvilket lønniveau og lønelementer arbejdsklausulen skal stille krav om. Det vil være lovgivers ansvar, at de arbejdsklausuler, der efter loven skal anvendes, er i overensstemmelse med EU-retten, dvs. udstationeringsdirektivet, idet lovgivning om obligatorisk brug af arbejdsklausuler i kommuner og regioner vil omfatte alle tjenesteydere, dvs. både danske og udenlandske tjenesteydere.

Som opfølgning på EU-domstolens afgørelse i Laval-sagen, blev rammerne for konfliktretten i forhold til udenlandske virksomheder fastlagt med en bestemmelse i udstationeringslovens § 6 a. Bestemmelsen blev udformet på baggrund af enighed mellem LO og DA. I forbindelse med udformningen af ”Laval-løsningen” blev der

i bemærkningerne til lovforslaget om § 6 a i udstationeringsloven opregnet nogle eksempler på hvilke lønelementer i de repræsentative overenskomster, der kunne konfliktes for. Det indgik i forbindelse med "Laval-løsningen" som en forudsætning, at parterne skulle operationalisere løsningen, og efter § 6 a er det den lønmodtagerorganisation, som ønsker at konflikte overfor en udenlandsk tjenesteyder, der er ansvarlig for, at konflikten finder sted på et konfliktgrundlag, der har den fornødne klarhed og er i overensstemmelse med EU-retten.

Det bemærkes i den forbindelse, at spørgsmålet om, hvad der kan anses for mindsteløn efter udstationeringsdirektivet, pt. er genstand for en sag ved EU-Domstolen. Generaladvokaten har i denne sag bl.a. udtalt, at værtsstaten i forhold til udstationerede arbejdstagere alene kan stille krav om den absolutte mindsteløn i lovgivning eller relevante overenskomster, selvom det antages, at de fleste (eller alle) arbejdstagere i praksis får udbetalt en højere løn som følge af personlige omstændigheder. Dette kan fx være anciennitet og kvalifikationer. Hvis domstolen følger generaladvokatens udtalelse vil det kunne få betydning også i en dansk sammenhæng med hensyn til, hvilke overenskomsterkrav der kan stilles overfor en udenlandsk virksomhed.

Sammenfattende er det vurderingen, at lovgivning om obligatorisk brug af arbejdsklausuler vil forudsætte, at der kan henvises til indgåede overenskomster, som indeholder den fornødne klarhed med hensyn til mindstelønnen, hvilket der ifølge Beskæftigelsesministeriets kendskab ikke findes i dag, da arbejdsmarkedets parter ikke har aftalt Laval-overenskomster, eller at lovgiver tager stilling til fx hvilke løntillæg, der skal anses for en del af mindstelønnen og dermed indskrives i en arbejdsklausul. Der vil skulle tages højde for udstationeringsdirektivet og EU-Domstolens praksis på området.

I forhold til vikarloven bemærkes det, at udstationeringsdirektivets art. 3 stk. 9, giver mulighed for, at en medlemsstat kan stille samme krav til udenlandske vikarbureauer, som man kan stille til indenlandske vikarbureauer. Det er derfor muligt her at gå videre i reguleringen end efter udstationeringsdirektivets almindelige bestemmelser. I forbindelse med implementeringen af vikardirektivet blev muligheden for at lægge de mest repræsentative danske parter landsdækkende overenskomster til grund anvendt. Det er imidlertid efter vikarloven et krav, at vikarbejdet skal være dækket af en sådan overenskomst for at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, og derfor var der ikke i forbindelse med udformningen af lovforslaget grund til at gå nærmere ind i overenskomsternes, herunder lønbestemmelsernes, specifikke elementer.