

Amerikakaj  
Dampfærgevej 26  
Postboks 2562  
2100 København Ø

Tel +45 35 25 39 40  
Fax +45 35 25 39 50  
info@norrbomvinding.com  
www.norrbomvinding.com

25. april 2014  
J.nr. 21114  
CKC/JOM

## Notat vedrørende konsekvenser af foreslået arbejdsklausul

Ifølge artikel 2, stk. 1, i ILO-konvention nr. 94 skal visse offentlige kontrakter indgået af staten indeholde bestemmelser, der *"tilsikrer vedkommende arbejder en løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommendes fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres [...]"*.

ILO-konvention nr. 94 finder ikke af sig selv anvendelse på arbejde, der udføres af kom-muner, men ved cirkulæreskrivelse af 27. juni 1990 henstillede Arbejdsministeriet til, at der alligevel optages arbejdsklausuler i visse kommunalt indgåede kontrakter. Køben-havns Kommune ønsker at følge denne opfordring og anmodede således ved e-mail af 20. juni 2014 undertegnede om at udarbejde et forslag til, hvorledes en arbejdsklausul kunne formuleres.

Ved brev af 12. marts 2014 fremkom jeg med forslag til flere forskellige arbejdsklausuler, idet jeg anbefalede kommunen at anvende følgende klausul:

*"Københavns Kommune ønsker at overholde artikel 2, stk. 1, i ILO-konvention nr. 94. Som konsekvens heraf skal ansatte hos leverandøren samt hos leverandørens eventu-elle underleverandører (herunder underleverandører i flere led) under udførelsen af arbejdet for Københavns Kommune være sikret rettigheder, som ikke er mindre gunstige end dem, der følger af den overenskomst for til-svarende arbejde, der er indgået mellem de mest repræ-sentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.*

*Med rettigheder menes (i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser) rettigheder vedrørende:*

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid*
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år*
- c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger*
- d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer*
- e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen*
- f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge*
- g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling*

*Nærværende klausul finder ikke anvendelse for arbejde, der udføres uden for Danmarks grænser.”*

Der har fra visse faglige organisationer været udtrykt ønske om, at Københavns Kommunes arbejdsklausul skal indeholde en bestemmelse om, at leverandøren til fulde og dermed punkt for punkt skal overholde den overenskomst, der er indgået mellem de på området mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Det er imidlertid min vurdering, at en sådan bestemmelse vil være i strid med EU's direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (udstationeringsdirektivet). Det er derfor min opfattelse, at en arbejdsklausul må indskrænkes til at vedrøre de arbejdstagerrettigheder, der er oplyst i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Disse er følgelig også gengivet i mit forslag til en arbejdsklausul.

Om baggrunden for mit forslag til en arbejdsklausul – og konsekvenserne af den foreslåede klausul – henvises for en nærmere gennemgang til mit brev af 12. marts 2014, mine notater af 21. marts 2014 og 8. april 2014, og min kollega, advokat Jesper Oehlenschläger Madsens e-mail af 25. marts 2014.

For at belyse indholdet af den foreslåede arbejdsklausul har Københavns Kommune efterfølgende anmodet mig om at udarbejde nærværende notat, der viser, hvilke arbejdsvilkår

– herunder navnlig lønvilkår – som en fiktiv udenlandsk medarbejder vil være underlagt, såfremt han er omfattet af den af mig foreslåede arbejdsklausul.

## 1. Om den fiktive medarbejder

1.1 Efter aftale med Københavns Kommune har jeg i dette notat taget udgangspunkt i den fiktive situation, at en polsk tømrervirksomhed (leverandør) indgår en kontrakt med Københavns Kommune om udførelse af tømrerarbejde på en af kommunens folkeskoler. Kontrakten indeholder den af mig foreslåede arbejdsklausul.

Omdrejningspunktet for notatet vil være den polske tømrer X, der er bosat og ansat i Polen hos den polske tømrervirksomhed, men som midlertidigt udstationeres i Danmark for at udføre det netop nævnte arbejde på den københavnske folkeskole.

1.2 Der tages i notatet udgangspunkt i **en arbejdsuge i 2013**, der ser ud som følger:

Mandag:	09.30 – 13.30 (pause: 30 min.)
Tirsdag:	05.00 – 18.30 (pause: 15 min.)
Onsdag:	06.00 – 20.00 (pause: 15 min. + 45 min.)
Torsdag:	12.00 – 17.00 (pause: 0 min)
Fredag:	15.00 – 01.00 (pause: 1 time)
Lørdag:	06.00 – 16.30 (pause 30 min.)
Søndag:	Fri

For eksemplets skyld er torsdag Kristi Himmelfartsdag.

For eksemplets skyld bemærkes desuden, at lørdagen var planlagt som fridag, men at X blev indkaldt ekstraordinært til arbejde denne dag.

1.3 Jeg bemærker for god ordens skyld, at arbejdsugen næppe er udtryk for en realistisk arbejdsuge, men at det tænkte eksempel er konstrueret for at belyse forskellige forhold vedrørende forskudttilæg, helligdagstillæg, overarbejde mv.

1.4 I mit eksempel indlægger jeg desuden den forudsætning, at den polske tømrervirksomhed har udgifter til sociale ydelser af forskellige slags i Polen. Jeg har ikke undersøgt de polske regler nærmere, hvorfor der alene redegøres for konsekvenserne på overordnet plan. Jeg bemærker for god ordens skyld, at det fra kontrakt til kontrakt må undersøges, hvilke udgifter den pågældende leverandør har i sit hjemland.

## 2. Forudsætningerne for mine beregninger – herunder valg af overenskomst

2.1 Inden for tømrerområdet, er det min vurdering, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter er 3F på medarbejderside og Dansk Byggeri på arbejdsgiverside.

3F og Dansk Byggeri har med hinanden indgået Bygningsoverenskomsten, der ifølge § 1, stk. 2, bl.a. omfatter tømrerarbejde.

Det er som konsekvens heraf min vurdering, at der i relation til vurderingen af den polske tømrer X's løn og arbejdsvilkår på den københavnske folkeskole skal tages udgangspunkt i netop Bygningsoverenskomsten.

2.2 Eftersom jeg ovenfor har lagt til grund, at arbejdet blev udført i 2013, tages der i notatet udgangspunkt i den overenskomst, der var gældende i perioden 1. marts 2012 til 1. marts 2014 samt i taksterne gældende pr. 1. marts 2013.

2.3 Jeg lægger nedenfor til grund,

**at** arbejdet ikke er akkordbelagt, jf. overenskomstens § 31,

**at** arbejdet ikke giver anledning til smudstillæg, jf. overenskomstens § 25, eller andre tillægsbetalinger, der ikke udtrykkeligt er nævnt nedenfor,

**at** arbejdet ikke giver anledning til kørselsgodtgørelse, jf. overenskomstens § 29, men at tømrervirksomheden i stedet overholder reglerne i overenskomstens § 30 om overnatning, diæter og krav om en ugentlig ud/hjemrejse,

**at** lønnen tillægges pension, idet jeg lægger til grund, at Københavns Kommune sikrer, at pensionsordningen i overenskomsten ikke betragtes som en erhvervstilknyttet tillægspensionsordning (forholdet må vel betragtes som tvivlsomt, men undersøges, som jeg har forstået det, nærmere af Københavns Kommune selv), samt

**at** lønnen tillægges feriegodtgørelse, betaling af feriefridage og søgneheligdagsbetaling.

2.4 Det bemærkes, at der på det danske arbejdsmarked er mange forskellige overenskomster. Det er derfor heller ikke givet, at konklusionerne i dette notat ville have været de samme, såfremt en anden medarbejder og dermed en anden overenskomst var blevet valgt som eksempel. Bygningsoverenskomsten er dog en stor overenskomst, og det er derfor min vurdering, at eksemplet nedenfor er rimelig illustrativt.

### 3. De enkelte arbejdsdage

3.1 I det følgende belyses X's arbejdsuge nærmere:

#### 3.2 Mandag

X møder ind på arbejdspladsen kl. 9.30 om morgenen, hvorefter han arbejder i et par timer. Han holder frokostpause i 30 minutter og fortsætter derefter arbejdet frem til kl. 13.30.

X har således samlet set arbejdet 3,5 timer denne dag (dertil kommer en frokostpause på 30 minutter).

Det følger af overenskomstens § 22, at minimallønnen udgør 114,95 kr. pr. time. X har dermed et samlet lønkrav på **402,35 kr.** for arbejdet udført om mandagen.

Foruden den "almindelige" løn kommer arbejdsgiverpensionsbidraget, der udgør 8 % og feriegodtgørelse betaling af feriefridage samt søgnehelligdagsgodtgørelse, der samlet udgør 19,40 %, jf. overenskomstens bilag 12. Dette gælder generelt som tillæg til minimallønnen, hvorfor jeg ikke vil omtale dette dag for dag, men tage højde herfor i den afsluttende beregning i afsnit 4.

Mandag giver ikke anledning til yderligere bemærkninger, så længe det forudsættes, at X får den minimalløn, der følger af overenskomstens § 22.

#### 3.3 Tirsdag

X møder ind på arbejdspladsen kl. 5.00 om morgenen. Han holder frokostpause i 15 minutter og fortsætter derefter arbejdet frem til kl. 18.30.

X har således arbejdet 13 timer og 15 minutter denne dag.

I henhold til overenskomstens § 22 om minimalløn pr. time har X således et lønkrav på **1.523,09 kr.**

Denne arbejdsdag giver anledning til to overvejelser – henholdsvis i forhold til arbejdstidens placering og i forhold til eventuelle tillæg.

Om arbejdstidens placering skal følgende bemærkes:

Det følger af overenskomstens § 10, stk. 2, at den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Som det ses af ovenstående, arbejder X udenfor den normale daglige arbejdstid denne tirsdag. Spørgsmålet er herefter, om overenskomstbestemmelsen om arbejdstidens normale placering kan påberåbes overfor leverandøren.

Arbejdsklausulen stiller – som konsekvens af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a – krav om, at reglerne om maksimal arbejdstid og minimal hviletid overholdes. Heri ligger imidlertid ikke, at leverandøren også skal overholde reglerne om arbejdstidens placering. Som konsekvens heraf, vil overenskomstens § 10, stk. 2, som udgangspunkt ikke kunne påberåbes overfor leverandøren, men bestemmelserne i § 10, stk. 2, kan imidlertid være relevant i forhold til beregningen af timelønnen.

Om beregning af et eventuelle tillæg skal følgende bemærkes:

Ifølge overenskomstens § 11 kan en medarbejder – såfremt visse forudsætninger er opfyldt – pålægges at udføre arbejde inden kl. 6.00 om morgenen og efter kl. 18.00 om aftenen mod betaling af et forskudtillæg efter reglerne om forskudt arbejdstid i overenskomstens § 11. Det lægges til grund, at forudsætningerne for at falde ind i bestemmelsen om forskudt arbejdstid er opfyldt, hvorfor arbejdet i tidsrummet mellem kl. 5.00 og kl. 6.00 skal udløse et forskudtillæg på **50,05 kr.**

Det følger af overenskomstens § 10, stk. 1, at den maksimale normale daglige arbejdstid er 8 timer, hvilket betyder, at arbejdstid derefter må berettige til et tillæg for overarbejde. Eftersom X om tirsdagen arbejder 13,25 timer, har han krav på overtidsbetaling for 5,25 timers arbejde. Ifølge § 21 udløser de første 3 timers overarbejde et tillæg på 50 %, mens de resterende timer udløser et tillæg på 100 %. For arbejdet udført tirsdag har X således krav på overtidstillæg af **431,06 kr.** ( $3 \times 0,5 \times 114,95 + 2,25 \times 114,95$ ).

Det betyder således, at X's samlede lønkrav for denne dag – inklusiv tillægge-  
ne for overarbejde og forskudttid – udgør **2004,20 kr.**

#### 3.4

##### Onsdag

X møder ind på arbejde kl. 6.00. Han holder hvilepause i 15 minutter. Derefter arbejder han videre frem til sin frokostpause, som varer 45 minutter. Herefter arbejder han indtil kl. 20.00.

X har således arbejdet 13 timer denne dag, og den samlede minimalløn udgør dermed **1.494,35 kr.**

Ud fra samme overvejelser som ovenfor, vil X have krav på tillæg for overarbejde i henhold til overenskomstens § 10, stk. 1. Overarbejde betales som

nævnt med et tillæg af timelønnen på 50 % i de første 3 timer efter en normal arbejdsdag på 8 timer. Det samlede overtidstillæg udgør således **402,33 kr.** ( $3 \times 0,5 \times 114,95 + 2 \times 114,95$ ).

Det betyder således, at X's samlede lønkrav for denne dag – inklusiv tillæg for overarbejde – udgør **1896,68 kr.**

### 3.5 Torsdag

X møder på arbejde kl. 12. Han har ekstraordinært travlt denne dag og holder ingen pauser. Han arbejder frem til kl. 17.00.

Arbejdsdagen udgør dermed 5 timer, hvorfor minimallønnen i henhold til overenskomstens § 22 udgør **574,75 kr.**

Denne torsdag er Kristi Himmelfartsdag. Det fremgår af overenskomstens § 21, at der på søn- og helligdage betales et tillæg til timelønnen på 100 %. Tillægget udgør således ligesom minimallønnen **574,75 kr.**, hvorfor X samlede lønkrav denne dag beløber sig til **1149,50 kr.**

Det bemærkes, at X ikke afholder spisepause denne dag. Henset til arbejdsdagens relativt korte længde – og henset til arbejdstidens placering – kan jeg ikke se, at der i overenskomsten er beskrevet nogen pligt til en mindste hviletid på en sådan dag.

### 3.6 Fredag

X møder sent ind på arbejde denne dag. Han møder således ind kl. 17.00. Efter 5 timers arbejde holder han en hvilepause på 1 time, og fortsætter herefter med at arbejde frem til kl. 01.00 om natten.

X har således arbejdet 7 timer denne dag.

I henhold til overenskomstens § 22 om minimalløn pr. time har X således et lønkrav på **804,65 kr.**

Da X imidlertid arbejder om aftenen/natten denne dag, har han krav på at få udbetalt et tillæg for dette. Også her lægges til grund, at betingelserne for honorering af tillæg for forskudt tid er opfyldt, jf. overenskomstens § 11, og timerne fra 18.00 til 22.00 skal således honoreres med et tillæg på 20,65 kr. pr. time, mens timerne fra 22.00 til 1.00 skal honoreres med et tillæg på 41,35 kr. pr. time. Det giver et samlet tillæg på **204,65 kr.**

Det betyder således, at X's samlede lønkrav for denne dag – inklusiv tillæg – udgør **1009,30 kr.**

### 3.7 Lørdag og søndag

Da X bliver pålagt akut arbejde, bliver han nødt til at møde på arbejde om lørdagen, selvom han ellers havde fri. Han møder ind på arbejdspladsen kl. 6.00. Nogle timer efter holder han frokostpause i 30 minutter. Han færdiggør det sidste arbejde og går fra skolen kl. 16.30.

X har således arbejdet 10 timer denne dag.

I henhold til overenskomstens § 22 om minimalløn pr. time har X således et lønkrav på **1149,50 kr.**

Det følger af overenskomstens § 21, stk. 3, at lørdagsarbejde betales med sædvanlig løn samt 50 % tillæg dagens 3 første timer og dernæst 100 % tillæg. Det samlede tillæg udgør således **977,08 kr.** ( $3 \times 0,5 \times 114,95 + 7 \times 114,95$ ). Alt i alt udgør lønnen om lørdagen således **2.126,58 kr.**

Arbejdstiden denne dag giver ikke anledning til øvrige overvejelser om tillæg. Der er dog et muligt problem i forhold til arbejdsmiljølovens regler om hviletid (11-timersreglen). Dette vil være en overtrædelse af loven, der kan sanktioneres med bøde eller fængsel efter lovens § 82.

## 4. Opsamling

4.1 Den samlede lønindtægt for X i denne arbejdsuge udgør **8.588,61 kr.**

4.2 Hertil kommer skattefri diæter og transportgodtgørelse, der ikke er beregnet, idet det lægges til grund, at medarbejderne er omfattet af § 30 om overnatning uden at vi kender nogen konkret bopæl.

Det følger af overenskomstens § 40, stk. 3, at pensionsbidraget samlet set udgør 12 % af medarbejdernes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Heraf skal virksomheden betale 8 %, mens medarbejderen betaler 4 %.

For at kunne beregne pensionsbidraget må der imidlertid først beregnes ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse, hvilket udgør 19,40 % af den ferieberettigede løn, jf. overenskomstens bilag 12. Det beløb udgør således **1.666,19 kr.**

Herefter kan arbejdsgiverens pensionsbidrag beregnes. Dette udgør som nævnt 8 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling – altså **820,38 kr.** ( $(8.588,61 + 1.666,19) \times 0,08$ )



Overenskomstens § 40, stk. 5-9 indeholder desuden en regel om oprettelse af en sundhedsordning, hvortil arbejdsgiveren skal indbetale 0,15 % af den pensionsberettigede løn. Der kan ikke stilles krav om, at en polsk leverandør indbetaler til en dansk sundhedsordning, men betalingen må betragtes som et lønelement, der – i fald den ikke indbetales til en sundhedsordning – må udbetales til medarbejderen som løn. Lønelementet udgør **15,38 kr.**  $((8.588,61 + 1.666,19) \times 0,0015)$

Den samlede løn, som den polske leverandør ville skulle betale til medarbejderen udgør herefter **11.090,56 kr.**

Det bemærkes, at Københavns Kommune ikke kan stille krav om, at betalingen sker på en bestemt måde – herunder fx til en pensionskasse eller lignende. Det må endvidere kunne lægges til grund, at hvis der er udbetalt løn, ferie eller andre sociale ydelser til en ordning i Polen, så må disse bidrag kunne fratregkes den løn, som den polske leverandør skal betale til sin polske medarbejder i Danmark. Dette princip fremgår af forarbejderne til udstationeringslovens som citeret på side 7 i mit notat af 21. marts 2014 og kan ligeledes udledes af Arbejdsrettens dom af 20. februar 2014 i sagen AR2013.0828, hvoraf blandt andet følger:

*"Det fremgår udtrykkeligt af den forelagte tiltrædelsesoverenskomst, at beløb, der er indbetalt i feriegodtgørelse mv. i henhold til overenskomsten kan modregnes, såfremt der er indbetalt feriegodtgørelse mv. til medarbejderen i hjemlandet og indbetalingerne kan dokumenteres over for fagforeningen. Tiltrædelsesoverenskomsten ses herefter ikke at stride mod EU-reglerne på dette punkt."*

Alt i alt er situationen imidlertid den, at den samlede løn i eksemplet med den polske tømrer vil svare til den løn, som en dansk lønmodtager ansat hos en dansk overenskomstdækket virksomhed ville have fået under de tilsvarende omstændigheder. Forskellen består alene i forhold til udbetalingsmåde, idet man kan forestille sig, at den polske medarbejder får sundhedsbidraget udbetalt som løn, eller her og nu må acceptere, at en lidt større eller lidt mindre del af lønnen udbetales til en pensionsordning eller anden lignende social kasse.

## 5. Andre eksempler i forlængelse af ovenstående

- 5.1 Det følger af overenskomstens §§ 63-66, at virksomheder skal indbetale forskellige beløb for deres ansattes præsterede arbejdstimer, som skal erlægges i hhv. en uddannelsesordning, DA/LO Udviklingsfond og Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Spørgsmålet er herefter, om den polske leverandør kan være forpligtet til at indbetale disse beløb. Disse fonde har blandt andet et

formål om på længere sigt at sikre arbejdsforhold og sørge for, at der vedbliver veduddannet arbejdskraft indenfor overenskomstfagene. Bidragene får således kun betydning for danske virksomheder, og indbetalingerne kommer således ikke den udenlandske leverandør til gode. Kommunen vil således ikke kunne påberåbe sig disse overenskomstbestemmelser overfor den polske leverandør. Dette understøttes af forarbejderne til § 6 a i udstationeringsloven, hvoraf som nævnt i mit notat af 21. marts 2014 følger:

*"I den forbindelse kan det nævnes, at eksempelvis bidrag til uddannelsesfonde, som den udenlandske tjenesteyder ikke vil kunne få samme glæde af som en dansk arbejdsgiver, ikke vil kunne konverteres til et lønkrav, selvom en dansk arbejdsgiver kan være forpligtet til at betale et sådant bidrag i henhold til en kollektiv overenskomst."*

I bygningsoverenskomsten udgør bidragene til de forskellige uddannelses- og udviklingsfonde hhv. 50 øre pr. arbejdstime, 40 øre pr. arbejdstime og 520 kr. om året. I eksemplet med den polske tømrer giver de manglende bidrag således den polske leverandør en besparelse i omegnen af 60 kr. i løbet af den uge, som eksemplet strækker sig over. Dette skal imidlertid ses i lyset af, at den polske leverandør ikke får glæde af fordelene ved uddannelsesfondene. Hertil kommer, at den enkelte medarbejder ikke i sig selv "går glip" af penge, idet beløbene som nævnt skulle indbetales til en fond og således ikke skulle udbetales til medarbejderen som løn.

- 5.2 En situation, som ikke fremgår af den fiktive arbejdsuge, er situationen, hvor den polske tømrer opsiges. I overenskomstens § 71 fremgår de opsigelsesvarsler, som en arbejdsgiver i almindelighed må iagttage, når en medarbejder opsiges. Det kan imidlertid i forhold til den polske leverandør ikke kræves, at leverandøren følger disse regler. Den polske tømrer vil således også kun være omfattet af de beskyttelsesregler, der finder anvendelse efter polsk lovgivning.

Der henvises nærmere til afsnit 3.2 i mit notat af 21. marts 2014. Der bemærkes i forlængelse heraf, at funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og godtgørelse for usaglig afskedigelse ej heller finder anvendelse i forhold udenlandske funktionærer, der er udstationeret til Danmark. Dette fremgår af § 5 i udstationeringsloven. I lyset heraf, er det naturligt, at det samme må gælde i relation til en arbejdsklausul.

Såfremt den polske tømrer måtte være blevet opsagt i løbet af den fiktive arbejdsuge, ville konsekvensen dermed have været, at han ikke ville kunne have krævet en godtgørelse for usaglig opsigelse, ligesom han ikke ville kunne have krævet løn i den opsigelsesperiode, der er nævnt i overenskomstens § 71. Konkret indeholder overenskomstens § 71 dog kun ganske korte opsigel-

sesvarsler (varsler af 1-10 dages varighed). Nyansatte medarbejderes opsigelsesvarsel er kun 1 dag, og dermed adskiller ansættelsesbeskyttelsen i forhold til den polske tømmer sig ikke fra den ansættelsesbeskyttelse, der ville gælde i relation til medarbejdere hos en nystartet dansk virksomhed.


Reglerne om godtgørelse for usaglig afskedigelse findes i § 4, stk. 3, i DA og LO's hovedaftale. Ifølge aftalen kan arbejdsgiveren pålægges at genansætte medarbejderen, ligesom der kan gives en godtgørelse på op til 52 ugers løn. En meget grov tommelfingerregel siger, at der gives 1 uges løn pr. ansættelsesår, jf. som eksempel Afskedigelsesnævnets kendelse af 4. august 2009 i sagen 20081168.

Det bemærkes endvidere, at reglerne om usaglig afskedigelse i DA og LO's hovedaftale alene finder anvendelse for medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet. Også på dette punkt er den polske medarbejder således blot stillet som en nyansat medarbejder i en dansk overenskomstdækket virksomhed.

Endelig bemærkes, at den polske tømmer i eksemplet antageligt vil være omfattet af polske regler om opsigelsesvarsler og godtgørelse for usaglig afskedigelse. I mange europæiske lande er beskyttelsesreglerne langt mere gunstige for medarbejderne, end de er i Danmark, hvorfor det ikke nødvendigvis er dårligere for medarbejderen at være omfattet af hjemlandets regler frem for de danske regler.

Måtte ovenstående give anledning til spørgsmål, står jeg naturligvis til rådighed.

Norrbom Vinding



Christian K. Clasen