

## Til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg ang. Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere

PROSA – Forbundet af it-professionelle sætter pris på, at de danske politikere forholder sig til Laval- og Luxembourgdommene og søger at finde en løsning, der kan sikre konfliktretten. PROSA håber dog, at Folketingets arbejdsmarkedsudvalg vil undlade at vedtage "Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere", idet Folketinget da vil vedtage en begrænsning af forhandlings- og konfliktretten.

Vi anmoder om, at Folketinget ikke *tilpasser* dansk lovgivning til EF-Domstolens afgørelser omkring begrænsning af konfliktret, men i stedet søger at *ændre* de relevante regler på EU-plan, så faglige og sociale rettigheder fortsat kan sikres.

Det mest grundlæggende problem i lovforslaget er:

**Kan man overhovedet lave en henvisning til overenskomster, der "gælder på hele det danske område", jævnfør princip om "Erga Omnes"?**

I lovforslagets § 6a stk. 2 lægges der op til, at man ved iværksættelse af kollektive kampskridt skal henvise til "de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område".

Formuleringen henviser til udstationeringsdirektivets artikel 3 stk. 8. Men i udstationeringsdirektivet fortsætter artiklen med at præcisere, at der ikke må ske forskelsbehandling mellem udenlandske og danske virksomheder. De danske virksomheder inden for samme branche skal være underkastet nøjagtig de samme forpligtelser, som de udenlandske skal.

Der henvises her til det grundlæggende EU-retlige princip "erga omnes". Problemet er, at de danske overenskomster ikke gælder for alle organisationer og virksomheder inden for en branche, men kun for de organisationer og virksomheder, der har indgået overenskomsterne. Der vil altid være en dansk virksomhed inden for en sektor, der ikke er omfattet af en overenskomst, og som derfor stilles bedre end en udenlandsk virksomhed inden for samme sektor, hvis denne skal overholde en overenskomst. Ingen af overenskomsterne gælder på hele det danske område.

I Luxembourg-dommen blev det f.eks. også afgjort, at det ville være ulovligt at kræve de kollektive overenskomster, der findes i Luxembourg, overholdt af udenlandske tjenesteydere, fordi overenskomsterne ikke omfatter alle.

Derfor finder vi det tvivlrådigt, om lovforslagets henvisninger til overenskomster, "der gælder på hele det danske område", vil holde, hvis det kommer til en sag for EF-domstolen. Lovgivningen giver med andre ord ingen sikkerhed for bevarelse af konfliktretten ift. udstationerede virksomheder, som det jo ellers er lovforslagets hensigt.

**Om lovforslaget overhovedet sikrer konfliktretten, er selvfølgelig det mest væsentlige. Der er dog også andre relevante spørgsmål, der rejser sig, når man ser lovforslaget. PROSA håber, at Folketingets arbejdsmarkedsordførere vil forholde sig til følgende aspekter i lovforslaget:**

### **1. Hvilke dele af overenskomsterne mener regeringen at sikre med lovforslaget?**

Det anføres i bemærkningerne til Lovforslaget under punkt 4.2, at "Der er således intet til hinder for, at en lønmodtagerorganisation henviser til overenskomstbestemmelser om arbejde i akkord, resultatløn eller lignende, hvis de pågældende bestemmelser er udformet klart...", ligesom der står, at "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 kost og logi..." Og det anføres i bemærkningerne under punkt 4.3, at "eventuelle forpligtelser, som danske arbejdsgivere har i henhold til landsdækkende kollektive overenskomster, og som rækker ud over minimumslovgivningen på områder som ferie og barsel, vil kunne indregnes i de overenskomstmæssige lønvilkår, som der henvises til i forbindelse med iværksættelse af kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere."

Det er dog yderst tvivlsomt ift de allerede afsagte domme, at der kan kræves andet end mindsteløn overholdt. I EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen er der en fortolkning af udstationeringsdirektivet og traktatens artikel 49, der siger, at udenlandske virksomheder ikke skal betale mere end mindstelønnen og de minimumskrav til ferie, barsel og arbejdstid, der henvises til i udstationeringsdirektivet, selvom det medfører, at udenlandske arbejdere aflønnes ringere end "indenlandske" arbejdere inden for den samme branche (Laval 108). Laval-afgørelsen siger, at der ikke kan stilles krav ud over den mindsteløn, som er nævnt i direktivets artikel 3 stk. 1 c.

Luxembourg-dommen præciserer ligeledes fortolkningen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringsdirektivets minimumsbestemmelser om mindsteløn, ferie, barsel osv. betegnes som en udtømmende opregning af de krav, man kan stille til virksomheder fra andre EU-lande. Der kan altså ikke stilles de samme krav, som i de danske overenskomster.

Det grundlæggende problem er, at udstationeringsdirektivet ikke er et minimumsdirektiv, som man supplerer med nationale overenskomster og lovgivning. Det er et maksimumsdirektiv, som man ikke gennem kollektive kampskridt eller national lovgivning kan tvinge udenlandske tjenesteydere til at højne.

### **2. Hvordan kan man sikre lokale overenskomstforhandlinger?**

Det anføres i bemærkningerne til lovforslaget under punkt 4.2, at "Virksomhedsoverenskomster og lokale eller regionale vil en lønmodtagerorganisation således ikke kunne henvise 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". I praksis vil det demontere store del af den danske overenskomstmodel i forhold til virksomheder fra andre EU-lande, idet løndannelsen i høj grad foregår gennem lokal forhandling.

PROSA finder det problematisk, at den lokale løndannelse og de lokale virksomhedsoverenskomster fremover ingen betydning skal have ift udstationerede virksomheder. Det vil mindste medbestemmelse og demokrati i forbundenes lokalafdelinger og arbejdspladsklubberne.

### **3. Hvordan kan man sikre mindre forbunds konfliktret?**

PROSA vil bede arbejdsmarkedsordførerne om at sikre, at også mindre forbunds overenskomster skal kunne forsvares ved anvendelse af konfliktretskabet. Derfor finder vi det problematisk, at der lægges op til, at det kun skal være "de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter"s overenskomster, der skal sikres konfliktret, og at der direkte står i bemærkningerne, at "en række kollektive overenskomster og aftaler ikke vil kunne anvendes som reference i relation til den udenlandske tjenesteyder".

Dette er dog et mindre problem, taget i betragtning, at Lovforslaget heller ikke sikrer "de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter"s overenskomster, jævnfør side 1 om erga omnes-princippet.

### **Opsummering**

Helt grundlæggende ligger det os meget på sinde, at der ikke skabes et A- og et B-hold på det danske arbejdsmarked. Vi ønsker ikke to forskellige sæt overenskomstkraav – en "fuld" overenskomst, som forbund kan konflikte danske arbejdsgivere for at få, og en "skrabet" overenskomst, som forbund kan kræve af udenlandske tjenesteydere.

Vi er glade for de gode hensigter bag Lovforslaget, men mener som sagt ikke, at konfliktretten sikres gennem lovforslaget, når man forholder det til de allerede afsagte domme det sidste år under EF-domstolen.

Vi vil til enhver tid gerne uddybe vores holdninger, i så fald kan man henvende sig til Camilla Gregersen, ledelseskonsulent i PROSA, på tlf. 27 78 54 52.

Venlig hilsen

Eva Christensen, faglig sekretær i PROSA – Forbundet af it-professionelle