

lovlige, såfremt en udenlandsk arbejdsgiver udøver midlertidig virksomhed i Sverige, og det ud fra en samlet bedømmelse fremgår, at tilknytningen til denne medlemsstat er så svag, at medbestemmelsesloven ikke kan anses for at være direkte anvendelig på arbejdsforholdene. Ved besvarelsen af det andet præjudicielle spørgsmål tager EF-domstolen stilling til den svenske medbestemmelseslovs forenelighed med EU-retten. En tilsvarende lov eller praksis findes ikke i Danmark, hvorfor denne analyse, som nævnt under de indledende bemærkninger udelukkende koncentrerer sig om det første præjudicielle spørgsmål.

Hverken Sverige eller Danmark har benyttet sig af muligheden i udstationeringsdirektivet for at indføre kollektive overenskomster med almenlydig effekt.

I EF-domstolens gengivelse af tvisten i hovedsagen beskrives de kollektive kampskridt, som de svenske forbund angiveligt benyttede sig af i pr. 34.²⁾ Kollektive kampskridt af den beskrevne art er ikke lovlige efter dansk ret og de vil heller ikke være lovlige efter svensk ret, hvorfor det må lægges til grund, at beskrivelsen i pr. 34 er foretaget på et fejlagtigt grundlag.

2.4 Relevante retsfor skrifter

Dette afsnit indeholder en gennemgang af relevante forskrifter, som havde betydning for EF-domstolens afgørelse om Laval.

Traktatens art. 49

Traktatens art. 49 indeholder et forbud mod restriktioner, som hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for Fællesskabet. Denne bestemmelse er udtryk for et af de grundlæggende principper om fri bevægelighed i Fællesskabet. Efter EF-domstolens praksis kan en restriktion, som hindrer den fri bevægelighed, i princippet kun begrundes, hvis den forfølger et legitimt

mål, som er foreneligt med traktaten eller er begrundet i tvingende almene hensyn.

Udstationeringsdirektivet

Udstationeringsdirektivet blev vedtaget på baggrund af flere års debat på europæisk plan om social dumping. I de indledende betragtninger til udstationeringsdirektivet blev anført en række til dels modsatrettede formål med direktivet. Det blev således i præambelens nr. 5, 6ff. og 13 anført, at man med direktivet bl.a. ønskede at sikre fair konkurrence, at regulere lovvalget samt at fastsætte en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse for de udstationerede arbejdstagere.

Direktivet retter sig mod udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer arbejdstagere til at udføre arbejde i et andet EU-land. Direktivets anvendelsesområde er afgrænset til udstationering af arbejdstagere for bestemte perioder i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. art. 2, stk. 1. I den situation er udenlandske arbejdsgivere efter art. 3, stk. 1, forpligtet til at sikre deres udstationerede ansatte en kerne af ufravigelige regler om arbejds- og ansættelsesvilkår. Dette gælder bl.a. med hensyn til arbejdstid, arbejdsmiljø, betalt ferie, mindsteløn,³⁾ betingelser for brug af vikarbureauansatte vikarer; ligebehandling og beskyttelsesforanstaltninger for visse arbejdstagergrupper.

Medlemsstaterne påser, at de udstationerende virksomheder på de opremsede områder sikrer deres udstationerede arbejdstagere de vilkår, der er gældende i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres. Dette kan medlemsstaterne ifølge udstationeringsdirektivet gøre på flere måder. Af direktivets artikel 3, stk. 1 fremgår det, at medlemsstaterne kan regulere de i art. 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g) opremsede arbejds- og ansættelsesvilkår ved lov, administrative bestemmelser og/eller ved kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser, der finder generel

²⁾ I pr. 34 beskrives de kollektive kampskridt som værende en blokade der bl.a. bestod i, at forhindre levering af varer til byggepladsen, at opstille strejkevagter og at forbyde de lettiske arbejdstagere og køretøjer adgang til byggepladsen. Ydermere skulle politiet på Laval's anmodning have oplyst, at de kollektive kampskridt var lovlige ifølge national ret, hvorfor politiet ikke kunne give gå ind og fjerne de fysiske hindringer.

³⁾ Efter direktivets art. 3, stk. 1, sidste afsnit, defineres "mindsteløn" (dvs. mindsteløn, herunder overtidsbetaling, dog ikke erhvervstilknyttede tillægspensioner) i overensstemmelse med national lov og/eller praksis. Herudover fastslås det i art. 3, stk. 7, 2. led, at ydelser der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.