

idet et vigtigt led i den danske arbejdsmarkedsregulering – den såkaldt danske model – er, at lønmodtagerorganisationerne kan anvende kollektive kampskridt til at opnå overenskomst.

En arbejdsgruppe skulle med dette formål for øje fremkomme med en udredning, som indeholdt anbefalinger til regeringen vedrørende dommen. Udredningen skulle indeholde en vurdering, dels af dommens konsekvenser for retsstillingen i Danmark, dels af behovet for eventuelt at tillemppe gældende lovgivning og praksis på arbejdsmarkedet i forbindelse med udstationering af lønmodtagere til Danmark. Endelig skulle udredningen indeholde konkrete forslag til initiativer for bedst muligt at sikre den danske models forenelighed med EU-retten.

Arbejdsgruppen blev under Michael Christiansens formandskab sammensat af repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation samt Personalestyrelsen. Endvidere udpegede Justitsministeriet, Udenrigsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet repræsentanter til arbejdsgruppen. Beskæftigelsesministeriet varetog sekretariatsfunktionen.

Som konklusion under analysefasen af udredningsarbejdet kunne det konstateres, at en vis justering af den danske retstilstand var nødvendig som følge af Laval-afgørelsen.

På en række punkter vurderedes det, at afgørelsen opstillede nogle krav til retstilstanden i en medlemsstat. Hvis staten eller fagforeninger stiller krav til udenlandske tjenesteydere på de i udstationeringsdirektivet artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), anførte områder, skal der i praksis være et lovmæssigt grundlag, der med tilstrækkelig klarhed definerer vilkårene. Dette lovgrundlag kan være som beskrevet i artikel 3, stk. 1 og 8, hvilket vil sige, at der enten skal være lovgivet om mindsteløn eller være en lovmæssig forankring af eller henvisning til relevante kollektive overenskomster, der regulerer dette vilkår.

De pågældende vilkår skal endvidere fremstå tilstrækkeligt præcise og tilgængelige, så det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en udenlandsk tjenesteyder at få klarhed over, hvilke minimumsforpligtelser denne skal overholde. Det fremgik også af Laval-afgørelsen, at der ikke kan stilles krav over for udenlandske tjenesteydere på områder,

der falder uden for det i den nævnte bestemmelse anførte.

Når man som i Danmark ikke har etableret en model for almenregulering af overenskomster, har man i stedet mulighed for at lægge de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område, til grund, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit.

I Laval-afgørelsen blev denne bestemmelse i udstationeringsdirektivet fortolket på følgende måde i præmis 66:

»Det følger af ordlyden af denne bestemmelse, at anvendelsen af denne [...] mulighed forudsætter, dels at medlemsstaten træffer bestemmelse herom, dels at anvendelsen af kollektive aftaler på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere, sikrer, at disse på de områder, der er opregnet i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71, behandles lige i forhold til indenlandske virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgrænse, som befinder sig i en tilsvarende situation. Efter direktivets artikel 3, stk. 8, foreligger der ligebehandling, når sidstnævnte virksomheder er underkastet samme forpligtelser på de nævnte områder som udstationeringsvirksomhederne, og begge typer af virksomheder skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.«

Det er derfor udredningsgruppens konklusion, at det er en mulighed for Danmark at ændre udstationeringsloven således, at der indsættes en bestemmelse om, at der til grund for fastlæggelse af mindsteløn skal lægges de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af sådanne, vil de danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kunne indlede kollektive kampskridt. Ligebehandlingen vil herved være sikret – de udenlandske tjenesteydere vil hverken blive bedre eller dårligere behandlet end danske virksomheder.

Dette lovforslag ligger i forlængelse af udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen, hvorfor der i det hele henvises til Betænkning fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen udgivet af Beskæftigelsesministeriet den 19. juni 2008 for så vidt angår dokumentationen af og konklusionerne fra dette udredningsarbejde og som et forarbejde til dette lovforslag.

3. Gældende ret

I Danmark reguleres ansættelses- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af