

REJSEARBEJDERE. DK

20. dec. 2007

Til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

I henhold til de 2.domme som EU- Domstolen har afsagt dom i kommer Foreningen Rejsearbejdere.dk Med følgende spørgsmål der fremgår følgende af de 2. Notater som kommer fra Europaudvalget. Herunder indsat dele af Notat i forbindelse med spørgsmål

Ifølge dom i Lavalsagen 18. december 2007 fremgår at dom er :

At det pålægges disse fagforeninger at ophæve disse aktioner; og endelig, at de faglige organisationer Svenska Byggnadsarbetareförbundet (den svenske, faglige organisation for bygnings- og anlægsarbejdere tilpligtes at betale selskabet »Laval« erstatning for det lidte tab.

Spørgsmål: 1.

Da denne dom uden tvivl vil danne præcedens for lignende sager rejst af, de udenlandske firmaer, over for EF-Domstole (firmaer der udstationere eller opretter filialer i Danmark som bliver udsat for konflikt.) vil Fagforeningerne kunne blive idømt til at betale erstatning samt den Danske Stat på grund af den manglende implementering af Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Spørgsmål: 2.

Vil Beskæftigelsesministeren Implementere Rådets Direktiv om Arbejdes og ansættelsesvilkår artikel 3. i sin fulde ordlyd. Vedrørende samtlige punkter der tænkes navnlig på C) som omfatter garanti for Minimumsløn kommer med, i det danske udstationeringsdirektiv, og sikre at det ikke. Overtræder pkt.(16). Eller vil regeringen afvente at der kan komme kæmpeerstatningskrav mod fagforeningerne.

Spørgsmål 3.

I henhold til præmis 24 fremgår at det svenske arbejdsmarked ikke adskiller sig meget fra det danske arbejdsmarked hvor de kollektive overenskomster ikke er ophævet til lov i en national lovgivning .Det fremgår af den svenske regerings indlæg, at i Sverige overlades fastsættelsen af lønnen for arbejdstagere til arbejdsmarkedets parter ved kollektive forhandlinger.

Af præmis 110 fremgår

at artikel 49 EF og 50 EF er til hinder for et EU-lands forbud mod, at fagforeninger iværksætter blokader for at få ophævet en kollektiv overenskomst indgået mellem andre parter, når dette forbud er betinget af, at der er tale om arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på en anden medlemsstat, indgår i en national kontekst, der er kendetegnet ved, at der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, der er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til, at det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan virksomhed at få klarhed over, hvilke forpligtelser den skal overholde med hensyn til mindstelønnen (jf. i denne retning dommen i sagen Aflade m.fl.,præmis 43).

DOMSTOLENS DOM Afblade.

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Tribunal correctionnel de Huy ved to afgørelser af 29. oktober 1996, for ret:

1) EF-traktatens artikel 59 (efter ændring nu artikel 49 EF) og EF-traktatens artikel 60 (nu artikel 50 EF) er ikke til hinder for, at en medlemsstat forpligter en virksomhed, som er etableret i en anden medlemsstat, og som midlertidigt udfører arbejder i den førstnævnte stat, til at betale sine udstationerede arbejdstagere den mindsteløn, som er fastsat ved den gældende kollektive overenskomst i den førstnævnte medlemsstat, forudsat at de pågældende bestemmelser er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige, således at det ikke i praksis er umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan arbejdsgiver at få klarhed over, hvilke forpligtelser han skal overholde.

4) Traktatens artikel 59 og 60 er ikke til hinder for, at en medlemsstat forpligter en virksomhed, som er etableret i en anden medlemsstat, og som midlertidigt udfører arbejder i den førstnævnte stat, til i den periode, hvor der udøves virksomhed på førstnævnte medlemsstats område, at holde arbejdsretlige dokumenter til rådighed på byggepladsen eller på et andet tilgængeligt og klart defineret sted i denne stat, såfremt en sådan foranstaltning er nødvendig, for at medlemsstaten effektivt kan kontrollere, at dens regler, som er begrundet i hensynet til at yde arbejdstagerne social beskyttelse, overholdes.

5) Traktatens artikel 59 og 60 er til hinder for, at en medlemsstat - selv ved ordens- og sikkerhedsforskrifter - forpligter en virksomhed, som er etableret i en anden medlemsstat, og som midlertidigt udfører arbejder i den førstnævnte stat, til i en periode på fem år efter, at den er ophørt med at beskæftige arbejdstagere i den førstnævnte medlemsstat, at opbevare arbejdsretlige dokumenter såsom personaleregisteret og det personlige regnskab på den i denne medlemsstat beliggende bopæl for en fysisk person, som opbevarer dokumenterne som fuldmægtig eller repræsentant.

Vil Beskæftigelsesministeren fremsætte ændringer i udstationeringsloven, så fremstår klart.

I henhold til, hvad der skal overholdes når, firmaer udstationer eller opretter filialer, fra de øvrige EU-Lande. I Danmark. Hvor der fremgår at tilgængelige (nem og forstå, få fat i). I en National Kontekst Præmis 110 Henviser til dette. Arblade m.fl., præmis 43). Hvor ordet tilgængelig, og præcis igen fremgår. Præmis 116. der henviser til at hjemlandets overenskomster har forrang frem for værtslandets som ingen har eller er præcise der også gælder for hjemlandet .

Samt at virksomheder holder arbejdsretlige dokumenter til rådighed for en effektiv kontrol. Til at love social beskyttelse overholdes Lov nr. 1202 af 27. december 2003 ferieloven, og andre love. m.m.

Samt hvor der, klart fremgår hvilke præcise bestemmelser der er gældende, også med hensyn til, løn og ansættelsesvilkår med hensyn til kollektive overenskomster. Da hverken borgere eller fagforenings/medlemmer, skal udsættes for at betale erstatning, over skatten, eller på andre eller forhøjede kontingenter.

Spørgsmål 4.

I henhold til Retsforskrifter Fællesskabsbestemmelser 16) der bør i øvrigt sikres en 3 6., 13., 17. og 22. betragtning til direktiv 96/71 har følgende ordlyd:

»[E]t grænseoverskridende ansættelsesforhold rejser problemer med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, og det er i parternes interesse at fastsætte de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal gælde for det pågældende ansættelsesforhold.«

»[D]er bør ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres; en sådan koordinering kan kun ske ved hjælp af fællesskabsretten.«

REJSEARBEJDERE. DK

16) der bør i øvrigt sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af bestemmelserne om mindsteløn og de mindste antal betalte feriedage pr. år; hvis udstationeringen ikke overstiger en måned, kan medlemsstaterne på visse betingelser indrømme undtagelser fra bestemmelserne om mindsteløn eller give mulighed for undtagelser gennem kollektive aftaler; er der tale om arbejde af ringe omfang, kan medlemsstaterne indrømme undtagelser fra bestemmelserne om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år;

Vil beskæftigelsesministeren rette den danske udstationeringslov til så den harmonerer med. 6., 13., 16, 17. og 22. i direktiv 96/71. Så fagforeninger kan konflikte ved at de kollektive overenskomster bliver, ophævet i en national lovgivning, så man undgår en dom i lighed med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (den svenske, faglige organisation for bygnings- og anlægsarbejdere.

Spørgsmål. 5.

Hvad akter Beskæftigelsesministeren at foretage sig såfremt en sådan dom bliver resultatet af. En klage til EU-Kommissionen, over at en af, de danske fagforening starter en konflikt over for disse firmaer. Og en sådan henvendelse vil uden tvivl hurtig komme efter dommen fra et firma der for kendskab til dommen.

EU-DOMME

EU-domme fra EU-domstolen i Luxemburg er også bindende for landene, idet borgerne kan påberåbe sig en EU-dom ved danske domstole. D.v.s. at EU-domme har forrang for national ret og har umiddelbar virkning i landet.

EF-Domstolen har den 11. december 2007 afsagt dom i en sag, som handler om retten til at foretage kollektive kampskridt og om disses forenelighed med den fri bevægelighed. I sag C-438/05, EF-Domstolen har den 18. december 2007 afsagt dom i den såkaldte Lavalsag, som udstikker grænserne mellem retten til kollektive kampskridt og den fri bevægelighed for tjenesteydelser.

I sag C-341/05,

EF-Domstolen fastslår, at kollektive kampskridt kan udgøre en legitim (Retsgyldig)begrænsning af den fri bevægelighed.

Således konkluderer Domstolen:

- at kollektive kampskridt ikke principielt falder uden for anvendelsesområdet for EF-traktatens artikel 43 om etableringsfriheden

- at artikel 43 EF tillægger en privat virksomhed rettigheder, som kan gøres gældende over for en fagforening eller et fagforbund i relation til kollektive overenskomster

- at de i sagen omhandlede kollektive kampskridt udgør restriktioner for etableringsfriheden

- at restriktionerne i princippet kan begrundes med henvisning til hensynet til beskyttelse af arbejdstagere, forudsat at de er egnede til at sikre gennemførelsen af dette mål og ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå det.

Domstolen overlader det i den forbindelse til den nationale domstol at vurdere, om de formål, som FSU og ITF konkret søgte at opnå gennem de kollektive kampskridt, vedrørte beskyttelsen af arbejdstagere og om de var proporti-onale

Nationale bestemmelser i Finland

4 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at artikel 13 i den finske forfatning, der fastslår retten for enhver til at danne foreninger inden for et erhverv og retten til frit at organisere sig for at sikre bevarelsen af andre interesser, er blevet fortolket således, at den tillader fagforeninger at iværksætte kollektive kampskridt mod selskaber for at forsvare arbejdstagernes interesser.

5 I Finland er strejkeretten imidlertid undergivet visse begrænsninger. Ifølge den finske højesterets praksis kan strejkeretten bl.a. ikke udøves, når strejken ville være i strid med den offentlige sædelighed eller forbudt i medfør af national ret eller fællesskabsretten.

Ifølge præmis 74 fremgår.

Det følger heraf, at kollektive kampskridt som dem, der er genstand for hovedsagen, udgør restriktioner for etableringsfriheden som omhandlet i artikel 43 EF.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

1) Artikel 43 EF skal fortolkes således, at kollektive kampskridt, som en fagforening eller et fagforbund indleder mod en privat virksomhed for at tvinge denne til at tilslutte sig en kollektiv overenskomst, hvis indhold bevirker, at virksomheden afskrækkes fra at gøre brug af etableringsfriheden, ikke principielt falder uden for denne artikels anvendelsesområde.

2) Artikel 43 EF tillægger en privat virksomhed rettigheder, som kan gøres gældende over for en fagforening eller et fagforbund.

3) Artikel 43 EF skal fortolkes således, at kollektive kampskridt som dem, der er genstand for hovedsagen, der indledes for at tvinge en virksomhed, der har hjemsted i en bestemt medlemsstat, til at tilslutte sig en kollektiv overenskomst med en fagforening i denne stat og til at anvende de vilkår, der er fastsat i denne overenskomst, på arbejdstagerne i et af virksomhedens datterselskaber, der har hjemsted i en anden medlemsstat, er restriktioner som omhandlet i denne artikel.

Domstolen konkluderer i det væsentligste

- at EF-traktatens artikel 49 (om fri bevægelighed for tjenesteydelser) samt udstationeringsdirektivet er til hinder for, at fagforeninger i et EU-land, i hvilket mindstelønnen ikke er fastsat ved lovgivning eller ved generelle kollektive overenskomster, gennem blokader forsøger at få tjenesteydere fra andre EU-lande til at indlede forhandlinger om lønvilkår samt acceptere kollektive overenskomster, som fastsætter mere fordelagtige betingelser end dem, der følger af landets lovgivning.

- at artikel 49 EF og 50 EF er til hinder for et EU-lands forbud mod, at fagforeninger iværksætter blokader for at få ophævet en kollektiv overenskomst indgået mellem andre parter, når dette forbud er betinget af, at der er tale om arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på.

I dom den såkaldte Lavalsag fremgår.

Dom

REJSEARBEJDERE. DK

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 12 EF og 49 EF samt Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997 L 18, s. 1).

2 Denne anmodning er fremsat inden for rammerne af en sag mellem Laval un Partneri Ltd (herefter »Laval«), der er et lettisk selskab med hjemsted i Riga (Letland), og Svenska Byggnadsarbetareförbundet (den svenske faglige organisation for bygnings- og anlægsarbejdere, herefter »Byggnads«), Svenska Byggnadsarbetareförbundet afdeling 1, Byggettan (afdeling 1 af nævnte fagforening, herefter »Byggettan«) samt Svenska Elektrikerförbundet (det svenske elektrikerforbund, herefter »Elektrikererna«), der er anlagt af selskabet med påstand om, for det første, at det fastslås, at såvel Byggnads og Byggettans kollektive kampskridt, der omfatter alle selskabets byggepladser, som Elektrikerernas sympatiaktion i form af blokade af alle verserende elektricitetsarbejder er ulovlige; for det andet,

EF-Domstolen: Svensk kollektiv blokade er i strid med den fri Bevægelighed.

Domstolen konkluderer i det væsentligste:

- at EF-traktatens artikel 49 (om fri bevægelighed for tjenesteydelser) samt udstationeringsdirektivet er til hinder for, at fagforeninger i et EU-land, i hvilket mindstelønnen ikke er fastsat ved lovgivning eller ved generelle kollektive overenskomster, gennem blokader forsøger at få tjenesteydere fra andre EU-lande til at indlede forhandlinger om lønvilkår samt acceptere kollektive overenskomster, som fastsætter mere fordelagtige betingelser end dem, der følger af landets lovgivning.

Præmis 110 - at artikel 49 EF og 50 EF er til hinder for et EU-lands forbud mod, at fagforeninger iværksætter blokader for at få ophævet en kollektiv overenskomst indgået mellem andre parter, når dette forbud er betinget af, at der er tale om arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på en anden medlemsstat, indgår i en national kontekst, der er kendetegnet ved, at der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, der er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til, at det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan virksomhed at få klarhed over, hvilke forpligtelser den skal overholde med hensyn til mindstelønnen (jf. i denne retning dommen i sagen Arblade m.fl., præmis 43).

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

1) Artikel 49 EF og artikel 3 i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser skal fortolkes således, at de er til hinder for, at en fagforening i en medlemsstat, hvor arbejds- og ansættelsesvilkårene på de områder, der er nævnt i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), er fastsat i lovgivningen, bortset fra bestemmelser om mindsteløn, gennem kollektive kampskridt i form af en blokade af byggepladser, som det er tilfældet i hovedsagen, forsøger at få en tjenesteyder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, til at indlede forhandlinger om lønniveauet til de udstationerede arbejdstagere samt at tiltræde en kollektiv overenskomst, hvis bestemmelser på visse af de nævnte områder fastsætter mere fordelagtige betingelser end dem, der følger af den relevante lovgivning, mens andre vedrører områder, der ikke er nævnt i direktivets artikel 3.

2) Artikel 49 EF og 50 EF er til hinder for, at det forbud, der i en medlemsstat gælder for fagforeningerne mod at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at ophæve en, mellem andre parter indgået, kollektiv overenskomst, betinges af, at kampskridtene iværksættes i anledning af arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på.

REJSEARBEJDERE. DK

Præmis 24 Det fremgår af den svenske regerings indlæg, at i Sverige overlades fastsættelsen af lønnen for arbejdstagere til arbejdsmarkedets parter ved kollektive forhandlinger. Generelt set indeholder de kollektive overenskomster ikke bestemmelser om en mindsteløn som sådan. Den laveste løn, der er fastsat i adskillige kollektive overenskomster, gælder for arbejdstagere uden kvalifikationer og uden erhvervs erfaring, hvilket som regel indebærer, at det kun vedrører et meget lille antal personer. Hvad angår øvrige arbejdstagere er deres løn fastsat inden for rammerne af forhandlinger på arbejdspladsen under hensyn til arbejdstagerens kvalifikationer og de opgaver, han udfører.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 6., 13., 17. og 22. betragtning til direktiv 96/71 har følgende ordlyd:

»[E]t grænseoverskridende ansættelsesforhold rejser problemer med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, og det er i parternes interesse at fastsætte de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal gælde for det pågældende ansættelsesforhold.«

»[D]er bør ske en koordinering af medlemsstaternes lovgivning, således at der kan fastsættes en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse, som skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, som sætter arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde på den medlemsstats område, hvor ydelserne præsteres; en sådan koordinering kan kun ske ved hjælp af fællesskabsretten.«

»[D]e ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, der gælder i værtslandet, må ikke være til hinder for, at der anvendes arbejds- og ansættelsesvilkår, som er mere favorable for arbejdstagerne.«

»[D]ette direktiv berører ikke retstilstanden i medlemsstaterne for så vidt angår retten til kollektive kampskridt«.

4 Artikel 1 i direktiv 96/71 har følgende ordlyd:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder [etableret i en medlemsstat], som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.

[...]

3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

a) [...]

eller

b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren

[...]« 5 Direktivets artikel 3 er affattet således:

»Arbejds- og ansættelsesvilkår

1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

– ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

– ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer

e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

REJSEARBEJDERE. DK

g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling. I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, [andet led], litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

[...]

7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler [eller] voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

- de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller
 - de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område

Bilag: 3F Web artikel Danske eksperter er uenige om svensk dom

Med venlig hilsen

Formand i foreningen
Rejsearbejdere.dk
Hans Erik Meyer
Nørbyvej 55
6200 Aabenraa.
www.Rejsearbejdere.dk