

# EU-retten og den danske arbejdsmarkedsmodel

Artiklen skitserer nogle hovedtræk af EU's udvikling, herunder især mulighederne for at implementere direktiver ved kollektiv overenskomst, princippet om arbejdskraftens fri bevægelighed og betydningen af EU's Charter om grundlæggende rettigheder.



**RUTH NIELSEN**  
Professor, dr.jur.,  
Copenhagen Business School (CBS)

## 1. EU's udvikling: Det indre marked (fællesmarkedet) og Den europæiske Union

EF/EU startede den 1.1.1958 som et fællesmarkeds-projekt, der kun indeholdt to arbejdsretlige regler af betydning: en regel om fri bevægelighed for arbejdskraft og en regel om ligeløn for mænd og kvinder. Siden begyndelsen af 1970'erne – dvs. nogenlunde samtidig med Danmarks indtræden i EU – har EF/EU's involvering i arbejdsretten fået stadig stigende betydning. EU har indtil nu (2015) engageret sig i tre store projekter.

1. Det indre marked (oprindeligt kaldet fællesmarkedet)
2. Den økonomiske og monetære union (ØMU'en)
3. Unionsborgerskabet med dertil hørende grundlæggende rettigheder

Det indre marked og ØMU'en er overvejende økonomiske projekter, der i høj grad bliver støttet af juridiske regler og institutioner, mens Unionsborgerskabet med dertil hørende grundlæggende rettigheder primært er et juridisk projekt. I perioden fra EF/EU's oprettelse i 1958 til Maastricht-Traktatens ikrafttræden og Unionens oprettelse i 1993 var det indre marked det helt dominerende projekt. Det indre marked er stadig et meget vigtigt delprojekt i EU, men det står ikke længere alene. Ved Maastricht-Traktaten 1992 indledtes ØMU'en og unionsborgerskabet blev indført. I tilknytning til det er der sket en væsentlig udbygning af grundlæggende rettigheder og almindelige retsprincipper.

Den juridiske kerne i det indre marked er regler om fri bevægelighed for varer, tjenesteydelser, kapital og personer,

herunder arbejdskraft og etableringsfrihed for selvstændige næringsdrivende og selskaber. Fri bevægelighed i en indre markeds kontekst er et middel til at sikre fri markedsadgang på tværs af nationale grænser og afvikling af handelshindringer. De primære retskilder er generelle traktatbestemmelser, der har karakter af pligtregler (restriktions- og diskriminationsforbud), navnlig art. 34 om varer i Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF), art. 45 TEUF (arbejdskraft), art. 49 TEUF (etableringsfrihed), art. 56 TEUF (tjenesteydelser) og art. 63 TEUF (kapital) samt praksis fra EU-Domstolen (EUD). På en række mere konkrete delområder er der sket harmonisering ved direktiver og forordninger. Det gælder fx i arbejdsretten, hvor næsten alle emner i dag har en EU-retlig dimension. EU kan kun vedtage sekundærregulering (forordninger, direktiver og afgørelser), hvis der er hjemmel til det i traktaterne. Den vigtigste hjemmelsbestemmelse for arbejdsretlige direktiver er art. 153 TEUF, der kun hjemler minimums-harmonisering, således at medlemsstaterne er frit stillet til at indføre eller bevare forskellig regulering på nationalt niveau, blot de overholder det mindste niveau, direktiver vedtaget med hjemmel i art. 153 TEUF lægger. Siden øst-udvidelsen af EU i 2004 har det potentielle 'clash' mellem EU's regler om fri bevægelighed på det indre marked og dansk kollektiv arbejdsret fået fornyet aktualitet. (Pedersen 2014, Nielsen 2013, kap. 3).

Reglerne om ØMU'en handler om fælles makroøkonomiske rammer for EU-landene, især på det pengepolitiske og finanspolitiske område. De primære retskilder er traktatbestemmelser, der har karakter af kompetencenormer, navnlig art. 121 TEUF, art. 126 TEUF og art. 136 TEUF, en folkeretlig traktat

mellem EU-landene (Finanspagten), der supplerer Traktaten om den Europæiske Union (TEU) og TEUF samt henstillinger (soft law) fra Rådet til medlemsstaterne om at respektere de makro-økonomiske rammebetingelser vedrørende den økonomiske politik, Rådet beslutter. ØMU'en indebærer, at de nationale finanslove i EU-landene kontrolleres af EU for at sikre, at medlemslandene ikke oparbejder for store underskud på de offentlige budgetter. Medlemslandene må selv om, hvor store offentlige udgifter, de vil have, men de må kun i meget beskedent omfang gældsfinansiere udgifterne. Så hvis et EU-land vil være en generøs velfærdsstat, skal det skaffe sig store offentlige indtægter, typisk gennem et effektivt skattesystem.

Unionsborgerskabet med dertil hørende grundlæggende rettigheder indebærer, at alle statsborgere i et EU-land er unionsborgere med dertil hørende grundlæggende rettigheder (menneskerettigheder). Ifølge art 3, stk. 2 TEU udgør EU et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed, hvor der er fri bevægelighed for unionsborgerne. Fri bevægelighed i en unionsborgerkontekst handler om unionsborgerens valgfrihed med hensyn til, hvilket EU-land de ønsker at bo og arbejde i. De primære retskilder vedrørende unionsborgerskab og grundlæggende rettigheder er primærretlige, navnlig art. 6 TEU om grundlæggende rettigheder og EU's forhold til Den europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK), art. 21 TEUF om fri bevægelighed for unionsborgere og EU's Charter om grundlæggende rettigheder, praksis fra EUD, opholdsdirektivet samt EMRK, som efter EUD's praksis udgør en integrerende del af EU-retten og som EU er ved at tiltræde på det folkeretlige plan. Chartret om unionsborgerens grundlæggende rettigheder blev vedtaget som en soft law erklæring i 2000 og hævet i retskildehierarkiet til samme niveau som traktaterne (TEU og TEUF) ved Lissabon-Traktatens ikrafttræden den 1.12.2009.

Før etableringen af EF/EU bestod international arbejdsret primært af ILO regler. ILO (international Labour Organisation) blev stiftet i 1919 som en del af Folkeforbundet (the League of Nations). Efter 2. Verdenskrig blev ILO en FN-organisation. I Philadelphia-deklarationen fra 1944 bekræftede den Internationale Arbejdskonference de grundlæggende principper, ILO er baseret på, især, at 'labour is not a commodity' (O'Higgins 1997). Det synspunkt passer dårligt til tankegangen bag EU's indre markedsregulering, men bedre til rationale bag unionsborgerskabet og de dertil hørende grundlæggende rettigheder (Nielsen 2013, kap. 2).

## 2. Implementering af direktiver ved kollektiv overenskomst

På det danske arbejdsmarked har kollektive overenskomster i de sidste ca. 100 år spillet en dominerende rolle som retskilde. Lovgiver var før medlemskabet af EU tilbageholdende med at lovgive om arbejdsretlige spørgsmål og overlod det til de kollektive parter at ordne forholdene ved kollektiv overenskomst. Det gjaldt stort set alle spørgsmål vedrørende løn og arbejdstid. Folketinget vedtog fx, kort før Danmark gik ind i EF/EU pr. 1.1.1973, at man ikke ville lovgive om ligeløn til mænd og kvinder. EU-medlemskabet har ændret vilkårene for brug af

kollektive overenskomster som reguleringsmiddel på det danske arbejdsmarked (Nielsen 2012 kap. 1) og har ført til, at der i dag er lovgivning på flere områder end tidligere. Emner, der tidligere alene var overenskomstregulerede, er stadig overenskomstregulerede, men de er tillige lovregulerede.

Danske kollektive overenskomster er partsaftaler, der kun forpligter parterne. Det betyder, at en arbejdsgiver kun er forpligtet ved kollektiv overenskomst, hvis den pågældende har gjort sig til part i en sådan, enten ved individuelt at indgå en kollektiv overenskomst med et modstående forbund eller ved at melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation, hvorved arbejdsgiveren bliver bundet af dennes overenskomster. EU-direktiver på det arbejdsretlige område giver normalt rettigheder til alle arbejdstagere i en vis situation. Alle skal tages helt bogstaveligt. Det betyder 100% af de arbejdstagere, direktivet vedrører. EU's ligelønsregel betyder fx, at samtlige kvinder og samtlige mænd, der udfører arbejde af samme værdi som en person af det andet køn, skal have de rettigheder, ligelønsreglen foreskriver. Det kan ikke klares med en dansk kollektiv overenskomst, da overenskomstdækningen, dvs. den procentdel af arbejdsgiverne, der er overenskomstforpligtet, ikke er 100 %.

Det klares i praksis ved, at Danmark vedtager en lov, der implementerer direktivet, således at alle mindst får de rettigheder, de skal have efter direktivet. Danske implementeringslove på det arbejdsretlige område indeholder normalt en bestemmelse om, at loven er subsidiær i forhold til kollektive overenskomster, der opfylder samme krav som direktivet og/eller loven. Det indebærer, at i alle de tilfælde, hvor overenskomstparterne vælger at aftaleimplementere direktivet og med virkning for de arbejdsgivere, der er forpligtede af kollektiv overenskomst, gælder den kollektive overenskomst frem for loven. Evt. tvister om manglende overholdelse af en kollektiv overenskomst, der implementerer et direktiv, skal – ligesom andre tvister om kollektive overenskomster – afgøres i det fagretlige system, dvs. ved domstolen Arbejdsretten eller faglig voldgift. I forhold til ikke-overenskomstforpligtede arbejdsgivere, hvor evt. tvister skal afgøres efter implementeringsloven, skal de behandles ved de almindelige domstole.

I en del EU-lande benyttes almengyldige kollektive overenskomster. De opstår, ved at visse repræsentative kollektive overenskomster ved en forvaltningsakt udstrækkes til at binde alle arbejdsgivere. EUD accepterer sådanne overenskomster som tilstrækkelige til at implementere EU-direktiver, fordi de binder alle berørte arbejdsgivere. Sådanne overenskomster findes ikke i Danmark, hvor arbejdsmarkedets parter hidtil har foretrukket at bevare den gamle danske model, hvor kollektive overenskomster er partsaftaler, som kun binder arbejdsgivere, der frivilligt – evt. under indtryk af kollektive kampskridt fra arbejdstagersiden – har indgået dem.

### 3. Arbejdskraftens fri bevægelighed

I betragtning 1 i præambelen til håndhævelsesdirektivet (2014/54/EU) om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed siges det, at arbejdskraftens fri bevægelighed er en grundlæggende frihedsrettighed for unionsborgerne og udgør en af grundpillerne i Unionens indre marked. Hermed angives den dobbelte kontekst, arbejdskraftens fri bevægelighed i dag (2015) skal ses i: som grundlæggende frihedsrettighed for unionsborgerne og som et instrument til opbygning af det indre marked (Neergaard og Nielsen 2011 = kap. 11).

Princippet om arbejdskraftens fri bevægelighed giver enhver unionsborger, uanset bopæl, ret til frit at rejse til en anden medlemsstat for at arbejde og/eller bo der i arbejdsøjemed. Den beskytter dem mod diskrimination på grundlag af nationalitet med hensyn til adgang til beskæftigelse og beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og skattemæssige og sociale fordele ved at sikre ligebehandling i henhold til national ret, praksis og kollektive overenskomster i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere.

De vigtigste regler om arbejdskraftens fri bevægelighed findes i art. 45 TEUF, der har eksisteret næsten uændret siden den oprindelige Rom-Traktat, der trådte i kraft 1.1.1958; forordningen om vandrende arbejdskraft (EU/492/2011), der kodificerer den første forordning om vandrende arbejdskraft fra 1968; forordningen om koordination af social sikring (EU/883(2004) og håndhævelsesdirektivet (2014/54/EU) om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed, der endnu ikke er implementeret. Desuden har reglerne om unionsborgerskab i art. 20-25 TEUF og opholdsdirektivet (2004/38/EF) om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig i EU-landene også betydning for arbejdskraftens fri bevægelighed, ligesom det generelle forbud mod diskrimination pga. nationalitet i art. 18 TEUF undertiden af EUD inddrages i sager om fri bevægelighed for arbejdskraft.

Begrebet arbejdskraft i art. 45 TEUF og arbejdstager i art. 45 TEUF er EU-retlige begreber, som det ikke tilkommer Medlemsstaterne selv at definere. Dette er fastslået i Levin-sagen (Sag 53/81) og i Lawrie-Blum-sagen (Sag 66/85), hvor EUD fastslog, at det EU-retlige arbejdstagerbegreb forudsætter, at tre betingelser er opfyldt:

1. arbejdstageren skal yde arbejde for en anden,
2. arbejdstageren skal være undergivet denne andens instruktionsbeføjelse, og
3. arbejdsydelsen skal ske mod vederlag.

Tendensen i udviklingen har været, at den beskyttede personkreds for så vidt angår personer i reel beskæftigelse afgrænses stadig bredere, navnlig således at atypiske beskæftigelsesformer som deltid, ansættelse på tidsbegrænsede kontrakter og lignende også er omfattet af princippet om arbejdskraftens fri

bevægelighed. I Genc-sagen (C-14/09) antog EUD, at det ikke kunne udelukkes, at en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 5,5 timer kan give arbejdstagerstatus.

Det er ikke en betingelse for at være arbejdstager, at den pågældende tjener tilstrækkeligt til at kunne forsørge sig selv. Forordningen om vandrende arbejdstagere (EU/492/2011) indeholder i art. 7, stk. 2 en regel om, at vandrende arbejdstagere skal ligebehandles mht. sociale fordele. Forordningen om koordination af EU-landenes sociale sikringsordninger (EU/883/2004) har betydning for muligheden for at eksportere ydelser og muligheden for at medregne beskæftigelsesperioder mv. fra andre EU-lande. En ydelse kan anses for en social sikringsydelse, såfremt den tildeles uden nogen individuel og skønmæssig bedømmelse af personlige behov, men efter lovbestemte kriterier og forudsat, at den vedrører én af de risici, der udtrykkeligt er anført i forordning 883/04. De ydelser, denne forordning finder anvendelse på, er ydelser ved sygdom, moderskab og dermed ligestillede ydelser ved faderskab, invaliditet, alderdom, ydelser til efterladte, ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervs sygdom, ydelser ved dødsfald, arbejdsløshedsydelse, efterløn og familieydelse.

Begrebet sociale fordele i forordningen om vandrende arbejdskraft (EU/492/2011) er langt bredere end begrebet social sikring. Kontanthjælp er fx en social fordel. Efter EUD's praksis skal en social fordel fortolkes bredt, og det omfatter ud over kontanthjælp fx SU, ret til pasning af børn og retten til at have en samlever.

Sociale fordele og social sikring til vandrende arbejdstagere har i de senere år været et indenrigspolitisk kontroversielt emne i Danmark. Som eksempel kan nævnes striden om børnecheck til vandrende arbejdstagere. I 2010 indførte den daværende borgerlige regering i Danmark et optjeningsprincip, der krævede 2 års beskæftigelse eller bopæl i Danmark som betingelse for at vandrende arbejdstagere havde ret til fuld børnecheck (lov nr. 1609 af 22.12.2010 om ændring af lov om børnefamilieydelse). Det strider mod sammenlægningsprincippet i art. 6 i forordningen om koordination af social sikring, der kræver at beskæftigelses- eller bopælsperioder i forskellige EU-lande skal lægges sammen. Det fremgår klart af et par domme, EUD afsagde om emnet i 2011 og 2013 (Sag C-257/10, Bergström og sag C-619/11, Chassart). I sommeren 2013 henvendte Kommissionen sig til Danmark og gjorde gældende, at dansk ret stred mod EU-retten. Den nuværende regering var enig og besluttede at ændre administrativ praksis, således at der udbetales børnecheck til vandrende arbejdstagere i overensstemmelse med forordningen og EUD's fortolkning af den og i strid med teksten i den danske lov om børne- og ungeydelse. Regeringen bebudede, at der ville ske lovændring i den kommende folketingssamling, men der kunne ikke opnås flertal for en tilpasning af loven til EU-kravene. Et folketingsflertal besluttede tværtimod den 8.5.2014, at 'Folketinget pålægger regeringen at sikre, at udbetalingen af børn og unge-ydelser og børnetilskud sker i overensstemmelse med den af Folketinget vedtagne lovgivning'. Det synspunkt strider klart imod princip-

pet om EU-rettens forrang. Statsministeren erklærede, at hun ikke ville følge folketingsflertallet, men ville fortsætte med at administrere i overensstemmelse med EUD's og Kommissionens retsopfattelse, som regeringen var enig i. Det er det, der siden er sket. Der var ikke et flertal i Folketinget for at udtale mistillid til statsministeren i anledning af det passerede.

Historisk har udgangspunktet været, at de nordiske lande i midten af forrige århundrede var eksempler på det, man i den politologiske litteratur kalder majoritetsdemokratier til forskel fra konstitutionelle demokratier (Wind 2010). Som Føllesdal konstaterer (Føllesdal 2002):

Nordic public debates have tended to conflate legitimacy and majoritarian parliamentaryism. Parliament is seen as the site of legitimacy, as the privileged arena for the expression of the general will. There are no Constitutional Courts, and the constitutions and constitutional conventions leave great scope to parliamentary discretion. Thus it is for the Parliaments themselves to decide whether legislation is within the bounds of the constitution.

I majoritetsdemokratier er der ingen forfatningsdomstole, og de almindelige domstole er tilbageholdende med at kontrollere, om lovgiver overholder trinøjere regler som grundloven og grundlæggende rettigheder. Til forskel herfra er judiciel kontrol med lovgivers overholdelse af grundlæggende rettigheder et vigtigt element i konstitutionelle demokratier, som fx Tyskland. EUD spiller også i høj grad en rolle som forfatningsdomstol, både internt i EU og i forhold til medlemslandene, også på det arbejdsretlige område, som i den danske tradition i betydelig grad har været udskilt fra det almindelige domstolssystem, og fungerer i et særligt fagretligt system. Som det fremgår af eksemplet med børnecheck til vandrede arbejdstagere, har Folketinget efter EU-medlemskabet ikke længere samme frihed som tidligere til at gøre hvad som helst. Danmark har også flere gange fået underkendt arbejdsretlige love af EUD, fordi de stred mod EU-regler, se nedenfor i afsnit 4.2.

#### 4.1. Grundlæggende rettigheder – kan diskriminationen af arbejdere i forhold til funktionærer overleve?

Grundlæggende rettigheder (menneskerettigheder) med støtte i EU-retlige og folkeretlige kilder har fået stærkt øget vægt i de godt 20 år, der er gået siden oprettelsen af Den europæiske Union ved Maastricht-Traktatens ikrafttræden den 1.11.1993. Det gælder også i forhold til dansk arbejdsret, hvor grundlæggende rettigheder indtil nu særlig har spillet en rolle vedrørende køns-, alders- og handicapdiskrimination. Et interessant, endnu uafgjort spørgsmål, er, om den traditionelle danske diskrimination af arbejdere i forhold til funktionærer kan/skal tilsidesættes som stridende mod EU's Charter om grundlæggende rettigheder.

##### 4.1. Generelt

Retskildestrukturen for EU's grundlæggende rettigheder er ændret over tid, idet der er sket et skift fra domspraksis og soft law til kodifikation i en tekst med traktatrang (EU's Char-

ter om grundlæggende rettigheder). I EF/EU's allerførste år handlede EF/EU kun om det fælles marked og EUD afviste, at inddrage grundlæggende rettigheder i fortolkningen heraf.

Anerkendelsen af grundlæggende rettigheder begyndte i EUD's praksis i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne. EUD fastslog i 1964 princippet om EU-rettens forrang i Costa/ENEL-sagen (sag 6/64). EUD's praksis om udvikling af grundrettigheder begyndte i nogen grad oprindelig for at dæmpe, navnlig Tysklands og Italiens modstand mod EU-rettens forrang for nationale forfatningssikrede grundrettigheder. I 1974 traf den tyske forfatningsdomstol den beslutning, at så længe der ikke findes et demokratisk vedtaget katalog af grund- og frihedsrettigheder i EU-retten, må den selv efterprøve, om tyske borgere får den beskyttelse, som den tyske forfatnings grund- og frihedsrettigheder giver dem. I slutningen af 1986 traf den tyske forfatningsdomstol en ny beslutning om spørgsmålet, hvor man slog fast, at så længe EU-retten gav den beskyttelse, som den i medfør af EUD's praksis giver grund- og frihedsrettighederne, vil den tyske forfatningsdomstol afstå fra at udøve sin ret til at efterprøve EU-retten.

##### 4.2. Køns-, alders- og handicapdiskrimination

EUD har en meget omfattende praksis om forskellige former for diskrimination, navnlig køns-, alders- og handicapdiskrimination (Andersen et al 2015 bilag 4). Danmark har flere gange fået underkendt danske arbejdsretlige love af EUD, fordi de stred mod en EU-retlig regel. I 1985 blev Danmark dømt for traktatbrud (sag 143/83), fordi den daværende ligelønslov ikke implementerede det daværende ligelønsdirektiv korrekt. I Pedersen-sagen (sag C-66/96) blev en regel i funktionærlovens § 7 underkendt som kønsdiskriminerende. I Ole Andersen-sagen (sag C-499/08) blev funktionærlovens § 2, stk. 2 delvis underkendt som aldersdiskriminerende. Ring og Werge-sagerne (forenede sager C-335/11 og C-337/11) førte til delvis underkendelse af 120-dagesreglen i funktionærlovens § 5, stk. 2 som handicapdiskriminerende.

##### 4.3. Chartret om Grundlæggende rettigheder

Siden Lissabon-Traktaten trådte i kraft den 1.12.2009, har EU haft et omfattende grundretskatalog i Chartret om Grundlæggende rettigheder (Christoffersen 2014) fra 2000, der fra 2000 til 2009 var soft law, men som efter Lissabon-Traktatens ikrafttræden den 1. december 2009 har samme retsvirkninger, herunder forrang og direkte virkning som traktaterne (TEU og TEUF), jf. art. 6 TEU. Art. 6 TEU bestemmer også efter Lissabon-Traktatens ikrafttræden, at EU skal tiltræde EMRK, hvilket er ved ske.

Vedrørende grundlæggende rettigheder (menneskerettigheder) sonderer man ofte mellem borgerlige og politiske rettigheder på den ene side og sociale og økonomiske rettigheder på den anden side. I forhold til arbejdsmarkedet er de økonomiske og sociale rettigheder af særlig central betydning.

Indholdsmæssigt er den største forskel mellem EMRK og EU's Charter om grundlæggende rettigheder, at EMRK i det

væsentligste handler om borgerlige og politiske rettigheder og kun i mindre grad om sociale og økonomiske rettigheder, mens EU-Chartret udover borgerlige og politiske rettigheder også indeholder vidtgående bestemmelser om sociale og økonomiske rettigheder. EU's Charter om grundlæggende rettigheder fastslår, at EU bygger på de udelelige og universelle værdier: menneskets værdighed, frihed, lighed og solidaritet. Chartret indeholder en række regler om unionsborgernes grundlæggende rettigheder i hele samfundet, heriblandt flere af særlig betydning for arbejdslivet. Det drejer sig navnlig om følgende:

- Artikel 1 (Den menneskelige værdighed)
- Artikel 5 (Forbud mod slaveri og tvangsarbejde)
- Artikel 8 (Beskyttelse af personoplysninger)
- Artikel 10 (Ret til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed)
- Artikel 11 (Ytrings- og informationsfrihed)
- Artikel 12 (Forsamlings- og foreningsfrihed)
- Artikel 20 (alle menneskers lighed for loven)
- Artikel 21 (Ikke-forskelsbehandling)
- Artikel 23 (Ligestilling mellem mænd og kvinder)
- Artikel 27 (Ret til information og høring af arbejdstagerne i virksomheden)
- Artikel 28 (Forhandlingsret og ret til kollektive kampskridt, herunder strejke)
- Artikel 29 (Ret til gratis arbejdsformidling)
- Artikel 30 (Beskyttelse i tilfælde af ubegrundet opsigelse)
- Artikel 31 (Retfærdige og rimelige arbejdsforhold, herunder ferie med løn)
- Artikel 32 (Forbud mod børnearbejde og beskyttelse af unge på arbejdspladsen), og
- Artikel 47 (Adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol)

En del af bestemmelserne i Chartret er sammenfaldende med EMRK. Hvor det er tilfældet, skal Chartret fortolkes således, at EMRK udgør et mindsteniveau, som EU's grundlæggende rettigheder kan forbedre, jf. art. 52, stk. 3 i Chartret. Den største ændring, gennemførelse af Lissabon-Traktaten har medført i dansk arbejdsret, er, at Chartret nu har traktatrang, se art. 6 EU. Det betyder, at Chartrets bestemmelser har forrang og di-

rette virkning som andre traktatbestemmelser. Chartret gælder dog kun i dansk ret på i øvrigt EU-regulerede områder.

Som eksempel på et område, hvor det kan få konkret betydning i Danmark, kan nævnes forskelsbehandlingen af arbejdere og funktionærer vedr. ferie med løn. Chartrets art. 31, stk. 2 bestemmer, at enhver arbejdstager har ret til ferie med løn. Denne bestemmelse skal sammenholdes med den generelle bestemmelse i Chartrets art. 20, der foreskriver, at alle mennesker er lige for loven.

Den danske ferielov giver funktionærer ret til ferie med den løbende løn, mens arbejdere får feriegodtgørelse af lønnen i optjeningsåret. Arbejdere får ikke feriegodtgørelse af arbejdsgiverens pensionsbidrag, mens dette anses for en del af lønnen for funktionærer, der har krav på ferie med løn. Efter at Lissabon-Traktaten er trådt i kraft den 1.12.2009, må det antages, at art. 20 og 31 i Chartret har forrang for ferieloven og direkte virkning i Danmark, således at en arbejder, der vil have lige så meget som en funktionær, har krav herpå i medfør af Chartret. Man kan videre spørge, om det i givet fald gælder både i den private og den offentlige sektor. Efter min vurdering er svaret på dette spørgsmål ja. Til støtte herfor kan henvises til, at den tyske forfatningsdomstol i 1990 fastslog (Nielsen 2012, kap. 1), at en bestemmelse i BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), der fastsatte kortere opsigelsesvarsler for arbejdere (Arbeiter) end for funktionærer (Angestellte), var forfatningsstridig som uforenelig med art. 3, stk. 1 Grundgesetz, der ligesom Chartrets art. 20 bestemmer, at alle mennesker er lige for loven (Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich). Begrundelsen var, at diskrimination af arbejdere (Arbeiter) i forhold til funktionærer (Angestellte), der gik tilbage til 1800-tallet, ikke længere - i slutningen af 1900-tallet - kunne anses for sagligt begrundet. Det er nærliggende at antage, at den tyske forfatningsdomstols fortolkning af den enslydende tyske Grundgesetz art. 3, stk. 1 vil inspirere EUD's fortolkning af Chartrets art. 20. Den tyske forfatningsdomstol har som nævnt foran fastslået, at Tyskland, der er det største EU-land, kun anerkender princippet om EU-rettens forrang for national ret, så længe EU anerkender de grundlæggende rettigheder på mindst samme niveau, som de er anerkendt på i tysk ret. Det er derfor reelt umuligt for EU og EUD at vælge et lavere grundretsniveau end det tyske.

**LITTERATUR:**

- Andersen et al 2015, Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen, Kirsten Precht og Christina D. Tvarnø: Ligestillingslovene med kommentarer, bind I. Forskelsbehandlingsloven, den etniske ligebehandlingslov, ligestillingsloven, kønsbalance i ledelse, særlige ligebehandlingsorganer (Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheder) og grundlæggende regler, begreber og principper, Kbhvn. DJØF Forlag 2015 (også online i Arbejdsretsportalen, [www.Arbejdsretsportalen.dk](http://www.Arbejdsretsportalen.dk))
- Christoffersen 2014, Jonas Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende rettigheder med kommentarer, Kbhvn. DJØF Forlag 2014
- Føllesdal 2002, Andreas Føllesdal: Rawls in the Nordic Countries, i *European Journal of Political Theory* 2002 p.181
- Kristiansen 2013, Jens Kristiansen: Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer. Om rollefordelingen mellem overenskomtparterne, Folketinget og domstolene, Kbhvn. DJØF Forlag 2013 (også online i Arbejdsretsportalen, [www.Arbejdsretsportalen.dk](http://www.Arbejdsretsportalen.dk))
- Neergaard og Nielsen 2010, Ulla Neergaard og Ruth Nielsen: EU Ret, Kbhvn., 2010
- Nielsen 2013, Ruth Nielsen: EU Labour Law, Copenhagen, Djoef Publishing 2013 (også online i Arbejdsretsportalen, [www.Arbejdsretsportalen.dk](http://www.Arbejdsretsportalen.dk))
- Nielsen 2012, Ruth Nielsen: Dansk Arbejdsret, Kbhvn. DJØF Forlag 2012 (også online i Arbejdsretsportalen, [www.Arbejdsretsportalen.dk](http://www.Arbejdsretsportalen.dk))
- O'Higgins 1997, O'Higgins, Paul: Labour is not a Commodity' – an Irish Contribution to International Labour Law, *Industrial Law Journal* 1997, Vol. 26 Issue 3, p. 225
- Pedersen 2014, Klaus Pedersen: EU, østarbejdere og dansk overenskomstregulering. Betydningen af EU-arbejdskraftens fri bevægelighed for det danske arbejdsmarkedssystem – En retlig og sociologisk analyse, Kbhvn. Sociologisk Institut, KU 2014 (phd-afhandling)
- Wind 2010, Marlene Wind: The Nordics, the EU and the Reluctance Towards Supranational Judicial Review, 2010 *Journal of Common Market Studies* p. 1039.