

Seminar hos AnsættelsesAdvokater 17. september 2013

Den politiske proces om vikarloven
Stephan Agger (LO) og Pernille Knudsen (DA)

To vanskelige direktiver

Rådet:

Forslag til vikardirektiv fra 2002

Forslag til ændring af arbejdstidsdirektiv fra 2004

Blokerende mindretal på begge direktiver i Rådet. DK en del af blokerende mindretal på vikardirektivet

Efter adskillige forsøg opnås i sensommeren 2008 et kompromis ved en samlet forhandling af begge direktiver. Resultatet er en såkaldt "fælles holdning".

Den dag Parlamentet snød Rådet

EP åbner pakken og godkender den fælles holdning til f.s.v.a. vikardirektivet til trods for at direktivet på flere punkter lå langt fra Parlamentets ændringsforslag fra 2002.

Hvorfor?

Art. 251, stk. 2. (nu 294)

"Hvis Europa-Parlamentet ...

a) godkender den fælles holdning eller ikke har udtalt sig, anses den pågældende retsakt for vedtaget ..."

Parlamentet vurderer, at man får det bedst opnåelige med arbejdstidsdirektivet som løftestang, men smider løftestangen fra sig (endnu ikke vedtaget d.d.)

Det politiske baggrundstæppe

- Direktivet vedtaget den 19. nov. 2008 (VK-regering)
- Implementeringsudvalget den 26. maj 2009
- Overenskomstforhandlinger 2010
- Arbejdsgruppe den 12. april 2011
- Folketingsvalg den 15. september 2011 (ny regering)
- Overenskomstforhandlinger 2012
- 3-partsdrøftelser maj/juni 2012
- Begrundet udtalelse den 26. oktober 2012
- Forhandlinger mellem DA, LO, regering og opposition
- Brev fra DI og CO-i den 18. februar 2013
- Lovforslag den 17. april 2013

Formål med DA og LO's oplæg

- Hvorfor var den politiske proces SÅ vanskelig?
- Hvad var de juridiske knaster i den politiske proces?

Rammerne for fravigelse ved kollektiv overenskomst

art 5, stk. 3

"Medlemsstaterne kan ... give (parterne) **mulighed for** ... at videreføre eller indgå kollektive overenskomster", der fraviger ligebehandlingsprincippet.

Er det så et krav, at de pågældende overenskomstparter skal være enige om, at den pågældende overenskomst skal fravige ligebehandlingsprincippet?

Rammerne for fravigelse ved kollektiv overenskomst

Fortolkning af direktiv med inddragelse af hjemmelsgrundlag:

"mulighed for" andre sprogversioner "the option of" "die
Möglichkeit einräumen" "leur offrir la possibilité"

TEUF art 153, stk. 3 (om overenskomstimplementering) (tidl
137) Medlemsstaterne kan overlade direktivimplementering
til arbejdsmarkedets parter "efter en fælles anmodning fra
disse"

Meget taler altså for at parterne selv - i fællesskab - skal vælge
om de udnytter fravigelsesadgangen - i samme retning,
formålsbetragtninger i TEUF art 151, direktivets præambel
og art 11.

Fravigelsesadgangen – artikel 5, stk. 3

Afgørende hensyn ved implementering af art. 5, stk. 3:

- Respekt af aftalemodellen
- Respekt af EU's åbne grænser
- Respekt af princippet om minimumsimplicitering

Fravigelsesadgangen – artikel 5, stk. 3

Fortolkning af art. 5, stk. 3:

- *"...videreføre eller indgå kollektive overenskomster"*
- *"...den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres"*
- *"...som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1"*

Hovedproblemstillinger i øvrigt

LO-fokus: udenlandske udstationerende vikarbureauer

Gav to spørgsmål:

1. Anvendelsen af den danske vikarlov på disse
 - Udfordring: Rom I, art 8, stk. 2
loven i det land, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører sit arbejde.
 - Løsning: udstationering art. 3, stk. 9,
hjemmel til at bestemme, at udstationerede vikarer skal have samme vilkår som indenlandske og
Rom I, art. 23, hvorefter forordningen ikke berører
anvendelsen af fællesskabsretlige bestemmelser

Hovedproblemstillinger i øvrigt

2. afgrænsningen af de overenskomster, der kan fravige ligeb.

Udfordring

En blank henvisning til kollektive overenskomster giver p.g.a. den meget vide definition meget vide muligheder for fravigelse også for udenlandske overenskomster.

Løsning:

igen udstationeringsdirektivets art 3, stk. 9 og Rom I art 23. Nu sammen med udstationeringsdirektivets art 3, stk. 8, der angiver hvilke overenskomster der kan anvendes ved fastsættelsen af vilkår for udstationerede til lande, hvor overenskomster ikke gælder erga omnes

Andre problemstillinger

- Kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark (§ 3, stk. 5)
- Flere overenskomster på samme fagområde
- Satsløse overenskomster
- Udenlandske overenskomster
- Afgrænsning af ligebehandlingsprincippet
- Brugervirksomhedernes forpligtelser i kapitel 4
- Udvalg om fagretlig behandling af vikarloven