

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

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

Notat vedrørende henvendelse fra 3F og LO

Ved brev af 12. marts 2014 fremkom jeg med forslag til en definition af begrebet "social dumping", ligesom jeg fremkom med forskellige forslag til arbejdsklausuler.

Ved notat af 21. marts 2014 uddybede jeg indholdet og konsekvenserne af de foreslåede arbejdsklausuler.

Mit brev af 12. marts 2014 og mit notat af 21. marts 2014 førte til en henvendelse fra 3F og en henvendelse fra Dansk EI-Forbund, som min kollega, advokat Jesper Oehlenschläger Madsen, fremkom med vores bemærkninger til i en e-mail af 25. marts 2014.

3F er efterfølgende fremkommet med yderligere bemærkninger, hvorfor Københavns Kommune ved e-mail af i går, den 7. april 2014, har bedt mig om en uddybende redegørelse vedrørende enkelte af de punkter, der er behandlet i mit brev af 12. marts 2014, i mit notat af 21. marts 2014 og i e-mailen af 25. marts 2014.

Senere i går, den 7. april 2014, modtog jeg tillige et notat udarbejdet af LO ("Juridiske aspekter vedrørende arbejdsklausuler i Københavns Kommune"). Også LO's notat knytter jeg bemærkninger til i dette notat.

Notatet er struktureret således, at jeg i afsnit 1 behandler spørgsmålet om, hvilke forpligtelser kommunen generelt er underlagt. Jeg konkluderer på baggrund af EU-Domstolens dom i sagen C-341/05 ("Laval"), at Københavns Kommune i en arbejdsklausul ikke kan kræve, at leverandøren overholder ansættelsesvilkår, der ligger uden for de ansættelsesvilkår, der er oplistet i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Dette er efter min

opfattelse tilfældet, uanset om der henvises til udstationeringsdirektivet i arbejdsklausulen eller ej.

Afsnit 2 vedrører nogle mere konkrete eksempler og spørgsmål stillet af Københavns Kommune som et resultat af henvendelsen fra 3F, mens afsnit 3 vedrører LO's notat af 7. april 2014. Der behandles en række forskellige spørgsmål i disse afsnit, hvorfor jeg ikke fremkommer med en samlet, opsamlende konklusion oven på disse afsnit. Jeg skal dog bemærke, at det er et gennemgående tema i begge afsnit, at Københavns Kommune – ligesom jeg konkluderer i afsnit 1 – er bundet af bestemmelserne i udstationeringsdirektivet, uanset om der udtrykkeligt henvises hertil i arbejdsklausulen eller ej.

Jeg bemærker på det overordnede plan, at både LO og 3F synes at være bekymrede for, at udenlandske leverandører stilles bedre end danske overenskomstdækkede leverandører. Jeg forstår bekymringen til en vis grad, idet det er korrekt, at udstationeringsdirektivet opstiller nogle rammer, der – som jeg har redegjort for i mit notat af 21. marts 2014 – gør det umuligt for Københavns Kommune at kræve, at den udenlandske leverandør følger samtlige overenskomsternes bestemmelser til punkt og prikke. Hvis Københavns Kommune anvender den af mig foreslåede arbejdsklausul, er det imidlertid min opfattelse, at kommunen går så langt, som den kan.

Arbejdsklausulen forhindrer desuden ikke, at de faglige organisationer i overensstemmelse med de sædvanlige arbejdsretlige regler søger at opnå overenskomst med de udenlandske leverandører, hvorved de udenlandske arbejdstagere i endnu højere grad sikres den beskyttelse, der følger af den danske arbejdsmarkedsmodel.

Jeg bemærker for god orden skyld, at dette notat alene er af supplerende karakter, og jeg henviser derfor til brevet af 12 marts 2014, notatet af 21. marts 2014 og e-mailen af 25. marts 2014, hvori en række forhold belyses mere indgående, end de vil blive belyst i dette notat.

1. Kommunens forpligtelser generelt

- 1.1 Jeg er blevet bedt om indledningsvist at forholde mig til, om Københavns Kommune vil være underlagt udstationeringsdirektivets regler, uanset om der henvises til udstationeringsdirektivet i arbejdsklausulen eller ej.

Som nævnt i mit brev af 12. marts 2014 oplistes i direktiv 96/71/EF (udstationeringsdirektivet) artikel 3, stk. 1, litra a-g, de rettigheder vedrørende ansættelsesforhold, som offentlige myndigheder må kunne kræve bliver overholdt. Krav, der ligger ud over de i bestemmelsen oplistede krav, risikerer at blive opfattet som diskriminerende i EU-retlig forstand. Den sidste bemærkning underbygges af, at EU-Domstolen i Laval-sagen (C-341/05) fastslog følgende i præmis 80 og 81:

80 Det forholder sig dog ikke desto mindre således, at artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71 ikke kan fortolkes således, at bestemmelsen gør det muligt for værtsmedlemsstaten at betinge gennemførelsen af levering af tjenesteydelser på sit område af overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der går videre end de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse. **For så vidt angår de områder, der er nævnt i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71, fastlægger direktivet nemlig udtrykkeligt den grad af beskyttelse, som værtsmedlemsstaten kan kræve iagttaget af virksomheder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, i forhold til deres arbejdstagere, der er udstationeret på denne værtsmedlemsstats område. En sådan fortolkning ville desuden berøve direktivet sin effektive virkning.**

81 **Derfor** – og med forbehold for muligheden for, at virksomheder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, bl.a. ved en forpligtelse, der påtages over for eget udstationeret personale, i værtsmedlemsstaten frivilligt tiltræder en kollektiv arbejdsoverenskomst, der eventuelt er mere favorabel – **er det beskyttelsesniveau, der skal garanteres over for udstationerede arbejdstagere på værtsmedlemsstatens område, i princippet begrænset til det, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71, forudsat at disse arbejdstagere ikke allerede i medfør af den lov eller de kollektive overenskomster, der gælder i oprindelsesmedlemsstaten, har mere favorable arbejds- og ansættelsesvilkår på de områder, der er nævnt i denne bestemmelse.**

(Mine fremhævelser)

Det er min opfattelse, at disse bemærkninger fra EU-Domstolen medfører, at det altovervejende udgangspunkt må være, at medlemsstater ikke kan stille krav om, at leverandører overholder ansættelsesvilkår, der ligger ud over oplistningen i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Oplistningen må betragtes som udtømmende.

I forlængelse heraf skal bemærkes, at begrebet "medlemsstat" i EU-retlig forstand også omfatter kommunerne, jf. således til eksempel Karsten Engsig Sørensen og Poul Runge Nielsen, EU-Retten, 5. udgave, side 141. Københavns

Kommune er således fuldt ud bundet af udstationeringsdirektivet på lige fod med staten.

For god ordens skyld bemærker jeg ydermere, at det følger af artikel 3, stk. 10, at medlemsstaterne i særlige tilfælde kan fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkår der går videre end opstillingen i artikel 3, stk. 1, litra a-g. Dette gælder dog kun for så vidt, der er tale om grundlæggende retsprincipper ("ordre public"). I Laval-afgørelsens præmis 84 fastslog EU-Domstolen imidlertid, at sådanne grundlæggende retsprincipper ikke kan fastlægges af arbejdsmarkedsparterne, men derimod må fastslås gennem lovgivning. Desuden må reglerne være almen gyldige inden for et bestemt geografisk område. Dette er ikke tilfældet med de danske overenskomster, idet disse ikke er gjort alment gyldige som i visse andre lande (såkaldt erga omnis), men kun er gyldige, såfremt der indgås aftale herom mellem en arbejdsgiver/arbejdsgiverforening og en lønmodtagerorganisation.

- 1.2 Som konsekvens af ovenstående er det min opfattelse, at Københavns Kommune under alle omstændigheder vil være bundet af de rammer, der oplystes i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Dette gælder også i den situation, hvor Københavns Kommune eventuelt måtte beslutte sig for at undlade at henvise udtrykkeligt til direktivet i en arbejdsklausul.

Denne konklusion skal også ses i lyset af, at arbejdsklausulen tænkes anvendt i forbindelse med kommunens udbud af arbejdsopgaver. Eftersom udbudsreglerne er EU-retligt reguleret, må kommunen så meget desto mere være forpligtet til at overholde EU-reglerne – herunder de regler, der er fastsat i udstationeringsdirektivet.

- 1.3 I LO's notat af 7. april 2014 anføres følgende:

"Kommunens henvendelse havde baggrund i et forestående møde i Økonomiudvalget den 1. april 2014, og på den foranledning fremsendte LO brev til kommunen den 31. marts 2014. Af LO's brev fremgår det, at LO anerkender kommunens initiativer på området, men præciserer også, at der efter LO's opfattelse ikke bør ske en begrænsning af klausulernes indhold, således at disse ændres fra et niveau, der svarer til ILO 94 konventionen til et andet og ringere niveau, der svarer til udstationeringsdirektivet."

Som nævnt er det min opfattelse, at Københavns Kommune ved udarbejdelsen af en arbejdsklausul vil være bundet af reglerne i udstationeringsdirektivet, uanset om der henvises direkte til disse regler eller ej. Som konsekvens heraf er det også min overbevisning, at det er forkert, når LO bemærker, at

henvisningen til udstationeringsdirektivets regler skulle indskrænke virkningen af ILO-konvention nr. 94. Selve henvisningen har ikke denne konsekvens. Konsekvensen udspringer direkte af direktivet.

Man kan naturligvis spørge, om man ikke kunne undlade at henvise til udstationeringsdirektivet, når det er min opfattelse, at kommunen er bundet af direktivet under alle omstændigheder. Når jeg i mit forslag til en arbejdsklausul imidlertid har fundet det nødvendigt at henvise til direktivet, så skyldes det – som også anført i mit brev af 12. marts 2014 – at jeg ønsker, at bestemmelsen skal være så gennemskuelig som muligt. Hertil kommer – som ligeledes anført i e-mailen af 25. marts 2014 – at der efter min mening er en risiko for, at en manglende henvisning til udstationeringsdirektivet risikerer at medføre, at arbejdsklausulen vil blive tilsidesat helt eller delvist af domstolene. Jeg tillader mig at gå ud fra, at denne mulige konsekvens så vidt muligt skal søges undgået. Jeg tillader mig også at gå ud fra, at de faglige organisationer er enige heri.

2. Specifikke forhold

2.1 Jeg har i mit notat af 21. marts 2014 (afsnit 1.11) anført følgende:

”Man kan ligeledes forestille sig de situationer, hvor udenlandske leverandører som følge af hjemlandets regler har pligt til at indbetale forskellige ydelser til ordninger i hjemlandet. Leverandøren har i en sådan situation krav på ikke at skulle betale både fuld løn i Danmark og delvis ekstra løn i hjemlandet i form af pension eller lignende. Noget sådant kunne risikere at stille den udenlandske leverandør markant ringere end den danske.”

I kommunens e-mail af 7. april 2014 er jeg blevet bedt om at redegøre for, hvorvidt dette også vil være tilfældet, hvis der ikke henvises til udstationeringsdirektivet i arbejdsklausulen, men alene henvises ILO-konvention nr. 94.

Jeg kan hertil oplyse, at det er min opfattelse, at det citerede udsagn er gældende, uanset om der i arbejdsklausulen henvises til udstationeringsdirektivet eller ej. Dette skyldes til dels, at kommunen – som nævnt i mine generelle bemærkninger i afsnit 1 – har pligt til at holde sig inden for rammerne af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Hertil kommer, at et krav om dobbelt betaling – fx i form af både pension i Danmark og i et andet EU-land – må betragtes som direkte diskrimination af den udenlandske leverandør, idet den udenlandske leverandør dermed samlet set skal betale en højere løn end en dansk leverandør. Noget sådant må også forventes at blive betragtet som en teknisk handelshindring og dermed tillige et brud på det grundlæggende

EU-retlige princip om tjenesteydelsesternes fri bevægelighed, jf. artikel 56 i traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF).

- 2.2 Kommunen har i sin e-mail af 7. april 2014 særskilt oplyst, at der i Laval-overenskomsterne indgået mellem Dansk Byggeri og 3F er opnået enighed om, at reglerne om betaling af pension skal overholdes, uanset om den udenlandske arbejdsgiver tillige indbetaler pension i sit hjemland.

Jeg skal hertil bemærke, at dette ikke ændrer på min opfattelse af, at kommunen ikke kan stille tilsvarende krav.

Jeg skal endvidere bemærke, at selvom 3F naturligvis har mulighed for at indgå en overenskomst med en udenlandsk arbejdsgiver om, at der skal ske dobbelt betaling – fx i form af betaling af pension i begge lande – så har 3F ikke mulighed for at konflikte til støtte for et sådant krav. Som nævnt i mit notat af 21. marts 2014 følger det således af lovforslaget til udstationeringslovens § 6 a:

"I forlængelse heraf kan det anføres, at eventuelle forpligtelser, som den udenlandske tjenesteyder allerede måtte have over for de udstationerede lønmodtagere, nødvendigvis skal tages i betragtning ved en eventuel konvertering, så dobbeltbetaling undgås. Hvis den udenlandske tjenesteyder f.eks. i forvejen betaler til en pensionsordning i oprindelseslandet for de udstationerede lønmodtagere, vil pligten til at betale pension efter en dansk overenskomst ikke eller kun delvist kunne konverteres til et lønkrav, der kan understøttes med kollektive kampskridt over for den udenlandske tjenesteyder."

(Min fremhævelse)

Det må således antages, at 3F allerede i dag tilpasser Laval-overenskomsterne til de konkrete arbejdsgivers forhold med henblik på at kunne understøtte deres overenskomstkraav med konflikt.

- 2.3 I mit notat af 21. marts 2014 har jeg redegjort for, at konsekvenserne af udstationeringsdirektivet er, at Københavns Kommune ikke kan rejse krav om, at ikke-overenskomstdækkede virksomheder skal overholde regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse, regler om arbejdstidens placering mv.

Bemærkningen har i kommunens e-mail af 7. april 2014 affødt to spørgsmål.

For det første ønskes belyst, om de udenlandske virksomheder i så fald skal overholde reglerne om godtgørelse for usaglig afskedigelse i deres hjemland. Hertil bemærkes, at dette kommer an på hjemlandets lovgivning og de eventuelle kollektive overenskomster, som virksomheden måtte være omfattet af i hjemlandet.

Jeg skal for god ordens skyld bemærke, at det tillige må bero på en konkret vurdering, om medarbejderen også kan være omfattet af danske regler om usaglig afskedigelse. Udgangspunktet er, at dette ikke er tilfældet, eftersom regler om usaglig afskedigelse ikke er omfattet af de ansættelsesvilkår, der er nævnt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a-g. Det fremgår da også af udstationeringsloven § 5, at funktionærlovens § 2 b om usaglig afskedigelse ikke finder anvendelse over for udenlandske arbejdsgivere. Enkelte danske bestemmelser om usaglig afskedigelse finder dog anvendelse også over for udenlandske leverandører. Dette gælder fx afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven.

For det andet ønsker Københavns Kommune belyst, om kommunen vil kunne stille krav om, at ikke-overenskomstdækkede virksomheder overholder overenskomsternes regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse og regler om arbejdstidens placering, hvis kommunen undlader at henvise til udstationeringsdirektivet i arbejdsklausulen. Som nævnt ovenfor er det min opfattelse, at kommunen skal holde sig inden for udstationeringsdirektivets rammer, uanset om dette anføres i arbejdsklausulen eller ej. Derfor er det også min opfattelse, at kommunen under ingen omstændigheder kan stille krav om, at en udenlandsk arbejdsgiver overholder overenskomsternes regler om usaglig afskedigelse og eventuelle regler om arbejdstidens placering.

- 2.4 Endelig har Københavns Kommune i e-mailen af 7. april 2014 bedt mig redegøre nærmere for konsekvenserne af, at en eventuel leverandør allerede har tegnet overenskomst.

Jeg henviser til afsnit 2 i mit notat af 21. marts 2014, hvori dette spørgsmål er behandlet. Jeg konkluderer i afsnittet, at samtlige leverandører må overholde de bestemmelser, der følger af de overenskomster, der ifølge arbejdsklausulen finder anvendelse. Dette gælder naturligvis kun under forudsætning af, at bestemmelser kan rummes inden for rammerne af udstationeringsdirektivet.

Imidlertid bemærker jeg også i mit notat af 21. marts 2014, at der alene stilles krav om, at leverandøren ikke stiller medarbejderne ringere end den overenskomst, der anses for at være den mest repræsentative. Arbejdsgiveren kan således godt stille medarbejderen anderledes på forskellige punkter.

Den procentvise størrelse af pensionsindbetalingen kan være et eksempel på, hvornår der kan ske en lovlig "fravigelse" af den overenskomst, der ifølge arbejdsklausulen finder anvendelse.

Man kan forestille sig, at det følger af den overenskomst, der finder anvendelse ifølge arbejdsklausulen, at 10 % af lønnen skal indbetales til en pensionsordning. Man kan ligeledes forestille sig, at en arbejdsgiver er bundet af en overenskomst, hvorefter der ikke er pligt til at indbetale pension til en pensionsordning. I den situation kan arbejdsgiveren frit udbetale hele lønnen til medarbejderne. Han skal dog sikre, at lønnen svarer til den løn **inklusive** pension, der er fastsat i den overenskomst, som ifølge arbejdsklausulen skal benyttes.

Jeg bemærker for god ordens skyld, at arbejdsklausulen kun tjener som en minimumsklausul. Klausulen forhindrer således ikke arbejdsgivere i at stille deres medarbejdere bedre.

3. **Særskilte bemærkninger til LO's notat af 7. april 2014 ("Juridiske aspekter vedrørende arbejdsklausuler i Københavns Kommune")**

- 3.1 Af LO's notat af 7. april 2014 fremgår, at kommunen ved at henvise til udstationseringsdirektivet i arbejdsklausulen stiller medarbejderne ringere, end hvis arbejdsklausulen alene henviste til ILO-konvention nr. 94.

Jeg er ikke helt enig.

Jeg er enig med LO så langt, at ILO-konvention nr. 94 har en meget bred formulering, og at konventionen lægger op til en bredere forståelse af løn- og ansættelsesvilkår end den forståelse, der følger af udstationseringsdirektivet.

Som nævnt i mit afsnit 1 om kommunens generelle forpligtelse er situationen imidlertid den, at kommunen efter min mening er forpligtet af udstationseringsdirektivets bestemmelser, uanset om direktivet nævnes i arbejdsklausulen eller ej. Som konsekvens heraf vil kommunens eventuelle manglende henvisning til udstationseringsdirektivet ikke føre til, at direktivet kan tilsidesættes.

- 3.2 LO's notat synes desuden at bygge på den forudsætning, at ILO-konvention nr. 94 helt eller delvist kan tilsidesætte reglerne i udstationseringsdirektivet. Også dette er forkert.

For det første tænkes arbejdsklausulen anvendt i forbindelse med kommunens udbud. Udbudsreglerne er som bekendt reguleret af EU-retten, og allerede som følge heraf vil EU's udstationseringsdirektiv skulle overholdes.

For det andet har ILO-konvention nr. 94 karakter af en folkeretlig forpligtelse, der ikke direkte angår kommuner, idet kommunerne ikke i folkeretlig henseende er forpligtet af konventionen. Konventionen retter sig alene til staterne.

Det anføres i LO's notat af 7. april 2014, at kommunerne er forpligtet til at overholde ILO-konvention nr. 94. Dette er forkert. Som anført i mit notat af 21. marts 2014 henstillede Arbejdsministeriet i cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27. juni 1990 til, at kommunerne overholder konventionen, men der er alene tale om en henstilling – ikke en forpligtelse. Omvendt er udstationeringsdirektivet bindende for Københavns Kommune. Disse forhold medfører efter min mening, at Københavns Kommune ikke kan se bort fra reglerne i udstationeringsdirektivet for at leve fuldt ud op til ILO-konvention nr. 94.

3.3 Af LO's notat af 7. april 2014 fremgår endvidere:

"Sagen [C-346/06 – "Rüffert"] gav anledning til, at Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Justitsministeriet og Udenrigsministeriet i september 2008 udarbejdede en analyse af EU-dommen, jf. Beskæftigelsesministeriets notat om Vurdering af Rüffert-dommen i relation til Danmarks håndhævelse af ILO konvention 94 (bilag 12). Det fremgår bl.a. af analysen, at udstationeringsdirektivet er gennemført forskelligt i Tyskland og i Danmark, ligesom det fremgår, at domstolen ikke tog eksplicit stilling til ILO konvention nr. 94, da det ikke var relevant i den konkrete sag. Analysen konkluderede, at Danmarks praksis vedrørende ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler kunne fortsætte uændret."

Jeg bemærker hertil først og fremmest, at jeg ikke er enig i LO's udlægning af Beskæftigelsesministeriets "Vurdering af Rüffert-dommen i relation til Danmarks håndhævelse af ILO-konvention 94". Jeg læser derimod vurderingens konklusion således, at Rüffert-sagen undlader at tage stilling til ILO-konvention nr. 94, og at denne dom således **ikke i sig selv** er til hinder for, at Danmarks praksis vedrørende ILO-konvention nr. 94 kan fortsætte uændret. Beskæftigelsesministeriet har omvendt heller ikke i sit notat endegyldigt fastslået, at ILO-konvention nr. 94 er forenelig med EU-retten, ligesom det ikke fremgår af vurderingen, at offentlige myndigheder kan se bort fra bestemmelserne i udstationeringsdirektivet.

Endelig baseres Beskæftigelsesministeriets vurdering på den præmis, at ILO-konvention nr. 94 er folkeretligt bindende. Dette er som nævnt ovenfor tilfældet for så vidt angår staten, men det er ikke tilfældet for så vidt angår kommunerne. Også af den grund er det min opfattelse, at Københavns Kommune har

pligt til at sikre, at reglerne i udstationeringsdirektivet overholdes som led i den arbejdsklausul, kommunen anvender.

- 3.4 Foruden ovennævnte anfører LO i sit notat af 7. april 2014, at det lønbegreb, der opereres med i udstationeringsdirektivet, er uklart og derfor ikke lever op til det gennemsigtighedskrav, der i øvrigt må følge af EU-retten.

Hertil skal først og fremmest bemærkes, at det relevante i relation til gennemsigtighedskravet må være, hvor let det er for en udenlandsk leverandør at vurdere, hvor meget der skal betales i løn efter overenskomsterne. Jeg anerkender, at dette ikke altid fremgår lige klart af overenskomsterne.

Imidlertid vil lønbegrebet set fra en udenlandsk tjenesteyders synspunkt om muligt blive endnu mere uklart, hvis der med henvisning til ILO-konvention nr. 94 henvises til samtlige overenskomsternes bestemmelser, således som LO lægger op til.

Som redegjort for i afsnit 1.8 i mit notat af 21. marts 2014 følger det af EU-rettens gennemsigtighedskrav, at en udenlandsk leverandør ikke kan pålægges at overholde eventuelle uklare lønbestemmelser i overenskomsterne. LO lægger op til, at leverandøren skal overholde samtlige bestemmelser – herunder de uklare. Dette stiller den udenlandske leverandør i en meget svær situation, og kravet vil efter min mening formentlig næppe være lovligt.

- 3.5 Endelig fremkommer LO sidst i sit notat med en anbefaling, der overrasker mig, idet LO anbefaler, at Københavns Kommune afventer Beskæftigelsesministeriets revision af cirkulæret om arbejdsklausuler.

Dette står naturligvis kommunen frit for. Mig bekendt er det imidlertid ikke sikkert, hvornår arbejdet med revisionen af cirkulæret er overstået, hvorfor kommunen risikerer at måtte udsætte anvendelsen af arbejdsklausuler og implementeringen af disse via etableringen af kontrolenheden, hvis kommunen afventer Beskæftigelsesministeriets arbejde.

Jeg skal da også for god ordens skyld bemærke, at kommunen efter Beskæftigelsesministeriets revision af cirkulæret om arbejdsklausuler vil kunne ændre i sin egen arbejdsklausul, hvis dette findes at være formålstjenstligt.

Norrbom Vinding



Christian K. Clasen