

# KOMMENTAR – RETLIG PRØVELSE AF BESKYTTELSEN I KOLLEKTIVAFTALER

# NYE RAMMER FOR AFTALEFRIHEDEN ?

---

Tre bemærkninger/perspektiver på TimePartner afgørelsen:

1. Det er nyt, at CJEU vurderer det materielle beskyttelsesniveau i en kollektiv-aftale. En 'formodning for korrekthed' (assumed correctness) er ikke tilstrækkeligt.
2. Afgørelsens indhold/metode afviger måske ikke så meget fra kollektivarbejdsretlig praksis – det danske eksempel
3. Et indgreb i aftalefriheden vedrører vikarer. Skal vi forvente samme indgreb i aftalefriheden for andre persongrupper i EU?

# 1. FORMEL ANERKENDELSE – NU MED MATERIEL PRØVELSE

**EU anerkender kollektivaftaler som et middel til at sikre gode løn- og arbejdsvilkår** for alle arbejdstagere – også for atypiske arbejdstagere

- Kollektivaftaler fremmer Unionens socialpolitiske mål: TEU art 3, stk. 3, TEUF art 9, og anerkendes i TEUF art 152, EU Charterets art 12, Den Europæiske Sociale Søjle.

**Det nordiske/tyske udgangspunkt: Aftalefrihed er det bedste middel til beskyttelse**

- **Resultatet vil altid være godt (presumed correctness)**, da forhandlingsprocessen varetager alle parternes interesser bedst muligt – her: vikarernes interesser.
- Hvis ligebehandlingsprincip – så følger vilkårene brugervirksomhedens vilkår.
  - Giver rettigheder OG imødegår et misbrug af vikarer
- Hvis fast overenskomst – så gives samme vilkår uanset, hvor arbejdet udføres.
  - Rettigheder opnås gennem den kollektive forhandlingsproces. Men KAN give økonomiske fordele for brugervirksomheder med dyre overenskomster

# 1. FORMEL ANERKENDELSE – NU MED MATERIEL PRØVELSE

---

## CJEU i TimePartner : Kollektivaftaler er et godt middel.

- Beskyttelsesniveauet skal kunne testes retligt – om det principielle udmønter sig i virkeligheden, i forhold til EU-rettens standard.
  - På samme måde som lovgivning kan testes ift. EU-rettens standard
- Referencen er brugervirksomhedens vilkår ift ‘den generelle beskyttelse af vikarer’
  - ift. konkrete løn- og arbejdsvilkår for den enkelte vikar (sikrer rettigheder)
  - ift. at reducere en økonomisk fordel for brugervirksomheden (imødegår misbrug).
  - Det harmonerer med vikardirektivets to overordnede formål

# 2. ER MATERIEL PRØVELSE AF BESKYTTELSESNIVEAUET NYT?

---

## Fra Danmark: Retlig prøvelse af betingelser for derogerende kollektivaftaler for vikarer:

- Derogationsoverenskomster skal opfylde visse formelle betingelser: Indgået af mest repræsentative parter og skal gælde i hele Danmark. Uenighed om, hvorvidt respekt for 'den generelle beskyttelse af vikarer' er et selvstændigt kriterie – eller er en automatisk konsekvens af de formelle krav? (som i TimePartner afgørelsen)

## Højesterets afgørelse U 2020.845 H, 17. december 2019:

- Udover en betingelse om overenskomstens parter (mest repræsentative) og overenskomstens geografiske udstrækning (hele Danmark), så indeholder bestemmelsen også en betingelse om den generelle beskyttelse af vikarer.
- Betingelsen skal prøves, når Arbejdsretten vurderer, om en derogationsoverenskomst opfylder betingelserne for fravigelse af ligebehandlingsprincippet
- Reference: Det EU-retlige beskyttelsesniveau for vikarer

# 2. KAN METODEN TIL TEST AF BESKYTTELSESNIVEAUET NYT ?

I Danmark: Retlig prøvelse af kollektivaftalers generelle niveau – arbejdsgiverens niveau af frihed:

- Det generelle beskyttelsesniveau af to forskellige overenskomster prøves ift. arbejdsgiveren

**FV af 30. januar 2008:**

- Bevisbyrden ligger hos fagforeningen (der slutter kollektivaftaler udenfor sektor-overenskomsten). Referencen: Sektor-overenskomsten.
- Væsentlige afvigelser kan være på et enkelt vilkår, eller afvigelser på mange vilkår, der tilsammen udgør en væsentlig afgivelse.
  - Lønnen afveg, og arbejdsgiveren havde større fleksibilitet mht. lønfastsættelsen. Det gav ringere vilkår for de ansatte.

**FV af 22 februar 1995:**

- Bevisbyrden ligger hos fagforeningen. Referencen er niveauet i sektor-overenskomsten
  - Højere løn er ikke i sig selv nok til at opgive andre vilkår. En samlet vurdering.
  - Arbejdsgiveren havde større fleksibilitet med lønudbetaling og organisering af arbejdstid

# 3. ANDRE 'GENERELLE BESKYTTELSE' ?

---

**TimePartner afgørelsen ligger i klar forlængelse af et politisk fokus fra EU:**

- undgå misbrug af atypiske ansættelsesformer
- sikre visse grundrettigheder for atypisk ansatte
- sikre gode løn- og arbejdsvilkår for atypisk ansatte.
- Det kan tale for, at afgørelsen begrænser sig til vikarer i trepartsforhold

**Det stemmer også med det nyeste tiltag fra EU-kommissionen til styrkelse af kollektive forhandlinger:**

- COM(2023) 38 final: *Proposal for council recommendation for strengthening social dialogue in the European Union.*
- Nationalt: sikre medindflydelse fra arbejdsmarkedsparter ved implementering af EU-regler, opfordre arbejdsmarkedsparter til at se på nye beskæftigelsesformer og atypisk arbejde.

# 3. ANDRE 'GENERELLE BESKYTTELSE' ?

---

## På den anden side:

- Meget stort EU-fokus på at undgå misbrug, proforma, sikre atypisk ansatte gode vilkår, imødegå omgåelse af EU-rettigheder.
- En overenskomst kan teknisk set være af for ringe kvalitet.
- I visse lande kan kollektive overenskomster fratage atypisk ansatte grundrettigheder (platformsarbejderes strejkeret i Italien)
- En prøvelse af beskyttelsesniveauet i overenskomster harmonerer med prøvelse af implementeringslovgivning.
- Der er ikke noget, der tyder på, at EU-domstolen vil holde sig tilbage med at prøve beskyttelsesniveauet i andre implementeringsoverenskomster.



# NYE RAMMER FOR AFTALEFRIHEDEN ?

—  
Tre bemærkninger/perspektiver på TimePartner afgørelsen:

1. Det er nyt, at CJEU vurderer det materielle beskyttelsesniveau i en kollektiv-aftale. En 'formodning for korrekthed' (assumed correctness) er ikke tilstrækkeligt.
  - Et principielt indgreb i aftalefriheden. Formålet harmonerer med direktivets.
2. Afgørelsens indhold/metode afviger måske ikke så meget fra kollektivarbejdsretlig praksis – det danske eksempel.
3. Et indgreb i aftalefriheden vedrører vikarer. Skal vi forvente samme indgreb i aftalefriheden for andre persongrupper i EU?
  - Måske, pga. det særlige fokus på atypisk ansatte, solo-selvstændige, misbrug, og at sikre rettigheder for alle i beskæftigelse.



**JURIDISK INSTITUT**  
AARHUS UNIVERSITET