

indgår, forudsættes det således også, at overenskomstelementer såsom bidrag til uddannelsesfonde, som den udenlandske tjenesteyder ikke vil kunne få samme glæde af som en dansk arbejdsgiver i den samme sektor eller erhvervsgrænse, er holdt ude af den pågældende konvertering. Tvivlsspørgsmål om en eventuel konvertering af andre overenskomstelementer til lønkrav afgøres af Arbejdsretten som led i rettens generelle kompetence til at tage stilling til kollektive kampskridts lovlighed. Dette indebærer også, at Arbejdsretten kan tage stilling til en parts klarlægning af overenskomstbestemmelserne/brug af henvisningsbestemmelserne i en konkret sag.

5. Forholdet til allerede iværksatte kollektive kampskridt mv.

Forslaget om at tilføje udstationeringsloven en § 6 a vil kun gælde for kollektive kampskridt, der bliver iværksat over for en udenlandsk tjenesteyder efter lovforslagets eventuelle ikrafttræden. Kollektive kampskridt, der er iværksat inden ikrafttrædelsen, vil skulle behandles efter dagældende ret.

Lovforslaget ændrer som nævnt intet i relation til danske fagforeningers anvendelse af kollektive kampskridt over for en virksomhed etableret i Danmark, og der vil således heller ikke med lovforslaget ændres noget for så vidt angår adgangen til at anvende sympatikonflikt i forbindelse med en hovedkonflikt over for en udenlandsk tjenesteyder; spørgsmål om hovedkonfliktens lovlighed kan afgøres af Arbejdsretten på baggrund af gældende ret på det tidspunkt, hvor de relevante kollektive kampskridt blev iværksat over for den udenlandske tjenesteyder.

6. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Ingen

7. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Ingen

8. De administrative konsekvenser for borgerne

Ingen

9. De miljømæssige konsekvenser

Ingen

10. Forholdet til EU-retten

På baggrund af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, fastsættes ved lov mindstekrav til den løn, som en udstationerende virksomhed kan blive mødt med krav om at skulle betale til sine udstationerede arbejdstagere i forbindelse med leveringen af en tjenesteydelse i Danmark. Til grund for fastlæggelse af lønvilkår skal der lægges de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Denne model ligger i forlængelse af Laval-afgørelsens præmis 66, som er citeret ovenfor under afsnit 2. I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af de nævnte kollektive overenskomster, vil de danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kunne indlede kollektive kampskridt. For at sikre dette, indskrives adgangen til at anvende kollektive kampskridt – der er et vigtigt element i den danske model – i udstationeringsloven for så vidt angår udenlandske tjenesteydere. I overensstemmelse med Laval-afgørelsen opstilles der visse betingelser i forbindelse med anvendelsen af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere, jf. stk. 2 i den foreslåede § 6 a.

Med den foreslåede tilføjelse af § 6 a til udstationeringsloven sikres det, at den danske retstilstand for så vidt angår brug af kollektive kampskridt over for en udenlandsk tjenesteyder er i overensstemmelse med gældende EU-ret som udlagt af EF-domstolen med Laval-afgørelsen.

11. Hørte myndigheder og organisationer

-

12. Sammenfattende skema

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 6 a

Indledningsvis i stk. 1 i den foreslåede § 6 a er formålet med bestemmelsen angivet, idet hensynet til at forhindre social dumping tilgodeses gennem adgangen til at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Modsætningsvist fremgår, at der ikke kan anvendes kollektive