

Konsekvenser af Laval-afgørelsen - består den danske konfliktret stadig?

Seminar den 14/11 2008 i
AnsættelsesAdvokater

*Oplæg ved professor dr. jur. Jens Kristiansen
Københavns Universitet*

Disposition

1. Laval-afgørelsen
 - Fra Rush Portuguesa til Laval
 - Hovedelementer i Laval
2. Laval og den danske konfliktpraksis
 - Dansk konfliktpraksis
 - Konfliktretten i lyset af Laval
3. Laval-udvalgets forslag
 - Er det nødvendigt at lovgive for at efterleve Laval?
 - Forslag til ny § 6a i udstationeringsloven
 - Forslagets praktiske konsekvenser

Fra Rush Portuguesa til Laval

- I Rush Portuguesa (dom af 27/3 1990 i C-113/89) statuerede EF-Domstolen, at
 - en serviceleverandør har ret til at udføre arbejde i andre EU-lande med eget personale (traktatens art. 49)
 - værtslandet kan kræve sine egne arbejdsretlige love og overenskomster overholdt af udenlandske serviceleverandører (traktatens art. 50)
- I 1996 vedtog EU udstationeringsdirektivet, der pålægger værtslandet at sikre udstationerede lønmodtagere en række løn- og arbejdsvilkår
- EF-Domstolen har løbende skærpet betingelserne for at kunne pålægge serviceleverandører at overholde værtslandets (arbejdsretlige) regler, især via krav om proportionalitet og gennemsigtighed (f.eks. Arblade-dommen af 23/11 1999 i C-369/96)
- I Laval (dom af 18/12 2007 i C-341/05) behandler EF-Domstolen for første gang forholdet mellem konfliktretten og retten til fri serviceudveksling
 - Domstolen statuerer, at de svenske organisationers konflikt overfor et lettisk byggefirma (Laval) gik for vidt i det konkrete tilfælde

Hovedelementer i Laval-afgørelsen

- Konfliktretten er en grundlæggende rettighed på EU-niveau, men
 - konfliktretten skal afvejes overfor traktatens art. 49
 - forholdet mellem konfliktretten og udstationeringsdirektivet uklart
- Udstationeringsdirektivet fastlægger ”i princippet” graden af den beskyttelse, som værtslandet kan kræve iagttaget af udenlandske arbejdsgivere (den såkaldte ”hårde kerne” i art. 3, stk. 1)
- Konfliktretten kan være et tvingende alment hensyn der legitimerer restriktioner i den fri udveksling af serviceydelser efter art. 49
 - både når konflikten tager sigte på at forebygge social dumping og beskytte de udstationerede lønmodtagere
- I det konkrete tilfælde gik konflikten videre end tilladeligt, bl.a. fordi overenskomstkravet vedrørte en række arbejdsvilkår, som lå uden for den ”hårde kerne” i udstationeringsdirektivet, og lønkravet var uigennemsigtigt

Dansk konfliktpraksis

- Hverken danske eller udenlandske virksomheder har pligt til at udføre arbejde på "branchens" almindelige løn- og arbejdsvilkår (overenskomstmæssige vilkår) ved udførelse af arbejde i Danmark
- Faglige organisationer konfliktret har dog en mere usikker rækkevidde overfor udenlandske virksomheder:

Timber-House-Baltic (AT 2005/159): Arbejdsretten forudsætter, at der kan iværksættes konflikt til støtte for en sædvanlig tiltrædelse af den fulde danske brancheoverenskomst på byggeriets område. En udvidet sympatikonflikt overfor danske virksomheder under DA var ikke i strid med fredspligten (og heller ikke EU-retten).

Mitropa (AT 2000/79): Arbejdsretten kender en konflikt overfor en tysk togvirksomhed ulovlig. Det skete med henvisning til, at arbejdet blev udført for en udenlandsk arbejdsgiver, og at den del af arbejdet, som foregik i Danmark, var et led i en sammenhængende international togtrafik.

Konfliktretten i lyset af Laval

- Laval gør det nødvendigt at tilpasse den eksisterende konfliktpraksis til den særlige situation, som udenlandske virksomheder befinder sig i, når de midlertidigt udfører arbejde i Danmark (udstationering)
- Der kan som udgangspunkt ikke konfliktes til støtte for en sædvanlig fuld overenskomst, men alene den "hårde kerne" i direktivets art. 3, stk. 1
 - det gælder i hvert fald, hvis organisationen alene varetager et alment hensyn til at modvirke social dumping (ingen medlemmer på virksomheden)
- Det er mere usikkert
 - hvilke lønkrav der vil have karakter af "mindstelønskrav"
 - hvor gennemsigtige lønkravene skal være (faste lønsatser?)
 - hvilken rolle det spiller, at virksomheden har hjemlig overenskomst
 - om der skal sondres mellem kortvarige og langvarige udstationeringer

Er det nødvendigt at lovgive for at efterleve Laval?

- Det er en grundlæggende forudsætning for den danske model (og dermed udstationeringsloven), at der ikke lovgives om lønforhold, men at det overlades til arbejdsmarkedets parter
- Præmisserne i Laval kan læses på to forskellige måder:
 - Den mere vidtgående: At det er en forudsætning for at hævide lønkrav overfor udenlandske arbejdsgivere, at de er forankret i en lovgivning
 - Den mindre vidtgående: At den svenske stat ikke havde benyttet sig af sin mulighed for at indføre en lovbaseret mindsteløn inden for rammerne af udstationeringsdirektivet, og at konflikten derfor måtte bedømmes efter den generelle regel i traktatens art. 49
- Laval-udvalget læser dommen således, at det er en forudsætning for at kunne rejse lønkrav overfor en udenlandsk serviceleverandør, at lønkravet er forankret i en lovgivning (betænkningen s. 9 og 11)
 - Udvalget stiller på den baggrund forslag om en ny § 6 a i udstationeringsloven

De centrale præmisser i Laval-dommen

68. Det skal i denne henseende fastslås, at da direktiv 96/71 ikke har til formål at harmonisere ordningerne med henblik på fastsættelse af arbejds- og ansættelsesvilkårene i medlemsstaterne, står det dem frit for at vælge en ordning, der ikke er udtrykkeligt nævnt blandt de ordninger, der er opregnet i direktivet forudsat, at den ikke hindrer den frie udveksling af tjenesteydelser mellem medlemsstaterne.

(...)

70. For så vidt angår de lønmæssige forpligtelser, der kan pålægges tjenesteydere, der har hjemsted i andre medlemsstater, skal det bemærkes, at artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra c), i direktiv 96/71 alene vedrører mindsteløn. Denne bestemmelse kan således ikke gøres gældende som begrundelse for en forpligtelse for disse tjenesteydere til at iagttage et lønniveau som det, de i hovedsagen sagsøgte fagforeninger søger at gennemtvinge inden for rammerne af den svenske ordning, der ikke er udtryk for en mindsteløn, og som i øvrigt ikke er fastsat i overensstemmelse med de fremgangsmåder, der er fastsat i denne henseende i direktivets art. 3, stk. 1 og 8.

Forslag til ny § 6a i udstationeringsloven

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde, som over for danske arbejdsgivere, anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt, som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som nu gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Lovforslagets praktiske betydning

- Den nye lovregel vil give mere sikkert retsgrundlag for både de faglige organisationer og de udenlandske virksomheder, men kan også gøre det vanskeligere for Arbejdsretten at nå til konkret rimelige resultater
- Lovreglen og lovbemærkningerne er præget af en række uklarheder, f.eks.
 - hvad betyder den ny regel for den eksisterende konfliktpraksis, f.eks. Mitropa?
 - kan de faglige organisationer lovligt fremsætte krav for en løn, der befinder sig over overenskomsternes mindstesatser?
 - har de faglige organisationer kun konfliktret som beskrevet i § 6a eller går den videre, hvis den har medlemmer blandt det udstationerede personale?
- Forholdet mellem reglen og EU-retten er heller ikke helt klart, f.eks.
 - er der tale om "mindsteløn", og er den i givet fald fastlagt på tilstrækkelig tydelig måde i lovreglen?
 - hvilken rolle spiller det EU-retlige proportionalitetsprincip, f.eks. når den udenlandske virksomhed har hjemlig overenskomst?