

Tilsvarende vil der tillige af en lønmodtagerorganisation kunne henvises til bestemmelser vedrørende udbetalingen af lønnen, hvis de pågældende bestemmelser er gennemskuelige for den udenlandske tjenesteyder. Bestemmelser om almindelige overenskomstmæssige løntillæg, aflønning efter anciennitet mv. vil der også under iagttagelse af gennemskuelighedskravet kunne henvises til, af en lønmodtagerorganisation og det samme gælder ydelser, såsom fx kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for ansættelsesområdet. Er der i overenskomsten bestemmelser om tildeling af personlige tillæg udover minimumssatsen, vil der også kunne være henvist hertil og til den samlede baggrund for sådanne tillæg under forudsætning af den fornødne klarhed.

Betingelsen om, at de kollektive aftaler, hvis bestemmelser der henvises til, skal være indgået af de mest repræsentative parter i Danmark og være gældende på hele det danske område, betyder, at en række kollektive overenskomster og aftaler ikke vil kunne anvendes som reference i relation til den udenlandske tjenesteyder. Virksomhedsoverenskomster og lokale eller regionale aftaler vil en lønmodtagerorganisation således ikke kunne henvises til, da sådanne overenskomster og aftaler ikke nødvendigvis vil udgøre et retvisende grundlag for at fastlægge det lønniveau, der kan anvendes kollektive kampskridt for at opnå. Kravet om de mest repræsentative parter indebærer endvidere, at der skal anvendes en overenskomst inden for det pågældende ansættelsesområde.

Udover at tage stilling til, hvilken landsdækkende brancheoverenskomst, der på den baggrund konkret kan henvises til af en lønmodtagerorganisation, vil det også være Arbejdsretten, der i givet fald kan erklære et kollektivt kampskridt ulovligt som følge af, at en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation ikke anses for at være den mest repræsentative part på det pågældende ansættelsesområde. Det er herudover ikke hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst, for så vidt angår disse organisationers adgang til at anvende kollektive kampskridt. I den forbindelse kan det nævnes, at landsdækkende kollektive overenskomster, der

baserer sig på bestemte uddannelser eller fag, kan være genstand for henvisning, og det samme gælder overenskomster på det offentlige område, hvis de pågældende overenskomster er indgået mellem de mest repræsentative parter.

4.3 Anvendelsen af lovforslaget i praksis

Adgangen til at kræve indgåelse af en kollektiv overenskomst om lønvilkår over for udenlandske tjenesteydere indgår som et led i bekæmpelsen af social dumping. Dette indebærer, at eventuelle forpligtelser, som danske arbejdsgivere har i henhold til landsdækkende kollektive overenskomster, og som rækker ud over minimumslovgivningen på områder som fx ferie og barsel, vil kunne indregnes i de overenskomstmæssige lønvilkår, som der henvises til i forbindelse med iværksættelsen af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere. I modsat fald ville det ikke kunne sikres, at udenlandske udstationerede lønmodtageres aflønning svarer til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtede til at betale i henhold til de kollektive overenskomster. I de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som gælder på hele det danske område, kan der således være fastsat lønvilkår, der kan henvises til af en lønmodtagerorganisation over for en udenlandsk tjenesteyder forud for iværksættelsen af kollektive kampskridt, og som er fastsat med henblik på at undgå social dumping.

Princippet om ligebehandling betyder på den anden side, at den udenlandske tjenesteyder ikke må pålægges ekstra udgifter set i forhold til, hvad en dansk arbejdsgiver efter den landsdækkende kollektive overenskomst på et tilsvarende område er forpligtet til at betale, hvilket indebærer, at udgifter – fx til ferie eller pension – som den udenlandske tjenesteyder er forpligtet til at betale i henhold til fx en overenskomst i hjemlandet, skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af de lønvilkår, der henvises til forud for iværksættelsen af kollektive kampskridt; en udenlandsk tjenesteyder kan ikke mødes med krav om dobbelt betaling. Finder der således en konvertering af andre elementer til lønvilkår sted, skal der tages hensyn til, at den udenlandske tjenesteyder allerede kan have forpligtelser, som nødvendigvis må tages i betragtning, så forskelsbehandling undgås.

Hvis en udenlandsk tjenesteyder mødes med lønkrav, hvori øvrige konverterede elementer