

anvendelse,⁴⁾ for så vidt angår de aktiviteter, der er nævnt i bilaget til direktivet.⁵⁾

Endnu en mulighed for regulering af de opremsede ansættelses- og arbejdsvilkår angives i udstationeringsdirektivet art.3, stk. 8, 2. afsnit, hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse. Det anføres i første led i den nævnte bestemmelse som en mulighed, at medlemsstaten, kan beslutte at lægge de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgrænse til grund. Efter direktivets art. 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led kan medlemsstaten lægge kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som ikke gælder på hele det nationale område, til grund.⁶⁾

Bestemmelsen i artikel 3, stk. 8, betyder, at medlemsstater kan vælge *ikke* at vedtage regler om f.eks. mindsteløn ved lov eller at give kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser almen gyldighed. Danmark og Sverige har hidtil valgt at overlade det til arbejdsmarkedets parter via kollektive aftaler at regulere lønfastsættelsen for arbejde, der udføres på deres nationale område. Begge lande har lovgivet om de resterende opremsede arbejds- og ansættelsesvilkår, der fremgår af art. 3, stk. 1, 2. led.⁷⁾

Efter direktivets art. 3, stk. 10, kan medlemsstaten vælge at fastsætte yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår for såvel nationale som udenlandske virksomheder, end de vilkår, som er nævnt i art. 3, stk. 1. Dette kan ske, hvis der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public) eller hvis arbejds- og ansættelsesvilkår er indeholdt i almengyldige kollektive overenskomster. Bestemmelsen er ikke anvendt i Danmark ud fra de samme betragtninger, som er nævnt ovenfor i relation til mindsteløn.

2.5 Identifikation og beskrivelse af relevante hovedproblemstillinger i EF-domstolens afgørelse i sagen om Laval

I forbindelse med behandlingen af det første præjudicielle spørgsmål (præmis 51 ff.) angiver Domstolen i præmis 61, efter at have afgrænset spørgsmålet og gennemgået relevante hovedprincipper, at Domstolens vurdering må foretages på grundlag af udstationeringsdirektivets bestemmelser i lyset af Traktatens artikel 49 samt i givet fald på grundlag af selve denne artikel.

EF-domstolens fortolkning af udstationeringsdirektivet

Domstolen gennemgår i forlængelse af de indledende præmisser i behandlingen af det første spørgsmål i præmis 64 og 65 medlemsstaternes mulighed for at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkår (herunder mindsteløn) for udstationerede arbejdstagere, som de fremgår af udstationeringsdirektivet. Fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår kan således i henhold til direktivets artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, 1. og 2. led ske ved enten lov eller administrative bestemmelser eller ved kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse. Har en medlemsstat ikke benyttet sig af den sidstnævnte mulighed, kan medlemsstaten efter artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 1. og 2. led, beslutte at lægge kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle virksomheder i en sektor og/eller kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, til grund.

På baggrund af denne gennemgang anfører Domstolen i præmis 66, at det er en forudsætning for anvendelsen af den i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, angivne mulighed for at regulere de områder, der er nævnt i direktivets artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), at medlemsstaten træffer bestemmelse herom, og at ligebehandlingsprincippet i øvrigt iagttages.

I præmis 67 konstateres det, at det er ubestridt, at Sverige ved lov har fastsat regler om de op-

⁴⁾ Af direktivets art. 3, stk. 8, 1. led fremgår det, at ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgrænse i det pågældende geografiske område. Denne form for regelfastsættelse kaldes også erga omnes eller f.eks. kollektive overenskomster med almengyldig virkning. Modellen er ikke et udbredt fænomen i Danmark, men der findes dog enkelte spredte eksempler herpå.

⁵⁾ I bilaget til direktivet opremses en række aktiviteter inden for byggebranchen.

⁶⁾ I Danmark er den mest udbredte form for kollektive overenskomster område- eller brancheoverenskomster, som fastsætter arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere for hele brancher.

⁷⁾ Danmark har dog ikke lovgivet om betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer, jf. direktivets art. 3, stk. 1, 2. afsnit, litra d).