

F. t. l. vedr. udstationering af lønmodtagere

Det kan tillige nævnes, at udenlandske tjenesteydere fortsat har samme adgang som hidtil til at indmelde sig i en relevant arbejdsgiverorganisation og dermed blive omfattet af samme overenskomst som en dansk arbejdsgiver på det pågældende område eller selv indgå kollektive aftaler med lønmodtagerorganisationer.

4.2. Lovforslagets opbygning

§ 6 a, der foreslås indføjet i udstationeringsloven, er bygget op således, at det grundlæggende princip om ligebehandling af udenlandske tjenesteydere i forbindelse med anvendelse af kollektive kampskridt fastslås i bestemmelsens første stykke. Dette gøres under henvisning til, at anvendelsen af kollektive kampskridt kan ske på samme måde som over for danske arbejdsgivere, idet hensynet til at hindre social dumping samtidig bliver tilgodeset ved, at kollektive kampskridt kan anvendes for at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere i henhold til de landsdækkende overenskomster er forpligtede til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Det er således disse to centrale og grundlæggende hensyn, der ligger bag bestemmelsens stk. 1.

Målestokken for, i hvilket omfang udenlandske tjenesteydere kan mødes med krav om lønvilkår, er, hvad danske arbejdsgivere på samme ansættelsesområde allerede i henhold til de landsdækkende kollektive overenskomster er forpligtet til at betale. Der kan på den baggrund anvendes kollektive kampskridt for at sikre udstationerede lønmodtagere en aflønning, der stiller udenlandske tjenesteydere og danske arbejdsgivere i samme sektor eller erhvervsgren lige, og som fastsættes på baggrund af en landsdækkende kollektiv overenskomst. Derimod kan der ikke anvendes kollektive kampskridt til støtte for aflønning ud over det i overenskomsten fastsatte niveau med den konsekvens, at den udenlandske tjenesteyder diskrimineres.

I det andet stykke i forslaget om en § 6 a i udstationeringsloven forankres de betingelser, der skal være opfyldt for, at en udenlandsk tjenesteyder kan mødes med krav om lønvilkår. Disse betingelser består dels af et henvisningskrav og dels af krav til den kollektive overenskomsts beskaffenhed. De pågældende bestemmelser om lønvilkår, der henvises til af en lønmodtagerorganisation, skal have fornøden klarhed, og herudover skal overenskomsten være indgået af de mest repræsentative parter i Danmark og være gældende på hele det danske område. Disse betingelser for at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere kan henføres til Laval-afgørelsen for så vidt angår spørgsmålet om klarhed og tilgængelighed, jf. det i lovforslagets pkt. 2 anførte, og til det i udsta-

tioneringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led anførte om, at overenskomster, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som er gældende på hele det nationale område, kan lægges til grund for reguleringen af lønvilkår. Som ovenfor nævnt følger det af direktivets artikel 3, stk. 1, at det er et nationalt anliggende at definere begrebet »mindsteløn«, hvilket i fravær af lovgivning eller almenlydige overenskomster herom kan overlades til de mest repræsentative parter i nationalt gældende overenskomster, jf. direktivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led.

Det er Arbejdsretten, der i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, afgør, om hver enkelt af de ovennævnte betingelser i det konkrete tilfælde er opfyldt. Selvom der for så vidt angår betingelsen om henvisning fra lønmodtagerorganisationen ikke opstilles formelle krav, kan det af bevismæssige årsager være hensigtsmæssigt, at det kan dokumenteres, at der af lønmodtagerorganisationen faktisk er henvist til de relevante bestemmelser i en overenskomst som anført forud for iværksættelsen af kollektive kampskridt over for en udenlandsk tjenesteyder. I forhold til henvisningens indhold må det som minimum fremgå, hvilke bestemmelser der henvises til, hvilken overenskomst der er tale om, hvem parterne i den pågældende overenskomst er, og hvor længe den pågældende overenskomst er i kraft. Det vil som nævnt være op til Arbejdsretten efter en samlet vurdering – herunder f.eks. en konkret vurdering af den udenlandske tjenesteyders adgang til at få afklaret tvivlsspørgsmål eller gøre sig bekendt med nævnte overenskomstbestemmelser – at tage stilling til, om betingelsen om lønmodtagerorganisationens henvisning over for den udenlandske tjenesteyder er opfyldt.

Betingelsen om, at det med den fornødne klarhed skal fremgå, hvilken løn der efter den relevante overenskomst skal betales, skal forstås som et krav om, at den udenlandske tjenesteyder konkret skal kunne konstatere, hvilke lønkrav der vil kunne understøttes gennem anvendelsen af kollektive kampskridt. 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, og det samme gælder overenskomstbestemmelser, der ikke direkte angiver en lønsats, men hvor der f.eks. er henvist til statistisk materiale og fagretlig praksis som grundlag for fastlæggelse af lønniveauet. Det afgørende også i relation til overenskomstbestemmelser, der angiver lønvilkår gennem henvisning, er, at det er gennemskueligt for en udenlandsk tjenesteyder, hvad der i henhold til bestemmelserne skal betales i løn.