



Folketingets Europaudvalg  
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 167 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

**Spørgsmål nr. 167:**

”Kan ministeren redegøre for, om regeringen deler B 106 (2018-2019) forslagsstillerens udlægning af, at Lavaldommen og Viking Line-sagen har ført til, at EU-Domstolens afgørelser har eroderet medlemslandenes muligheder for at opstille værnregler mod løndumping?”

J.nr. 2019 - 1483

**Svar:**

Regeringen mener ikke, at dommene har eroderet medlemslandenes muligheder for at opstille værn med social dumping.

Som det fremgår af mit svar på EEU-spørgsmål 166, alm. del, berørte dommen i Viking-Line-sagen ikke dansk praksis.

Som det fremgår af mit svar på EEU-spørgsmål 165, alm. del, følger det af Laval-sagen og udstationeringsdirektivet, 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.

I begrundelsen for B 106 henvises der til, at der efter Laval-dommen blev indsat en ny bestemmelse i udstationeringsloven, § 6a, med henblik på at sikre, at fagbevægelsen kunne konflikte inden for de rammer, der fulgte af Laval-sagen.

Af bestemmelsen følger, at anvendelsen af kollektive kampskridt kan ske på samme måde som over for danske arbejdsgivere for at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere i henhold til de landsdækkende overenskomster er forpligtede til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde.

Det følger af Laval-dommen, at der ikke kan konfliktes for fuld overenskomst, hvis overenskomsten fx indeholder løfteparagraffer om lokal forhandling.

Men som det fremgår, kan der opstilles tilstrækkelige værn mod løndumping. Et medlemsland kan selv definere sin mindsteløn og gøre den gældende, hvis den er bindende og gennemsigtig.

Jeg vil gerne henvise til en anden dom fra EU-Domstolen for at illustrere dette, nemlig præmisserne 39-42 fra dommen C-396/13:

*”39 I denne henseende bemærkes, at det udtrykkeligt fremgår af ordlyden af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 96/71, at mindstelønnen defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret. Denne ordlyd indebærer, at metoden til beregning af mindstelønnen og de kriterier, der anvendes i den forbindelse, ligeledes er et anliggende for værtsmedlemsstaten.*

*40 Det fremgår for det første af det ovenstående, at de gældende regler i værtsmedlemsstaten kan være afgørende for, om mindstelønnen skal beregnes som time-løn eller som akkordløn. For at kunne gøres gældende over for en arbejdsgiver, som udstationerer arbejdstagere i denne medlemsstat, skal disse regler dog være bindende, og de skal opfylde betingelserne om gennemsigtighed, hvilket navnlig indebærer, at de skal være tilgængelige og klare.*

*41 I medfør af disse kriterier kan den mindsteløn, som beregnes på grundlag af de relevante kollektive overenskomster, ikke være afhængig af den udstationerende arbejdsgivers frie valg, udelukkende med det formål at tilbyde lavere lønomkostninger end omkostningerne til lokal arbejdskraft.*

*42 I hovedsagen tilkommer det den nationale ret at efterprøve, om de regler for beregning af mindstelønnen, som anvendes i medfør af de relevante kollektive overenskomster, er bindende og gennemsigtige.”*

Herudover findes der en række domme, der med henblik på at sikre ligeløn og bekæmpelse af ”illoyal konkurrence”, som EU-Domstolen formulerer det, tillader foranstaltninger, der kan udgøre restriktioner for den fri bevægelighed. Fx et belgisk krav om forhåndsanmeldelse, jf. C-396/13, og tysk krav om solidarisk ansvar, C-60/03.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen