

lockout og boykot. I praksis vil det ofte være af afgørende betydning for lønmodtagerorganisationen at understøtte hovedkonflikten med en sympatikonflikt. Fysiske blokader er ikke lovlige kampskridt. Kampskridt, der berøver den konfliktramte arbejdsgiver enhver eksistensmulighed, er ligeledes ulovlige.

Konfliktens omfang og virkning.

Det mål (den kollektive overenskomst), lønmodtagerorganisationen søger opnået gennem anvendelse af en konflikt, skal stå i et rimeligt forhold til de midler (de kollektive kampskridt), lønmodtagerorganisationen anvender for at nå målet. En sådan »proportionalitetsafvejning« foretages af Arbejdsretten. I de relativt sjældne tilfælde, hvor retten får forelagt spørgsmål om forholdet mellem det mål, der søges opnået, og de midler, der anvendes, synes retten at være tilbageholdende med at kende en konflikt ulovlig ud fra proportionalitetsbetragtninger. Dette gør sig særligt gældende i situationer, hvor alene lønmodtagerorganisationens egne medlemmer er berørt af konflikten. Bedømmelsen af, om de midler, der under en i øvrigt lovlig konflikt anvendes, er ude af proportioner med det mål, der søges opnået, synes derfor at have sin største betydning i tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer har iværksat sympatikonflikter til støtte for den lønmodtagerorganisation, der er part i hovedkonflikten.«

4. Lovforslaget

Lovforslaget indebærer, at der på baggrund af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, ved lov fastsættes mindstebetingelser i forhold til det, en udstationerende virksomhed kan blive mødt med krav om at skulle betale til sine udstationerede arbejdstagere. Det er således en betingelse, at det er bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, der ligger til grund for fastsættelsen af de fremsatte lønkrav. Denne model ligger i forlængelse af Laval-afgørelsen, nærmere bestemt præmis 66, der er citeret ovenfor i afsnit 2. I den forbindelse bemærkes det, at det udtrykkeligt fremgår af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, at begrebet mindsteløn defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

Princippet om ligebehandling betyder i den forbindelse, at den udenlandske tjenesteyder ikke må afkræves ekstra udgifter i forhold til, hvad en dansk arbejdsgiver efter den kollektive overenskomst på et tilsvarende område er forpligtet til at betale.

I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af de nævnte kollektive overenskomster, vil de danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kunne indlede kollektive kampskridt. For at sikre dette, indskrives adgangen til at anvende kollektive kampskridt – der er et vigtigt element i den danske model – i udstationeringsloven for så vidt angår udenlandske tjenesteydere. I overensstemmelse med Laval-afgørelsen opstilles der visse betingelser i forbindelse med anvendelsen af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere, jf. stk. 2 i den foreslåede § 6 a.

4.1. Lovforslagets anvendelsesområde

Lovforslaget er begrundet i hensynene til dels at hindre social dumping over landegrænser dels at sikre ligebehandling af udenlandske tjenesteydere i forhold til danske arbejdsgivere, således som det fremgår af beskrivelsen af udredningsarbejdet ovenfor under afsnit 2. Disse hensyn skal med lovforslaget tilgodeses samtidig med, at den danske model bevares, hvilket har været det bærende hensyn i forbindelse med udredningsarbejdet, som ligger forud for udarbejdelsen af lovforslaget.

I lovforslaget forankres, med baggrund i de anførte hensyn, alene adgangen til at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster om lønforhold. Lovforslagets afgrænsede anvendelsesområde kan ses som et udtryk for, at der i forbindelse med udredningsarbejdet har været bred enighed om, at der ikke har været behov for yderligere kodificering eller regulering af den danske model. Dette synspunkt kan betragtes som en væsentlig forudsætning for den foreslåede § 6 a. I forlængelse heraf kan det anføres, at lovforslaget intet ændrer i forhold til f.eks. danske fagforeningers adgang til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver etableret i Danmark.

Mulighederne for at kontrollere udenlandske tjenesteyderes overholdelse af kollektive aftaler, som de måtte have indgået eller indgår, berøres heller ikke af nærværende lovforslag. Overenskomsterne indgået mellem de mest repræsentative parter indeholder f.eks. fagretlige regler, kontrolbestemmelser, regler om forsinket udbetaling efter ordninger, der er stats- anerkendte, samt regler for anvendelse af vikarer eller underentreprenører, øvrige normative regler og regler, der skal modvirke omgåelse af overenskomsten. Sådanne overenskomstmæssige regler og ordninger vil fortsat kunne anvendes i forhold til udenlandske tjenesteydere.