



## Europa og den nordiske aftalemodel

Nordisk Faglig Kongres maj 2015

Ved professor, dr. jur. Jens Kristiansen

## “Europa og den nordiske aftalemodel”

- En NFS-initieret rapport med økonomisk støtte fra NMR
- Hovedformål at bidrage til øget viden om samspillet mellem nordisk og europæisk arbejdsret
- Rapporten indeholder
  - En generel analyse af den nordiske aftalemodels europæiske udfordringer
  - 11 bidrag med eksempler på de udfordringer som praktikere oplever i mødet med de europæiske regler



## Er der en fælles nordisk aftalemodel?

De nordiske lande har mange fælles træk

- Præference for overenskomster
- Fredspligt for organisationer og medlemmer
- Moderat brug af lovgivning
- Tilbageholdende domstole



Der er også betydelige forskelle mellem de nordiske lande

- Udstrækning af overenskomster til hele branchen
- Balancen mellem love og overenskomster
- Beskyttelse af lønmodtagere mod opsigelse
- Indretning af det arbejdsretlige processystem



## Europæisk integration og den nordiske model

Den europæiske integration udfordrer den nordiske aftalemødel på flere måder

- De nordiske lande indgår i et stadig mere uoverskueligt europæisk retssystem
- De europæiske forpligtelser er med til at forrykke balancen mellem overenskomster og lovgivning
- Domstolene har fået en mere fremtrædende position i det arbejdsretlige system



# Det komplekse europæiske retssystem



## Det komplekse europæiske retssystem

De nordiske lande er alle påvirket af et stadig mere kompliceret europæisk retssystem

- Krydsende kompetencegrundlag
- Kompliceret retligt hierarki
- Tre forskellige europæiske domstole



## Krydsende kompetencegrundlag

- EU har forskellige kompetencer som varetager forskellige hensyn
- At der ikke er kompetence efter ét grundlag, udelukker ikke kompetence efter et andet grundlag
  - EU kan ikke harmonisere lønforhold, men kan godt afgive henstillinger om lønreformer til specifikke lande
  - EU kan ikke harmonisere konfliktretten, men en faglig konflikt kan være uforenelig med den frie bevægelighed





## Kompliceret retligt hierarki

- EU- og EØS-retten består af både generelle retsprincipper (traktatniveau) og konkrete regler (direktiver)
- Forholdet mellem de to retskilder er kompliceret
  - Udstationeringsdirektivet overlader "mindsteløn" til værtslandet, men kan den fastlagte mindsteløn være uforenelig med traktatens ret til fri serviceudveksling?
  - Kan chartret om grundlæggende rettigheder ændre ved fortolkningen af arbejdsretlige direktiver?



## Tre forskellige europæiske domstole

- De europæiske domstole har hvert deres formelle kompetenceområde, men indgår reelt i et tæt samspil
- Vil de tre domstole altid se ens på samme spørgsmål?
  - Ser EU- og EFTA-domstolene ens på "mindsteløn" i udstationeringsdirektivet?
  - Ser EU-Domstolen og Menneskerettighedsdomstolen ens på konfliktret contra fri bevægelighed?



# **Forrykket balance mellem Overenskomster og lovgivning**



## Balancen mellem lovgivning og overenskomster

- De mange EU-direktiver har givet lovgivningsmagten en mere fremtrædende position
- Når det er lykkedes at fastholde aftaletraditionen i næsten uændret form beror det på
  - at EU har fået overdraget en begrænset kompetence til at vedtage direktiver (med kvalificeret flertal)
  - at de nationale aktører har været enige om fortsat at prioritere overenskomster



## Implementering af direktiver

- Implementering af direktiver har ikke ændret væsentligt ved de nationale særtræk
- Finland og Norge har i vidt omfang benyttet eksisterende lovgivning som implementeringskilde
  - Arbejdsaftaleloven (Finland) og
  - Arbejdsmiljøloven (Norge)
- Danmark, Island og Sverige har i højere grad været nødt til at gennemføre nye love
  - dog ofte med vide muligheder for at aftale sig ud af loven ved kollektive overenskomster



## Udstationeringsdirektivet særlig udfordring

- Udstationerede medarbejdere har været en særlig udfordring i alle de nordiske lande
- Implementeringen af udstationeringsdirektivet har til gengæld været håndteret ved ret forskellige metoder
- Mindstelønninger for udstationerede medarbejdere er blevet sikret
  - Alene ved konfliktret i Danmark og Sverige
  - Ved Almengyldige overenskomster i Finland og Island
  - Ved en kombination i Norge



# Domstolenes styrkede position i det arbejdsretlige system



## Domstolenes stigende betydning

- De nordiske domstole indgår i et stadig tættere samspil med de europæiske domstole
- De har pligt til i videst muligt omfang at anvende national ret i overensstemmelse med de europæiske forpligtelser
- Domstolenes ændrede rolle har flere konsekvenser
  - Domstolskontrol af lovgivning og overenskomster
  - Usikkert at indrette sig i tillid til (klar) national ret
  - De nationale domstole kan komme i et loyalitetsdilemma





## Domstolskontrol af overenskomster og lovgivning

- De nordiske domstole har traditionelt været meget loyale over for lovgiver og overenskomstparterne
- De europæiske forpligtelser giver domstolene en mere retsskabende rolle
- Den faglige og politiske handlefrihed er i stigende grad undergivet domstolskontrol
  - Har et lovindgreb i en arbejdskonflikt været "nødvendigt"?
  - Kan et "udenbystillæg" indgå i en mindsteløn?
  - Er en fast fratrædelsesalder "nødvendig"?



## Usikkert at indrette sig i tillid til national ret

- Europæiske forpligtelser kan gøre det mere usikkert at indrette sig i tillid til national ret
- De nationale domstole skal i nogle tilfælde omfortolke eller se bort fra national ret
  - Svenske fagforeninger er idømt erstatning for en konflikt, som var i overensstemmelse med svensk lovgivning
  - Danske arbejdsgivere er dømt til at betale godtgørelse, selv om de ikke skulle efter dansk lovgivning



## De nationale domstoles loyalitetsdilemma

- Domstolene kan komme i et dilemma mellem at være loyale over for EU's retsorden og den nordiske retstradition
- Både den norske og danske Højesteret har befundet sig i det dilemma
  - STX-sagen om fortolkning af mindstelønsbegrebet i udstationeringsdirektivet
  - Ajos-sagen om generelle EU-princippers forrang frem for dansk lovgivning i sager med private arbejdsgivere



**Tak for opmærksomheden og  
god læselyst!**

