

sættelse af en ny § 6 a i udstationeringsloven. Ved ændringen benyttes muligheden i udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, hvorefter en medlemsstat, som ikke har en ordning med kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, kan beslutte at lægge kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område, til grund.

2. Udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen m.v.

Som konsekvens af Laval-afgørelsen iværksatte regeringen et udredningsarbejde med henblik på at afdække behovet for tilpasning af den danske retstilstand angående anvendelse af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere.

Præsentation af udredningsarbejdet/kommis-sorium, sammensætning mv.....

Som konklusion under analysefasen af udredningsarbejdet kunne det konstateres, at en vis justering af den danske retstilstand var nødvendig som følge af Laval-afgørelsen.

På en række punkter vurderedes det, at afgørelsen opstillede nogle krav til retstilstanden i en medlemsstat. Hvis staten eller fagforeninger stiller krav til udenlandske tjenesteydere på de i udstationeringsdirektivet artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), anførte områder, skal der i praksis være et lovmæssigt grundlag, der med tilstrækkelig klarhed definerer vilkårene. Dette lovgrundlag kan være som beskrevet i artikel 3, stk. 1 og 8, hvilket vil sige, at der enten skal være lovgivet om mindsteløn eller være en lovmæssig forankring af eller henvisning til relevante kollektive overenskomster, der regulerer dette vilkår.

De pågældende vilkår skal endvidere fremstå tilstrækkeligt præcise og tilgængelige, så det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en udenlandsk tjenesteyder at få klarhed over, hvilke minimumsforpligtelser denne skal overholde. Det fremgik også af Laval-afgørelsen, at der ikke kan stilles krav over for udenlandske tjenesteydere på områder, der falder uden for det i den nævnte bestemmelse anførte.

Når man som i Danmark ikke har etableret en model for almengørelse af overenskomster, har man i stedet mulighed for at lægge de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område, til grund,

jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit.

I Laval-afgørelsen blev denne bestemmelse i udstationeringsdirektivet fortolket på følgende måde i præmis 66:

»Det følger af ordlyden af denne bestemmelse, at anvendelsen af denne [...] mulighed forudsætter, dels at medlemsstaten træffer bestemmelse herom, dels at anvendelsen af kollektive aftaler på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere, sikrer, at disse på de områder, der er opregnet i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71, behandles lige i forhold til indenlandske virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgræn, som befinder sig i en tilsvarende situation. Efter direktivets artikel 3, stk. 8, foreligger der ligebehandling, når sidstnævnte virksomheder er underkastet samme forpligtelser på de nævnte områder som udstationeringsvirksomhederne, og begge typer af virksomheder skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.«

Det er derfor udredningsgruppens konklusion, at det er en mulighed for Danmark at ændre udstationeringsloven således, at der indsættes en bestemmelse om, at der til grund for fastlæggelse af mindsteløn skal lægges de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af sådanne, vil de danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kunne indlede kollektive kampskridt. Ligebehandlingen vil herved være sikret – de udenlandske tjenesteydere vil hverken blive bedre eller dårligere behandlet end danske virksomheder.

3. Gældende ret

I Danmark reguleres ansættelses- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Parterne anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer kravene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst.