

NOTAT



17. juni 2008

J.nr. 6571-0029

JAIC/AKL

Kortfattet beskrivelse af den foreslåede Laval-løsning

I betænkningen, der er resultatet af Laval-udredningsarbejdet, indgår et lovforslag med bemærkninger, som anbefales af deltagerne i udredningsarbejdet som en løsning i dansk regi på de problemer, som Laval-afgørelsen har skabt i relation til anvendelse af kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere. Her vil det kort blive beskrevet, hvad lovforslaget går ud på.

Udstationeringsdirektivet og Laval-afgørelsens hovedelementer

Udgangspunktet for den løsningsmodel, der ligger i betænkningens lovforslag, er udstationeringsdirektivets mulighed for, at de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter og er landsdækkende, kan lægges til grund for fastsættelsen af lønvilkår, som i en medlemsstat kan kræves iagttaget af en udenlandsk tjenesteyder.

Laval-afgørelsen opstiller visse krav til anvendelsen af kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere. Det skal fremgå klart, hvilke løn- og arbejdsvilkår der søges opnået gennem iværksættelsen af kollektive kampskridt. Hvis der stilles krav til udstationerende tjenesteydere på de områder, der er nævnt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, skal medlemsstaten anvende en af de i artiklen angivne muligheder for medlemsstaten til at opstille sådanne krav. I Laval-afgørelsen fastslås desuden, at der ikke på de nævnte områder kan stilles videregående krav overfor en udenlandsk tjenesteyder, hvor værtsstaten har minimumsregler i lovgivningen, men i afgørelsen anerkendes bekæmpelsen af social dumping samtidig som et legitimt hensyn inden for rammerne af det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Løsningsmodellen

I modsætning til, hvad der gælder med hensyn til fx ferie og barsel, er der i Danmark ikke lovmæssige minimumskrav til aflønning. I Danmark kan der derfor i overensstemmelse med Laval-afgørelsen på en af de andre måder, der er beskrevet i udstationeringsdirektivets artikel 3, overfor udenlandske tjenesteydere stilles krav om lønvilkår i henhold til en kollektiv overenskomst for at hindre social dumping. Det er en betingelse, at den udenlandske tjenesteyder ikke stilles ringere end en dansk arbejdsgiver på det samme område. Det er denne mulighed, der ligger til grund for udformningen af den § 6a, der foreslås tilføjet udstationeringsloven.

I den foreslåede § 6a fastsættes det således, at der kan anvendes kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en overenskomst om lønvilkår, så udenlandske tjenesteydere stilles på lige fod med danske arbejdsgivere på det pågældende ansættelsesområde. Inden iværksættelsen af kollektive kampskridt skal der dog i henhold til § 6a være henvist til en kollektiv overenskomst, der angiver de pågældende løn-

vilkår. Denne kollektive overenskomst skal være landsdækkende og indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan. Kravet om, at det skal fremgå med den fornødne klarhed, hvad der kræves af den udenlandske tjenesteyder, indgår også i den foreslåede § 6a.

De lønvilkår, der konfliktes for, kan således fastsættes på baggrund af, hvad danske arbejdsgivere har af forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst. Eventuelle forpligtelser (fx med hensyn til ferie og barsel), der rækker videre end minimumslovgivning, vil således kunne konverteres til et lønkrav. De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter vil fx kunne indgå en kollektiv overenskomst med særligt sigte på udenlandske tjenesteydere, og der kan henvises til de heri angivne lønvilkår, der er fastsat med henblik på at hindre social dumping, som reference for anvendelsen af kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder.

Det er dog helt afgørende for, at anvendelsen af kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder er lovlig, at den udenlandske tjenesteyder ikke stilles ringere end en dansk arbejdsgiver. Ved udmøntningen af de lønkrav, der anvendes kollektive kampskridt for at opnå, må der derfor tages hensyn til, hvad den udenlandske tjenesteyder i øvrigt er forpligtet til at betale til en udstationeret lønmodtager (fx hvis der allerede betales pension i hjemlandet). Bidrag til fagforeningers uddannelsesfonde mv., der ikke vil kunne komme den udstationerede til gode, vil ud fra samme tankegang heller ikke kunne indgå i et lønkrav, der understøttes af kollektive kampskridt overfor den udenlandske tjenesteyder.

I medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3, kan spørgsmål om lovligheden af kollektive kampskridt indbringes for Arbejdsretten. Arbejdsretten vil således kunne erklære kollektive kampskridt, der iværksættes overfor en udenlandsk tjenesteyder til støtte for lønvilkår, der er for vidtgående eller ikke er klare, for ulovlige. Men hvis lønvilkårene er klare og det kan godtgøres, at udenlandske tjenesteydere ikke forskelsbehandles, vil der kunne anvendes kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder på samme måde som hidtil på det danske arbejdsmarked.