

remsede vilkår med undtagelse af mindsteløn. Sverige har heller ikke gjort brug af overenskomster, der finder generel anvendelse eller gjort brug af de i direktivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, fastsatte muligheder.

I dommens præmis 68 fremhæves det, at udstationeringsdirektivet ikke har til formål at harmonisere de nationale ordninger i forhold til fastsættelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, hvorfor det står medlemsstaterne frit for på nationalt plan at vælge en ordning, der ikke er udtrykkeligt nævnt i direktivet, dog under forudsætning af, at Traktatens artikel 49 overholdes. Denne udtalelse betyder, at direktivet ikke forpligter medlemsstaterne til at lovgive om mindsteløn. Danmark vil derfor fortsat kunne overlade det til fagforeningerne at håndhæve mindstelønkrav inden for de grænser, som Traktatens artikel 49 fastsætter.

Af præmis 70 synes det imidlertid at fremgå, at hvis medlemsstaten ikke har benyttet muligheden for at anvende kollektive overenskomster på en af de måder, som nævnt i artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, kan der ikke rejses krav over for en udenlandsk tjenesteyder om en løn i henhold til en sådan kollektiv overenskomst.

I præmis 71 udtaler Domstolen i en delkonklusion, at hvis der søges opnået overenskomstmæssige lønvilkår gennem anvendelse af kollektive kampskridt, skal disse lønvilkår fremgå direkte og klart af den pågældende overenskomst.

Vilkår der går videre end minimumsopremsningen

Herefter går Domstolen nærmere ind i forståelsen af udstationeringsdirektivets artikel 3 på baggrund af Traktatens artikel 49. Det konstateres i præmis 75, at nævnte artikel 3 er til hinder for, at udenlandske tjenesteydere kan konkurrere illoyalt i forhold til værtsstatens virksomheder, og desuden garanterer udstationerede arbejdstagere en minimumsbeskyttelse. Imidlertid kan der, jf. navnlig dommens præmis 80, ikke med hjemmel i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7, pålægges udenlandske tjenesteydere videgående krav, f.eks. i form af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst indeholdende sådanne krav, end fastlagt i værtsstatens lovgivning på de i artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), anførte områder. EF-domstolen bemærker i præmis 81, at direktivet på disse områder udtrykkeligt angiver

den minimumsbeskyttelse, som udenlandske tjenesteydere skal give udstationerede arbejdstagere.

Endelig afvises det i dommens præmis 84, at arbejdsmarkedets parter under henvisning til egne overenskomstbestemmelser, der rækker videre end de i artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g) anførte, kan påberåbe sig hensynet til ordre public, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, til støtte for lovligheden af kollektive kampskridt som de, der blev taget i anvendelse i den konkrete sag. Efter Domstolens opfattelse er det således alene nationale myndigheder – og ikke arbejdsmarkedets parter – der kan handle på grundlag af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10.

EF-domstolens fortolkning af Traktatens artikel 49

Domstolen forholder sig dernæst til blandt andet det af den danske og svenske regering fremførte synspunkt om, at anvendelsen af kollektive kampskridt falder uden for fællesskabsrettens anvendelsesområde, hvilket afvises i præmis 95, hvor retten til at iværksætte kollektive kampskridt samtidig anerkendes som en grundlæggende rettighed. På den baggrund undersøger Domstolen, om iværksættelsen af kollektive kampskridt udgør en restriktion i forhold til Traktatens artikel 49 samt om denne i givet fald kan begrundes.

I præmis 99 fremhæves, at de pågældende overenskomster i den konkrete sag indeholder såvel mere favorable vilkår på de i artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), anførte områder som bestemmelser, der vedrører andre områder, der ikke er nævnt i artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), hvorfor kollektive kampskridt til støtte herfor må betragtes som en restriktion i relation til Traktatens artikel 49. I præmis 100 fremhæves, at der så meget desto mere er tale om en restriktion efter Traktatens artikel 49, når den udenlandske tjenesteyder ikke har mulighed for at få kendskab til de relevante lønvilkår, da vilkårene forhandles på plads efter indgåelse af overenskomsten.

Hensynet til beskyttelse mod social dumping beskrives i præmis 103 som et potentielt tvingendt alment hensyn, som kan begrunde en restriktion i de af traktaten fastsatte grundlæggende friheder herunder tjenesteydelseernes fri bevægelighed. I præmis 108 henviser Domstolen