

SPØRGSMÅL TIL L 36 FRA 3F INDUSTRI OG SERVICE KBH.

Indledningsvis vil vi udtrykke vor stærke protest imod, at Folketinget med det pågældende lovforslag blander sig i konfliktretten, hvilket er klart i strid med hidtil gældende lovgivning og praksis.

Iflg. gældende dansk lovgivning er der ingen særlige begrænsninger i forhandlings- og konfliktretten i forhold til udenlandske tjenesteydere.

Vi kan ikke læse L 36 på anden måde, end at der nu lægges op til sådanne begrænsninger, og at konsekvensen af lovforslaget vil være et vidtgående indgreb i den frie forhandlingsret og rammerne for fortolkning af overenskomster.

Konsekvensen af lovforslaget vil samtidig være, at der bliver 2 forskellige overenskomster, dækkende det samme arbejde, en A-overenskomst, der retter sig til danske virksomheder, og en B-overenskomst på et lavere niveau, der retter sig mod tjenesteydere fra andre EU-lande.

Det er et alvorligt indgreb i den danske overenskomstmodel og i direkte modstrid med lovforslagets erklærede hensigt om at sikre lige behandling af udenlandske virksomheder/arbejdere og danske virksomheder og arbejdere.

Det forværres af, at forslaget og de dertil hørende bemærkninger er uklare og selvmodsigende. På den ene side hedder det, at man kan sikre udstationerede arbejdere en *"løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere i henhold til landsdækkende overenskomster er forpligtede til at betale for det tilsvarende arbejde"*. På den anden side udelukkes en række faktorer, der er afgørende for løndannelsen, som for eks. virksomhedsoverenskomster og lokale aftaler.

Lovforslaget betræder en sti, som hidtil ikke har været betrådt i dansk arbejdsret, i og med at det beskriver hvilke løn- og andre overenskomstbestemmelser der må stilles krav om til visse arbejdsgivere.

Desværre tegner der sig allerede et flertal for forslaget i dets nuværende form. Derfor er det vigtigt, at der skabes så stor klarhed som muligt, om konsekvenserne for de enkelte overenskomstråder. Vi skal derfor bede udvalget besvare nedenstående spørgsmål, inden der skrives betænkning.

Der er dels tale om nogle generelle spørgsmål til forholdet mellem lovforslaget og EU-retten og nogle specifikke spørgsmål til to overenskomster, nemlig *Industriens Overenskomst* (mellem CO-Industri og Dansk Industri) og *Serviceoverenskomsten* (mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening SBA).

De 2 overenskomster er valgt, fordi vi som lokalafdeling i 3F forvalter de 2 overenskomster i dagligdagen, og fordi de højst sandsynligt vil kunne leve op til lovforslagets definition af "de mest repræsentative overenskomster, der gælder på hele det nationale område".

Spørgsmålene til disse overenskomster skal afklare lovligheden af at medtage specifikke overenskomstbestemmelser i de nye B-overenskomster, som vi har valgt at kalde de overenskomster, der iflg. lovforslaget vil kunne stilles krav om og konfliktes for, over for virksomheder fra andre EU-lande.

GENERELLE SPØRGSMÅL

1. Baggrunden for L 36 angives at være den såkaldte Laval-dom fra EF-Domstolen. Med denne dom (og dommen i den såkaldte Viking-Line sag) tiltager EF-Domstolen sig kompetencen til at vurdere om konfliktretten er lovligt anvendt. Hermed underkendte Domstolen den danske regerings argument i sagerne, som var, at konfliktretten ligger uden for EU's kompetence.
 - a. Er ministeren og udvalget er enige i at EF-Domstolen efter de pågældende domme nu har kompetence til, som sidste instans, at afgøre om konfliktretten er lovligt anvendt, når det drejer sig om udenlandske tjenesteydere?
 - b. Hvis svaret er ja til spørgsmål a, hvad vil ministeren og udvalget da gøre for at ændre EU's regler, så de bliver i overensstemmelse med den danske regerings standpunkt i de nævnte sager?
2. Kan ministeren og udvalget garantere, at en afgørelse i Arbejdsretten om lovligheden af en konflikt mod en udenlandsk virksomhed på grundlag af L 36 ikke kan prøves ved EF-Domstolen og underkendes af denne?
3. L 36 taler om de "mest repræsentative overenskomster som gælder på hele det nationale område".
 - a. Betyder denne formulering, at de pågældende overenskomster ophøjes til lov, og dermed er gældende for alle arbejdsgivere inden for det pågældende overenskomsts gyldighedsområde, uanset om arbejdsgiveren har tiltrådt overenskomsten eller ej?
 - b. Hvis svaret er nej, hvordan vil Ministeren og udvalget så sikre, at der ikke sker en forskelsbehandling, jf. Udstationeringsdirektivets artikel 3 stk. 8, 2. "pind"?
4. Hvad er retstilstanden, hvis en udenlandsk tjenesteyder, der er omfattet af en B overenskomst, bliver medlem af en arbejdsgiverforening, der har en A-overenskomst med det samme forbund? Kan den pågældende tjenesteyder efter medlemskabet af arbejdsgiverforeningen, med henvisning til EU-retten og L 36, kunne fastholde B-overenskomsten, eller vil virksomheden – som gældende praksis er i dag – blive omfattet af A-overenskomsten?
5. Udstationeringsdirektivets art. 3 stk. 1, litra c siger, at der kan stilles krav om "*mindsteløn herunder overarbejdsbetaling*". Iflg. Laval-dommen (præmis 78-81 og 111) er kravene til udenlandske tjenesteydere princippet begrænset til det i direktivet beskrevne. Luxembourgdommen siger direkte at der i direktivets art. 3 stk. 1, litra a – g er tale om udtømmende opregning (præmis 26). Det nødvendiggør et svar på følgende spørgsmål:
 - a. Er ministeren og udvalget enig i, at konsekvensen af Domstolens fortolkning af direktivet er, at der ikke kan stilles lønkrav udover mindsteløn og overarbejdsbetaling, og at alle andre genetillæg derfor falder uden for?
 - b. Hvis Ministeren og udvalget ikke er enig i denne fortolkning, bedes henvist til EU-regler, der giver belæg for en anden fortolkning.

6. L 36 henviser til udstationeringsdirektivets art. 3 stk. 1 sidste afsnit, som siger at mindsteløn defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Er ministeren og udvalget enig i, at den definition af mindsteløn der lægges op til i L 36 hverken er en lovfastsat mindsteløn eller i overensstemmelse med hidtidig praksis i Danmark?

SPØRGSMÅL VEDRØRENDE INDUSTRIENS OVERENSKOMST

§ 8 Lokale aftaler

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er bemærkningerne til L 36 der direkte siger, at der ikke kan henvises til lokale aftaler (s. 8).

§ 9 Den normale arbejdstid

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er, at paragraffen rummer en beskyttelse af arbejderens med hensyn til arbejdstidens længde og tilrettelæggelse, der går langt videre end EU's arbejdsmiljøregler og den danske lovgivning.

§ 14 Forskudt arbejdstid og § 15 Skiftehold.

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Paragrafferne handler om tillæg for arbejde uden for normal arbejdstid, samt regler for arbejdstidens tilrettelæggelse, som giver arbejderens en langt bedre beskyttelse end EU's mindstekrav og den danske lovgivning.

Om baggrunden for spørgsmålet, se spørgsmål 5 under "generelle spørgsmål". Det må nødvendigvis afklares om det er lovligt at indregne sådanne tillæg og at medtage de beskrevne regler i en B-indkomst. Bestemmelserne er ganske klare, men ved overenskomstens indgåelse er det ikke klart, i hvilket omfang der skal betales for den pågældende gene. Det er derfor spørgsmålet om de lever op til L 36's krav om "gennemskuelighed" og "klarhed".

§ 18 Fridage

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er den samme som ovenfor under generelle spørgsmål nr. 5. Udstationeringsdirektivet taler om "mindste antal betalte feriedage". Iflg. overenskomsten er der ikke tale om feriedage, men betalte fridage, der ligger ud over den i overenskomsten og lovgivningen beskrevne ferie.

Baggrunden er endvidere, at bemærkningerne til L 36 ikke omtaler sådanne fridage, men kun at ”ferie” udover minimumslovgivningen kan *indregnes* i mindstelønnen. Det kan endvidere forstås således, at den kun er den økonomiske værdi af de pågældende feriedage, der kan indregnes i lønnen, hvorimod reglerne for feriedagenes afholdelse ikke kan medtages som et krav, og derfor heller ikke reglerne for afholdelse af de nævnte fridage.

§ 22 - 24

*Kan de pågældende paragraffer i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragrafferne, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er bemærkningerne til L 36 som siger, at der ikke kan henvises til lokale aftaler, men nok medregnes personlige tillæg hvis kravene til gennemskuelighed og klarhed er opfyldt. § 22 giver en ret for den enkelte medarbejder til en årlig lønforhandling. § 23 og § 24 giver ret til kollektive lønforhandlinger, som udmøntes i lokale aftaler. Resultatet af sådanne forhandlinger er ikke kendt ved overenskomstens indgåelse, så spørgsmålet er om de pågældende paragraffer lever op til L 36's krav om gennemskuelighed og klarhed.

§ 25 Fritvalgslønkonto

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Der henvises til ovenfor under generelle spørgsmål afsnit 5. Der er tale om en lønandel, som ligger ud over det i direktivet beskrevne. Men anvendelsen af ordningen forudsætter også, at de ansatte er omfattet af Industriens Pension, og at den pågældende arbejdsgiver er medlem af Dansk Industri, hvad den udenlandske tjenesteyder som udgangspunkt ikke er.

§ 29 Sygdom og tilskadekomst

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af overenskomsten, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er domstolens fortolkning af udstationeringsdirektivet som et ”maksimumsdirektiv” (jf. ovenfor under generelle spørgsmål 5) og det forhold, at den pågældende artikel i udstationeringsdirektivet overhovedet ikke nævner muligheden for at stille krav om betaling ved sygdom og tilskadekomst. Det gør L 36 i øvrigt heller ikke.

§ 34 Pension

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er Udstationeringsdirektivets Artikel 3 stk. 1 lictra c, der meget klart siger at der ikke kan stilles krav om ”erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger”. Da Laval-dommen efterfølgende har præciseret at beskyttelsen af arbejdstagerne er begrænset til de i direktivet nævnte, må det umiddelbart forstås således, at det er udelukket at stille krav om

overenskomstbaseret arbejdsmarkedspension. Hvis Ministeren og udvalget ikke er enig heri, bedes henvist til EU-regler, der underbygger Ministerens og udvalgets opfattelse.

§ 35 Barsel

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er som ovenfor under generelle spørgsmål 5. Her er tale om regler for betaling og afholdelse af barsel der ligger ud over det i lovgivningen og direktivet beskrevne.

§ 36 Uddannelsesfonde

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er bemærkningerne i L 36 s. 9 afsnit 2.

§ 37, 38 og 39 Ansættelses og opsigelsesregler

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er som ovenfor under generelle spørgsmål 5, samt det forhold, at hverken udstationeringsdirektivet eller L 36 omtaler muligheden for at stille krav om ansættelses- og opsigelsesregler.

§ 41 Søgnehelligdagsbetaling

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke.*

Baggrunden for spørgsmålet er som ovenfor under generelle spørgsmål 5, samt det forhold at hverken udstationeringsdirektivet eller L 36 eksplicit omtaler muligheden for at stille krav om søgnehelligdagsbetaling.

§ 50 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Iflg. bemærkningerne til L 36 kan sådanne regler medtages i en B-overenskomst. Det nødvendiggør et svar på flg. spørgsmål:

Betyder det, at Ministeren har sikret sig, at danske fagforeninger kan retsforfølge forlig på mæglingmøder og afgørelser i faglige voldgifter i andre EU-lande? (Jf. Galmet-sagen).

SPØRGSMÅL TIL SERVICEOVERENSKOMSTEN

§ 1 Den normale arbejdstid

*Kan den pågældende paragraf i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke?*

Om baggrunden for spørgsmålet, se ovenfor under Industriens Overenskomst paragraf 9.

Kapitel B Tidløn (§§ 3 – 10)

*Kan det pågældende kapitel i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af paragraffen, der kan medtages, bedes angivet hvilke?*

Baggrunden for spørgsmålet er den samme som under generelle spørgsmål 6.

Herudover skal det bemærkes, at der ikke er tale om en mindstelønsoverenskomst, som på Industriens område. Der er tale om andre lønbegreber, som grundtimeløn (§ 4 stk.) normal timeløn (§ 5) og præstationsløn (§ 6). Man kan derfor ikke af L 36 udlede hvilket lønbegreb, der skal tages udgangspunkt i.

§ 6 Præstationsløn synes at udgøre et særligt problem i forhold til L 36's krav om "gennemskuellighed" og "klarhed", da man forud for overenskomstens indgåelse ikke kan fastlægge den effektivitetsberegning, der ligger til grund for præstationslønnen.

§ 7 Særlige tillæg omhandler en række tillæg for arbejde ud over normal arbejdstid, holddriftsarbejde m.m. – jf. ovenfor under generelle spørgsmål 5, og spørgsmålene til de tilsvarende paragraffer i Industriens Overenskomst.

Kapitel E Arbejdsforholdets ophør

*Kan det pågældende kapitel i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af kapitlet, der kan medtages, bedes angivet hvilke?*

Kapitlet beskriver regler for opsigelse. Baggrunden for spørgsmålet er som ovenfor under Industriens Overenskomst §§ 37-39.

Kapitel F: Særlige lønandele

*Kan det pågældende kapitel i sin helhed medtages som krav i en B-overenskomst?
Hvis det kun er dele af kapitlet, der kan medtages, bedes angivet hvilke?*

Kapitlet beskriver regler for flg.:

- sygedagpenge og barsel (§ 16)
- Søgehelligdagsbetaling og feriefridagsbetaling (§ 17)
- Feriegodtgørelse, ferie og feriefridage (§ 18)
- Pension (§19)
- Løn til efterladte (§ 20)
- Fritvalgsordning (§ 21)
- Beredskabsvagt og tilkaldeordning (§ 22)

Der er tale om en lang række regler og betalinger der umiddelbart synes at ligge ud over det i udstationeringsdirektivet beskrevne, jf. i øvrigt begrundelserne ovenfor under de tilsvarende paragraffer i Industriens Overenskomst.

3F Industri og Service
v. Finn Sørensen
Ramsingsvej 28 B
2500 Valby
e-mail: brygfinn@3f.dk