

kampskridt med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere en løn, der går ud over, hvad danske arbejdsgivere efter en landsdækkende kollektiv overenskomst er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, og det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet skal derfor ligeledes ansues som en grundlæggende forudsætning.

Når målestokken for, hvilken løn udstationerede lønmodtagere kan sikres og hvad den udenlandske tjenesteyder kan afkræves, angives at være, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, skal det forstås således, at det er de samlede udgifter, der påhviler den danske arbejdsgiver til arbejdskraft i henhold til en kollektiv overenskomst, der kan lægges til grund for de lønkrav, der understøttes med kollektive kampskridt over for en udenlandsk tjenesteyder. Det er således ikke blot den løn, en dansk arbejdsgiver betaler, men tillige andre elementer i overenskomsterne, der kan tages i betragtning ved udmålingen af de lønkrav, som den udenlandske tjenesteyder kan mødes med. Fx vil ferie ud over det i ferieloven fastsatte, som danske arbejdsgivere på det pågældende ansættelsesområde i medfør af kollektiv overenskomst skal give, kunne konverteres til et lønkrav, og det samme gælder fx rettigheder med hensyn til barsel ud over lovgivningens minimumskrav. Almindelige pensionsbidrag, der ikke er erhvervstilknyttede tillægspensioner, vil i en del tilfælde kunne betragtes som et umiddelbart lønkrav, men hvis dette ikke er tilfældet – hvis fx den pågældende pensionsindbetaling ikke direkte er relateret til lønudbetalingen – vil der også kunne ske konvertering heraf. Der vil dog ikke kunne konverteres i et omfang, som stiller den udenlandske tjenesteyder ringere end en dansk arbejdsgiver inden for samme sektor eller erhvervsgrænse efter den landsdækkende kollektive overenskomst.

I forlængelse heraf kan det anføres, at eventuelle forpligtelser, som den udenlandske tjenesteyder allerede måtte have over for de udstationerede lønmodtagere, nødvendigvis skal tages i betragtning ved en eventuel konvertering, så dobbeltbetaling undgås. Hvis den udenlandske tjenesteyder fx i forvejen betaler til en pensionsordning i oprindelseslandet for de udstationerede lønmodtagere, vil pligten til at betale pension efter en dansk overenskomst ikke eller kun delvist kunne konverteres til et lønkrav, der kan un-

derstøttes med kollektive kampskridt over for den udenlandske tjenesteyder. I den forbindelse kan det nævnes, at eksempelvis bidrag til uddannelsesfonde, som den udenlandske tjenesteyder ikke vil kunne få samme glæde af som en dansk arbejdsgiver, ikke vil kunne konverteres til et lønkrav, selvom en dansk arbejdsgiver kan være forpligtet til at betale et sådant bidrag i henhold til en kollektiv overenskomst.

I medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, kan sager om anvendelse af eller varsling af kollektive kampskridt således indbringes for Arbejdsretten. Det er Arbejdsretten, der tager stilling til lovligheden af konfliktvarsler og kollektive kampskridt, og Arbejdsretten vil herunder kunne underkende en eventuel konvertering af andre overenskomstelementer til lønvilkår, hvis en udenlandsk tjenesteyder derved stilles ringere end en dansk arbejdsgiver i henhold til den landsdækkende overenskomst inden for samme sektor eller erhvervsgrænse. Det er også Arbejdsretten, der kan tage stilling til, om de betingelser, der fremgår af det foreslåede stk. 2, er opfyldt, og som i givet fald må erklære et kollektivt kampskridt ulovligt, hvis betingelserne viser sig ikke at være opfyldt i henhold til lovforslaget eller hvis kampskridtet i øvrigt overskrider grænserne for det tilladelige efter arbejdsretlige grundsætninger.

I det foreslåede stk. 2 angives de betingelser, der skal være opfyldt for, at kollektive kampskridt lovligt kan anvendes over for en udenlandsk tjenesteyder. Således skal der forud for, at kollektive kampskridt iværksættes af en lønmodtagerorganisation henvises til bestemmelser i en landsdækkende kollektiv overenskomst, så den udenlandske tjenesteyder kan gøre sig bekendt med, hvilke overenskomstmæssige lønvilkår der søges opnået gennem anvendelsen af kollektive kampskridt. Der er ikke formkrav til henvisningen, men da det vil kunne være nødvendigt at dokumentere, at der af lønmodtagerorganisationen er henvist, og hvad der er henvist til, vil det være hensigtsmæssigt at henvise skriftligt; en mundtlig henvisning er ikke i sig selv utilstrækkelig, men vil kunne være bevismæssigt problematisk.

De kollektive overenskomster, der af lønmodtagerorganisationen kan henvises til over for den udenlandske tjenesteyder, skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælde nationalt. Således vil der dels kunne henvises til det pågældende ansættelses-