



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Europaudvalget har i brev af 20. december 2007 stillet følgende spørgsmål nr. 9 til Udenrigsministeren:

J.nr. 6571-0026

”Ministeren bedes, med henblik på et kommende samråd, sende udvalget en redegørelse for hhv. Viking Line-dommen og Laval-dommen afsagt af EF-domstolen, herunder dommenes rækkevidde og konsekvenser for det danske arbejdsmarked, samt hvilke initiativer regeringen overvejer at tage i den anledning?”

Til brug for Udenrigsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 9 har Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med relevante ministerier og arbejdsmarkedets parter udarbejdet vedlagte redegørelse, som hermed sendes til udvalgets orientering. Redegørelsen er samtidig sendt til Europaudvalget.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen

Redegørelse til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg om EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen og Viking Line-sagen

Indholdsfortegnelse:

1. Indledning
2. EF-domstolens afgørelse i C-438/05 af 11. december 2007 Viking Line
3. EF-domstolens afgørelse i C- 341/05 af 18. december 2007 Laval
4. Relevante retsfor skrifter
5. EF- domstolens konklusioner i Viking Line og Laval
6. Afgørelsernes betydning for den danske retstilstand
7. Afslutning

1. Indledning

EF-domstolen har henholdsvis den 11. december og 18. december 2007 afsagt dom i Viking Line-sagen og Laval-sagen.

Sagerne handler bl.a. om rækkevidden af fagforeningers ret til at konflikte set i forhold til traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser (art. 49) og retten til at etablere sig i en anden medlemsstat (art. 43).

Begge sager er principielle og regeringen har derfor afgivet indlæg i begge sager.

Der er tale om præjudicielle sager, hvor nationale domstole i 2 medlemsstater har forelagt en række spørgsmål for EF-domstolen om fortolkningen af EU-retten. EF-domstolen har i præjudicielle sager alene kompetence til at fortolke EU-retten, men har derimod ikke kompetence til at fortolke de nationale regler eller afgøre den underliggende retstvist. Den opgave tilkommer de nationale domstole.

I Viking Line-sagen vil det være den britiske appelret, som på baggrund af EF-domstolens afgørelse, konkret skal afgøre, hvorvidt den konflikt, som den finske fagforening bistået af det internationale transportarbejderforbund har indledt mod rederiet Viking Line, er lovlig. I Laval-sagen vil det være den svenske arbejdsret, som på baggrund af EF-domstolens afgørelse, konkret skal afgøre spørgsmålet om lovligheden af de svenske fagforeningers konflikt overfor Laval.

Det vurderes umiddelbart, at dommen i Viking Line ikke vil få direkte betydning for den danske retstilstand vedrørende fagforeningers ret til at konflikte.

Derimod vurderes det, at dommen i Laval kan få betydning for den nuværende danske retstilstand.

I Danmark vil det i første omgang være Arbejdsretten, som skal lægge EF-domstolens nye retspraksis til grund ved vurderingen af, om kollektive kampskridt, som danske fagforeninger iværksætter overfor udenlandske virksomheder, og som anfægtes ad retslig vej i Danmark, er lovlige.

Det må dog også overvejes, om det er nødvendigt at foretage en tilpasning af den danske retstilstand på andre felter, herunder i lovgivningen om udstationerede arbejdere fra andre EU-lande.

Hvilke nærmere konsekvenser EF-domstolens afgørelse får i forhold til den danske retstilstand, er det ikke muligt på nuværende tidspunkt at give en uddybende redegørelse om, idet dommen bl.a. kræver en mere grundig analyse af forskelle og ligheder mellem det danske og svenske system samt mulige løsningsmodeller.

På den baggrund vil Beskæftigelsesministeriet iværksætte et udredningsarbejde, hvor arbejdsmarkeds parter, myndighedsrepræsentanter og uvildige eksperter nærmere skal analysere konsekvenserne af dommene, og på den baggrund komme med forslag til, hvilke initiativer der kan være nødvendige for bedst muligt at sikre den danske arbejdsmarkedsmodels forenelighed med EU-retten.

2. EF-domstolens afgørelse i C-438/05 af 11. december 2007 om Viking Line

Det finske færageselskab Viking Line, hvis færge "Rosella" besejler en rute mellem Finland og Estland, er i henhold til finsk lovgivning og en kollektiv overenskomst med fagforeningen FSU forpligtet til at aflønne besætningen i henhold til denne overenskomst, så længe færgen sejler under finsk flag. Da sejladsen med "Rosella" var tabsgivende, ønskede Viking Line i 2003 at udflage skibet til Estland, hvor datterselskabet OU Viking Line er etableret. Hermed kunne selskabet opnå en besparelse på udgifterne til aflønningen af besætningen gennem indgåelse af en lokal, estisk overenskomst på et lavere lønniveau.

Den finske fagforening FSU udsendte strejkevarsel og krævede, at besætningen, uanset nationalitet og bopæl, også efter udflagningen og registreringen under estisk flag med det estiske selskab som ejer fortsat skulle være omfattet af en overenskomst med FSU på finske vilkår. Dette blev efterfølgende støttet af ITF, det internationale transportarbejderforbund, som forbød de estiske fagforeninger at indgå overenskomster for skibet. I lyset af denne udvikling skønnede Viking Line, at en udflagning ville være udsigtsløs, og afstod fra at skifte flag på skibet.

Estland blev medlem af EU den 1. maj 2004. I august lagde Viking Line sag an i London mod det internationale transportarbejderforbund (ITF), som havde bistået FSU med at hindre udflagningen via kollektive kampskridt. Viking Line gjorde gældende, at ITF og det finske sømandsforbunds krav og aktioner mod udflagningen udgjorde et brud på EU-reglerne om fri etableringsret (traktatens art. 43).

I juni 2005 fastslog den britiske domstol i første instans, at det stred imod etableringsretten i traktatens artikel 43 at indlede eller at true med at indlede faglige aktioner, som havde til formål eller til følge at forhindre eller begrænse Viking Lines mulighed for at udflage ”Rosella”, forhandle med en fagforening eller ansætte personale af anden nationalitet end finsk. I december 2004 forlængede Viking Line i øvrigt den gældende overenskomst. ITF og FSU appellerede denne dom, og den britiske appelret omstødte underrettens afgørelse og besluttede at forelægge en række præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen i henhold til traktatens art. 234. Spørgsmålene kan sammenfattes til følgende 3 hovedspørgsmål:

1. om kollektive kampskridt, som de i sagen omhandlede, falder uden for anvendelsesområdet for traktatens art. 43 om retten til etablering og Rådets forordning nr. 4055/86 af 22. december 1986 om anvendelse af princippet om fri udveksling af tjenesteydelser inden for søtransport mellem medlemsstaterne indbyrdes og mellem medlemsstaterne og tredjelande.
2. om reglerne i art. 43 og forordning nr. 4055/86 har horisontal virkning, således at bestemmelserne giver en privat virksomhed rettigheder, som kan gøres gældende overfor en fagforening i forbindelse med kollektive kampskridt, som er indledt af denne.
3. om de kollektive kampskridt, som er omhandlet i sagen, udgør en begrænsning af den frie bevægelighed. Hvis dette vurderes at være tilfældet, skal domstolen vurdere om begrænsningerne er objektivt begrundede, egnede og forholdsmæssige, samt egnede til at skabe en rimelig balance mellem den grundlæggende ret til at iværksætte kollektive skridt på den ene side og etableringsfriheden og retten til fri udveksling af tjenesteydelser på den anden side. Der ønskes endvidere taget stilling til, hvorvidt de omhandlede skridt er udtryk for enten direkte eller indirekte forskelsbehandling.

EF-domstolen fulgte i det store og hele Generaladvokatens udtalelse og fastslår, at kollektive kampskridt, som dem, der er genstand for hovedsagen, udgør restriktioner for etableringsretten som omhandlet i traktatens art. 43. En restriktion for etableringsretten kan dog være tilladt, hvis den begrundes med henvisning til et tvingende alment hensyn, såsom hensynet til beskyttelse af arbejdstagere, på den betingelse, at det godtgøres, at de er egnede til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at de ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målet.

3. EF-domstolens afgørelse i C- 341/05 af 18. december 2007 om Laval

Laval un Partneri Ltd. (Laval) er en lettisk virksomhed med hovedsæde i Riga, Letland. I maj 2004 udstationerede Laval arbejdskraft i form af ca. 35 lønmodtagere til det svenske selskab L&P Baltic Bygg AB (Baltic), som var helejert af Laval indtil slutningen af 2003. Udstationeringen skete bl.a. med henblik på opførelsen af en skole i Vaxholm kommune i Sverige. Laval havde på daværende tidspunkt ingen kollektive overenskomster, hverken med svenske fagforeninger eller lettiske. Ca. 65% af de udstationerede lønmodtagere var organiserede i den

lettiske fagforening for bygningsarbejdere. Ingen af lønmodtagerne var organiseret i svenske fagforbund.

Den svenske fagforening Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) søgte gennem forhandlinger med Laval at få virksomheden til at tiltræde deres kollektive overenskomst på byggeområdet for arbejdet i Vaxholm. Byggnads fastholdt kravet om svensk overenskomst, selvom Laval den 14. september og den 20. oktober 2004 tegnede overenskomster med den lettiske fagforening for bygningsarbejdere.

Laval fremsatte overfor Byggnads ønske om, at lønnen og de øvrige arbejdsvilkår blev defineret parallelt med forhandlingerne, hvilket Byggnads accepterede selvom den normale fremgangsmåde i Sverige er, at forhandlingen om indgåelse af den kollektive overenskomst skal være afsluttet før forhandlingerne om løn og øvrige arbejdsvilkår kan påbegyndes. Byggnads krævede bl.a., at Laval skulle betale 145 sek. pr. time i løn, hvilket udgjorde den lokale gennemsnitlige løn for lønmodtagere, der arbejdede inden for Byggnads branche. Den pågældende overenskomst har en minimumssats på 109 sek., hvortil kommer f.eks. yderligere bidrag.

Hvis ikke Laval tiltrådte den kollektive overenskomst ville Byggnads indlede kollektive kampskridt overfor samtlige af Lavals byggepladser i Sverige i form af blokade med det formål at indlede lønforhandlinger og indgå overenskomst. Eftersom Laval ikke ville tiltræde overenskomsten, trådte de kollektive kampskridt i kraft den 2. november 2004.

EF-domstolen lagde til grund, at kampskridtene mod byggeriet i Vaxholm bestod i at forhindre levering af varer til byggepladsen, at opstille strejkevagter og at forbyde lettiske arbejdstagere og køretøjer adgang til byggepladsen.

I forlængelse af hovedkonflikten varslede Svenska Elektrikerförbundet sympatikonflikter med ikrafttræden den 3. december 2004. Sympatikonflikterne indebar blokade mod alle elektriske installationer, som udførtes på Lavals arbejdspladser i Sverige heriblandt i Vaxholm.

Ved juletid 2004 afbrød de lettiske lønmodtagere arbejdet og tog tilbage til Letland, og vendte ikke tilbage til Sverige. I januar 2005 varslede andre fagforeninger sympatikonflikter i form af en boykot af alle Lavals byggepladser i Sverige, i et sådant omfang, at Laval efter EF-domstolens opfattelse ikke længere ville være i stand til at udøve deres virksomhed i Sverige. Vaxholm kommune fremsatte i februar 2005 ønske om at opsige kontrakten med Baltic, som gik konkurs den 24. marts 2005. De kollektive kampskridt er endnu ikke sat ud af kraft.

Laval anlagde sag ved Arbejdsdomstolen i Sverige mod Byggnads og Elektrikerförbundet den 7. december 2004 med påstand om, at de samtlige indledte kollektive kampskridt mod Lavals byggearbejder i Sverige samt at de indledte sympatikonflikter var ulovlige og skulle hæves og endelig, at de faglige organisationer skulle tilpligtes at betale Laval erstatning for det lidte tab. Laval bad yderligere den svenske Arbejdsret om at rette henvendelse til EF-domstolen, hvilket den svenske Arbejdsret gjorde ved at stille to præjudicielle spørgsmål til

EF-domstolen. Fagforeningerne påstod frifindelse i forbindelse med samtlige anklagepunkter.

Spørgsmålene kan sammenfattes til følgende 2 hovedspørgsmål:

1. om det er i overensstemmelse med fællesskabsrettens regler om den frie bevægelighed for tjenesteydelser, forbudet mod forskelsbehandling på grund af nationalitet samt direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter: udstationeringsdirektivet), at faglige organisationer gennem kollektive kampskridt forsøger at få en udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser, til at indgå kollektiv overenskomst i værtslandet, når den lovgivning, der implementerer udstationeringsdirektivet, ikke indeholder udtrykkelige bestemmelser om anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår i overenskomster.
2. om den frie udveksling af tjenesteydelser og forbudet mod forskelsbehandling på grund af nationalitet, samt udstationeringsdirektivet er til hinder for anvendelse af den svenske medbestemmelseslov, som indeholder et forbud mod faglige konflikter, der har til formål at ophæve en mellem andre parter indgået kollektiv overenskomst, medmindre der er tale om en udenlandsk overenskomst (lex Britannia).

I Laval-sagen har EF-domstolen ikke fulgt Generaladvokatens udtalelse, men har truffet afgørelse om, at de kollektive kampskridt i den konkrete sag ikke var forenelige med EU-retten, bl.a. fordi de svenske fagforeninger forsøgte at opnå mere fordelagtige betingelser end dem, der følger dels af udstationeringsdirektivets bestemmelser dels af den svenske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

Derudover fandt EF-domstolen, at forbudet i den svenske medbestemmelseslov mod at konflikte med det formål at ophæve en mellem andre parter indgået overenskomst, medmindre der er tale om en udenlandsk overenskomst (Lex Britannia), er i strid med EU-retten, fordi forbudet er nationalitetsdiskriminerende.

4. Relevante retsfor skrifter

Traktatens art. 12 indeholder det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Traktatens art. 43 indeholder et forbud mod restriktioner, som hindrer statsborgere i en medlemsstat i frit at etablere sig på en anden medlemsstats område.

Traktatens art. 49 indeholder et forbud mod restriktioner, som hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for Fællesskabet.

4.1. Udstationeringsdirektivet og implementeringen i Danmark

Udstationeringsdirektivet blev vedtaget 16. december 1996 og blev vedtaget på baggrund af flere års debat på europæisk plan om social dumping.

Formålet med udstationeringsdirektivet, der er vedtaget i henhold til EF-traktatens afsnit om den frie bevægelighed for bl.a. tjenesteydelser (i dag art. 47), er bl.a. at sikre fair konkurrence i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser og forholdsregler, der garanterer, at arbejdstagernes rettigheder respekteres, jf. den 5. betragtning i direktivets præambel. Direktivet retter sig mod udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer arbejdstagere til at udføre arbejde i et andet EU-land. Direktivets anvendelsesområde er afgrænset til udstationering af arbejdstagere for bestemte perioder i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. art. 2, stk. 1. I den situation er udenlandske arbejdsgivere efter art. 3, stk. 1, forpligtet til at sikre deres udstationerede ansatte en kerne af ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, som via lov eller overenskomster er gjort generelt gældende i værtslandet. Dette gælder bl.a. med hensyn til arbejdsmiljø, arbejdstid, betalt ferie, ligebehandling og mindsteløn. Efter direktivets art. 3, stk. 1, sidste afsnit, defineres ”mindsteløn” (dvs. mindsteløn, herunder overtidsbetaling, dog ikke erhvervstilknyttede tillægspensioner) i overensstemmelse med national lov og/eller praksis.

Udstationeringsdirektivet giver efter artikel 3, stk. 8, bl.a. mulighed for, at medlemsstater, som ikke har lovgivet om mindsteløn, og som ikke har et system, hvor kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, kan beslutte, at de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgrænse, kan lægges til grund.

Bestemmelsen i artikel 3, stk. 8, betyder samtidig, at medlemsstater kan vælge ikke at indføre lovbestemt mindsteløn eller at give kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser almen gyldighed. Danmark og Sverige har valgt ikke at anvende direktivets bestemmelser om mindsteløn, men har i stedet overladt det til arbejdsmarkedets parter via aftale at regulere lønfastsættelsen for arbejde, der udføres i Danmark – evt. ved brug af kollektive kampskridt.

I forbindelse med gennemførelsen af direktivet i Danmark blev det nøje overvejet, hvorvidt man skulle anvende muligheden for at stille krav om mindsteløn. Dette fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget L 47 Folketingsåret 1999-2000.

Der var imidlertid enighed i Folketinget og blandt arbejdsmarkedets parter om, at man foreløbigt afstod fra at udnytte muligheden for at regulere mindsteløn, idet en regulering af mindsteløn ville være et principielt brud på den danske model, herunder parternes aftalefrihed, og at eventuelle problemer med underbetaling af udenlandske arbejdstagere (social dumping) i Danmark ville kunne løses gennem fagforeningernes ret til på sædvanlig vis – bl.a. ved brug af konfliktretten – at forsøge at indgå overenskomster med udenlandske arbejdsgivere. Der var dog enighed om, at situationen burde følges nøje, så man på et senere tidspunkt ville kunne anvende muligheden. Derfor var der også enighed om at indføre en revisionsbestemmelse i loven.

Det er således fortsat overladt til arbejdsmarkedets parter via aftale at regulere lønfastsættelsen for arbejde, som udføres i Danmark. Udenlandske arbejdsgivere i Danmark er dermed ikke underlagt et lovfastsat krav om mindsteløn.

Efter direktivets art. 3, stk. 10, kan medlemsstaten vælge at fastsætte yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår for såvel nationale som udenlandske virksomheder, end de vilkår, som er nævnt i art. 3, stk. 1. Dette kan ske, hvis der er tale om grundlæggende retsprincipper (*ordre public*) eller hvis arbejds- og ansættelsesvilkår er indeholdt i almenyldige kollektive overenskomster. Bestemmelsen er ikke anvendt i Danmark ud fra de samme betragtninger, som er nævnt ovenfor i relation til mindsteløn.

4.2. Kort om den danske arbejdsretlige model

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår fortrinsvis via aftale mellem parterne på arbejdsmarkedet – og ikke ved lovgivning. Der er således ikke generelt lovgivet vedrørende f.eks. mindsteløn, arbejdsmarkedstilknyttede pensionsordninger, efteruddannelse eller opsigelse.

I Danmark gælder overenskomster kun for de virksomheder, der enten selv eller via deres organisation har tiltrådt dem. Fagforeninger i Danmark har således ikke krav på at få overenskomst med en arbejdsgiver, men må være indstillet på at anvende kollektive kampskridt for at opnå en sådan, f.eks. ved at etablere strejke eller blokade.

Den uorganiserede arbejdsgiver, der ikke har indgået en overenskomst, skal alene overholde de ansættelsesretlige love, når en ansættelsesaftale indgås, og arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at betale en bestemt løn. Det er dog vigtigt at understrege, at kollektive overenskomster – på grund af deres brede dækning – i praksis sætter normer eller standarder også uden for det direkte dækkede område.

4.3. Konfliktretten

Det generelle udgangspunkt er, at fagforeninger har ret til at konflikte over for en arbejdsgiver i forbindelse med overenskomstindgåelse og overenskomstfornyelse. Når to parter har indgået en kollektiv overenskomst, gælder der en fredspligt.

I lovlige konflikter kan der kun benyttes bestemte kollektive kampskridt. Arbejdsgiverorganisationerne kan iværksætte *lockout* og *boykot* af fagforbundenes medlemmer. I praksis er det dog oftest lønmodtagersiden, der ønsker at anvende konflikt med henblik på at opnå overenskomst med en virksomhed, som arbejder inden for fagforeningens faglige område. En fagforening vil typisk iværksætte en hovedkonflikt mod den arbejdsgiver, der ønskes indgået overenskomst med. Konflikten kan bestå af en *strejke*, hvor fagforeningen pålægger sine medlemmer at ophøre med at arbejde på den konfliktramte virksomhed eller en *blokade*, hvor fagforeningen pålægger sine medlemmer at undlade at tage arbejde på den konfliktramte virksomhed.

Undertiden er hovedkonflikten ikke tilstrækkelig effektiv, fordi virksomheden ikke beskæftiger nogle af fagforeningens medlemmer, og ikke har brug for yderligere arbejdskraft fra medlemmer. Konflikten kan i en sådan situation udvides med en sympatikonflikt, hvor fagforeninger inden for samme hovedorganisation støtter hovedkonflikten ved at pålægge sine medlemmer at strejke eller undlade at udføre arbejde, der relaterer sig til virksomheden. I praksis er det meget ofte sympatikon-

flikterne, som lægger det afgørende pres på virksomheden for at opnå overenskomst.

I praksis skal en række betingelser være opfyldt, før en sympatikonflikt er lovlig. Det kræves, at 1) der er iværksat en lovlig hovedkonflikt, 2) at der er et interessefællesskab mellem forbundene i hovedkonflikten og sympatikonflikten, 3) at sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonflikten og 4) at sympatikonflikten er proportional. Det er Arbejdsretten, der vurderer om disse kriterier er opfyldt i konkrete tilfælde, hvis et søgsmål om konflikten indbringes for retten.

5. EF-domstolens konklusioner i Viking Line og Laval

Domstolens konkluderer overordnet i begge sager følgende:

- At retten til at iværksætte kollektive kampskridt er en grundlæggende rettighed, der er en integrerende del af de fællesskabsretlige principper, som EF-domstolen skal sikre overholdelsen af.
- At udøvelsen af denne ret dog kan undergives visse begrænsninger
- At udøvelsen bør forenes med de krav, der knytter sig til de rettigheder, der er beskyttet i traktaten og være i overensstemmelse med **proportionalitetsprincippet**.
- At udøvelse af konfliktretten kan udgøre en indskrænkning af art. 43 og 49, men at der kan ske indskrænkninger i disse frihedsrettigheder, hvis der er et **legitimt formål** og det udgør et **tvungende alment hensyn**. EF-domstolen udtaler i den forbindelse i Laval-sagen, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere i værtsmedlemsstaten mod eventuel social dumping, kan udgøre et tvungende alment hensyn.
- At artiklerne 43 og 49 har en direkte horisontal virkning overfor faglige organisationer.

5.1. Særligt i forhold til Viking Line:

I Viking-dommen fastslår EF-domstolen, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt *er en grundlæggende* rettighed i EU, men denne rettighed går *ikke* forud for etableringsretten. EF-domstolen understreger, at retten til at etablere sig og retten til at iværksætte kollektive kampskridt skal vurderes samlet og afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges.

Ad legitimt formål

I en konflikt mellem de to typer af rettigheder: *etableringsretten* og *faglige rettigheder*, er det ifølge EF-domstolen afgørende, om arbejdstagerrettighederne forfølger et legitimt mål. Ifølge domstolen *er* ”beskyttelse af arbejdstagere” et legitimt mål. Beskrivelsen af beskyttelsen af arbejdstagerne kvalificeres i dommen. Arbejdspladser og arbejdsvilkår skal være reelt og *alvorligt truede*.

Ad proportionalitet

Der skal være proportionalitet i den konflikt, som iværksættes. Det indebærer dels, at konflikten realistisk set fører frem til målene, og dels at indgrebet ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå målet. EF-domstolen godkender i

princippet adgangen til at anvende nationalt lovlige kollektive kampskridt. Som kampskridt skal dog vælges det mindst indgribende middel til at nå målet.

Dommen underkender ikke anvendelsen af konfliktretten til at sikre bevarelsen af arbejdspladser på det nationale område. Det er således tilladt at anvende kollektive kampskridt for at forhindre en arbejdsgiver i at flytte, hvis arbejdspladserne eller arbejdsvilkårene for fagforeningens medlemmer virkelige bringes i fare eller er alvorligt truet.

5.2. Særligt i forhold til Laval

Ad legitimt formål og tvingende alment hensyn

EF-domstolen udtaler, at Fællesskabet ikke blot har et økonomisk formål men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål, og de rettigheder, der følger af traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital skal afbalanceres i forhold til de mål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitikken.

EF-domstolen bemærker, at en blokade, der iværksættes af en fagforening i en værtsmedlemsstat, der har til formål at garantere udstationerede arbejdstagere arbejds- og ansættelsesvilkår på et vist niveau, i princippet er omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagerne.

Men EF-domstolen konkluderer, at de kollektive kampskridt, som de svenske fagforeninger iværksatte mod Laval for at forsøge at indlede lønforhandlinger og opnå tiltrædelse af en overenskomst, gik ud over tvingende almene hensyn, idet man krævede mere fordelagtige betingelser end de, som fremgår dels af udstationeringsdirektivet dels af den svenske gennemførelseslovgivning, og fordi der i Sverige ikke fandtes tilstrækkelige og præcise oplysninger om mindstelønnen.

EF-domstolen udtaler, at de lønmæssige forpligtelser, som kan pålægges en udenlandsk tjenesteyder efter direktivets art. 3, stk. 1, første afsnit, litra c), alene vedrører mindstelønnen. EF-domstolen bemærker, at udenlandske tjenesteydere ikke kan forpligtes til at skulle iagttage et lønniveau, som de svenske fagforeninger forsøgte at gennemtvinge, når det ikke er udtryk for en mindsteløn, og som vedrører forpligtelser, der enten ikke er nævnt i udstationeringsdirektivet, eller rækker videre end de forpligtelser, der følger af den svenske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

Videre fastslår EF-domstolen, at kollektive kampskridt som dem, der blev anvendt i Laval-sagen, ikke kan begrundes ud fra hensynet til at beskytte arbejdstagerne, ”når den lønforhandling, som de kollektive kampskridt har til formål at gennemføre i forhold til en virksomhed, der har hjemsted i 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”.

EF-domstolen udtaler desuden, at for så vidt angår de områder, der er nævnt i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g) i udstationeringsdirektivet, fastlægger direktivet

udtrykkeligt den grad af beskyttelse, som værtsmedlemsstaten kan kræve iagttaget af udenlandske virksomheder. EF-domstolen udtaler videre, at det beskyttelsesniveau, der skal garanteres over for udstationerede arbejdstagere i princippet er begrænset til det, der er fastsat i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g). EF-domstolen henviser samtidig til, at medlemsstaterne i medfør af direktivets art. 3, stk. 10, kan pålægge indenlandske virksomheder og andre staters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public). EF-domstolen finder det dog ubestridt, at de forpligtelser, som var blevet pålagt i henhold til den i sagen omhandlede svenske byggeoverenskomst, var blevet pålagt, uden at de nationale myndigheder havde handlet på grundlag af art. 3, stk. 10.

Ad lex Britannia

Endelig finder EF-domstolen, at de særlige svenske konfliktregler, hvorefter svenske fagforeninger har en videre adgang til at konflikte overfor en udenlandsk overenskomstdækket virksomhed end overfor en svensk overenskomstdækket virksomhed (lex Britannia), er i strid med EU-retten, fordi forbudet er nationalitetsdiskriminerende.

6. Afgørelsernes betydning for den danske retstilstand

6.1. Afgørelsen i sagen om Viking Line

Det vurderes umiddelbart, at afgørelsen ikke vil få direkte betydning for den danske retstilstand vedrørende fagforeningers ret til at konflikte. Der er tale om en meget konkret afgørelse fra et land, der har en anden regulering af konfliktretten. Efter dansk arbejdsret anerkendes der ikke en adgang til at konflikte med det formål, at en virksomhed undlader at flytte til udlandet eller forbliver dækket af danske overenskomster efter etablering i udlandet. I Danmark hører disse forhold i henhold til Arbejdsrettens praksis under arbejdsgiverens ledelsesret, og der kan ikke konfliktes til fordel for indgreb i ledelsesretten. Den proportionalitetsvurdering, som domstolen anvender, kendes i princippet fra dansk arbejdsret. I Danmark stilles der krav om anvendelse af lovlige kampmidler, og konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål.

6.2. Afgørelsen i sagen om Laval

Det vurderes, at afgørelsen kan få betydning for den danske retstilstand. Den danske og svenske retstilstand er ikke identisk. Det kommende udvalgsarbejde vil nærmere belyse de relevante forskelle og ligheder i de to lande, som faktum for så vidt angår Sverige er lagt til grund af EF-domstolen.

Dog kan det allerede fremføres, at dommen giver anledning til, at det skal overvejes, om man i Danmark giver udenlandske tjenesteydere tilstrækkelige og præcise oplysninger om løn- og arbejdsforhold. Dette har særlig betydning, når man i Danmark (og Sverige) har valgt ikke at implementere udstationeringsdirektivets bestemmelser om mindsteløn, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, pkt. c) og stk. 8.

Den danske retstilstand bør overvejes nærmere i relation til EF-domstolens udtalelser om, hvilket beskyttelsesniveau og hvilke minimumskrav der kan kræves opfyldt af en udenlandsk virksomhed, hvis kravene i Danmark går videre end de krav, der følger dels af udstationeringsdirektivets bestemmelser dels af den danske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

EF-domstolen underkender bestemmelsen i den svenske medbestemmelseslov, der betyder, at der kan iværksættes kollektive kampskridt overfor en udenlandsk arbejdsgiver, uanset at denne har indgået en overenskomst i sit eget land. Efter den svenske medbestemmelseslov må der ikke iværksættes kollektive kampskridt, hvis der er indgået en svensk overenskomst.

I Danmark må der – i modsætning til Sverige – konfliktes uanset om der er tale om en dansk eller udenlandsk virksomhed, som har indgået en overenskomst med en anden fagforening. Med andre ord kan danske fagforeninger konflikte for at opnå konkurrerende overenskomst overfor virksomheder, uanset om de har indgået overenskomst med et andet forbund.

7. Afslutning

Regeringen er blevet enig med arbejdsmarkedets parter om at iværksætte et udredningsarbejde, hvor arbejdsmarkedets parter, myndighedsrepræsentanter og uvildige eksperter nærmere skal analysere konsekvenserne af dommene og komme med forslag til, hvilke initiativer der kan være nødvendige for bedst muligt at sikre den danske arbejdsmarkedsmodels forenelighed med EU-retten.