

EUROPA-PARLAMENTET

2004



2009

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2008/2085(INI)

8.5.2008

UDKAST TIL BETÆNKNING

om truslen mod kollektive aftaler i EU
(2008/2085(INI))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Jan Andersson

Rådgivende ordfører(*):
skal bekræftes, Retsudvalget

(*) Associeret udvalg - forretningsordenens artikel 47

INDHOLD

| | Side |
|--------------------------------------------------|-------------|
| FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING | 3 |
| BEGRUNDELSE | 10 |

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

om truslen mod kollektive aftaler i EU (2008/2085(INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til artikel 2, første led, artikel 2 og artikel 3, litra j, i traktaten om Den Europæiske Union,
- der henviser til EF-traktatens artikel 136, 137, 138, 139 og 140,
- der henviser til EF-traktatens artikel 12, 39 og 49,
- der henviser til Lissabontraktaten af 13. december 2007, navnlig artikel 3,
- der henviser til Lissabontraktatens artikel 152, der anerkender vigtigheden af social dialog og kollektive forhandlinger i forbindelse med udvikling,
- der henviser til artikel 27, 28 og 34 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder,
- der henviser til den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, navnlig artikel 11,
- der henviser til den europæiske socialpagt, navnlig artikel 5, 6 og 19,
- der henviser til den europæiske konvention om vandrende arbejdstageres retsstilling,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser¹ (udstationeringsdirektivet),
- der henviser til Kommissionens rapport om gennemførelsen af direktiv 96/71/EF (SEK(2006)0439),
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 2004/18/EF af 31. marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter,
- der henviser til den såkaldte "Montiklausul" i Rådets forordning (EF) nr. 2679/98,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/123/EF af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked,
- der henviser til De Europæiske Fællesskabers Domstols dom af 27. marts 1990 i sag C-

¹ EFT L 18, 21.1.1997, s. 1.

113/89, Rush Portuguesa Lda mod Office Nationale d'Immigration¹,

- der henviser til De Europæiske Fællesskabers Domstols dom af 9. august 1994 i sag C-43/93, Vander Elst², af 23. november 1999 i forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade³, af 25. oktober 2001 i forenede sager C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 og C-71/98, Finalarte⁴, af 7. februar 2002 i sag C-279/00, Kommissionen mod Italien⁵, af 12. oktober 2004 i sag C-60/03, Wolff & Müller GmbH⁶, af 21. oktober 2004 i sag C-445/03, Kommissionen mod Luxembourg⁷, og af 19. januar 2006 i sag C-244/04, Kommissionen mod Tyskland⁸,
- der henviser til De Europæiske Fællesskabers Domstols dom af 11. december 2007 i sag C-438/05, International Transport Workers' Federation og Finish Seamen's Union⁹ (Vikingsagen),
- der henviser til De Europæiske Fællesskabers Domstols dom af 18. december 2007 i sag C-341/05, Laval un Partneri Ltd¹⁰,
- der henviser til De Europæiske Fællesskabers Domstols dom af 3. april 2008, sag C-346/06, Rüffert¹¹,
- der henviser til følgende ILO-konventioner: ILO-94 om arbejdsklausuler (offentlige kontrakter); ILO-87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig; ILO-98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger; ILO-117 om socialpolitikens grundlæggende mål og normer, navnlig del IV; ILO-154 om kollektive forhandlinger,
- der henviser til sin beslutning af 26. oktober 2006 om anvendelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere¹²,
- der henviser til sin beslutning af 15. januar 2004 om gennemførelse af direktiv 96/71/EF i medlemsstaterne¹³,
- der henviser til de fælles principper for flexicurity, der blev tiltrådt på Det Europæiske Råds møde den 12.-13. december 2007, såvel som Parlamentets beslutning af 29.

¹ [1990] ECR I-1470.

² [1994] ECR I-3803.

³ [1999] ECR I-8453.

⁴ [2001] ECR I-7831.

⁵ [2002] ECR I-1425.

⁶ [2004] ECR I-9553.

⁷ [2004] ECR I-10191.

⁸ [2006] ECR I-885.

⁹ EUT C 51, 23.2.2008, s.11.

¹⁰ EUT C 51, 23.2.2008, s. 9.

¹¹ Endnu ikke offentliggjort i EUT.

¹² EUT C 313 E, 20.12.2006, s. 452.

¹³ EUT C 92 E, 16.4.2004, s. 404.

november 2007 om fælles principper for flexicurity¹,

- der henviser til forretningsordenens artikel 45,
- der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og udtalelserne fra Retsudvalget og Udvalget om det Indre Marked og Forbrugerbeskyttelse (A6-0000/2008),
- A. der henviser til, at EF-Domstolen anerkender retten til at gennemføre faglige aktioner som en grundlæggende rettighed, der er en integreret del af fællesskabsrettens generelle principper; der henviser til, at denne ret også bliver primær lov med godkendelsen af Lissabontraktaten,
- B. der henviser til, at Kommissionens rapport om arbejdsmarkedsordninger i Europa 2006 viser, at højt udviklede kollektive forhandlinger har en positiv indvirkning på social inklusion,
- C. der henviser til, at fremme af den tværnationale udveksling af tjenesteydelser ifølge indledningen til udstationeringsdirektivet kræver et miljø med lige konkurrence og foranstaltninger, der garanterer overholdelsen af arbejdstageres rettigheder,
- D. der henviser til, at udstationeringsdirektivets mål om at skabe et miljø med lige konkurrence og foranstaltninger, der garanterer overholdelsen af arbejdstageres rettigheder, er vigtigere end nogensinde før; der henviser til, at i en økonomisk æra, hvor tværnational udveksling af tjenesteydelser øges, forventes udstationeringsdirektivet at spille en afgørende rolle i forbindelse med beskyttelse af de berørte arbejdstagere, mens medlemsstaternes arbejdsretlige rammer og arbejdsmarkedsordninger overholdes,
- E. der henviser til, at lovgivningen i medlemsstaterne ifølge udstationeringsdirektivet skal fastsætte en kerne af obligatoriske bestemmelser for minimumsbeskyttelse af udstationerede arbejdstagere, som skal overholdes i værtslandet, uden at forhindre anvendelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagere,
- F. der henviser til, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, giver mulighed for at gennemføre direktivet via lovgivning, generelle gældende kollektive bestemmelser eller via andre kollektive aftaler, der anses for at være de mest repræsentative; EF-Domstolen bekræfter også, at andre metoder, som f.eks. den uafhængige kollektive forhandlingsmodel, kan anvendes,
- G. der henviser til, at udstationeringsdirektivets kernebestemmelser i artikel 3, stk. 1, består af internationale obligatoriske bestemmelser, som medlemsstaterne i fællesskab er blevet enige om; der henviser til, at de offentlige regler i artikel 3, stk. 10, ligeledes består af internationale obligatoriske bestemmelser, men på en måde, der gør det muligt for medlemsstaterne selv at definere dem; der henviser til, at anvendelsen af artikel 10 er vigtig for, at medlemsstaterne kan overveje forskellige arbejdsmarkeder, socialpolitikker

¹ Vedtagne tekster, P6_TA(2007)0574.

og andre anliggender, herunder beskyttelse af arbejdstagere,

- H. der henviser til, at der i forbindelse med frie varebevægelser blev indsat følgende klausul (kendt som "Montiklausulen") i Rådets forordning (EF) nr. 2679/98; artikel 2: "Denne forordning må under ingen omstændigheder fortolkes, så den griber ind i udøvelsen af de grundlæggende rettigheder som anerkendt i medlemsstaterne, herunder retten eller friheden til at strejke. Disse rettigheder kan desuden omfatte retten eller friheden til at træffe andre foranstaltninger, der hører ind under særlige arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne",
- I. der henviser til, at tjenesteydelsesdirektivets artikel 1, stk. 7, fastsætter, at: "Dette direktiv berører ikke udøvelsen af grundlæggende rettigheder, som er anerkendt i medlemsstaterne og fællesskabsretten. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler og retten til at gennemføre faglige aktioner i overensstemmelse med national ret og praksis, der respekterer fællesskabsretten",
- J. der henviser til, at Det Europæiske Råd har opstillet principper for at skabe arbejdsmarkedsmodeller, der har et højt sikkerhedsniveau såvel som et højt fleksibilitetsniveau, den såkaldte flexicuritymodel; der henviser til, at det anerkendes, at en vigtig del af en vellykket flexicuritymodel indebærer stærke arbejdsmarkedsparter, der har et væsentligt råderum inden for kollektive forhandlinger,
- K. der henviser til, at Albanydommen (C-67/96) på konkurrenceområdet gav fagforeninger rigelig plads til at regulere arbejdsmarkedsspørgsmål; der henviser til, at på daværende tidspunkt afviste EF-Domstolen faktisk den direkte horisontale indvirkning af konkurrencereglerne på de kollektive forhandlinger,
- L. der henviser til, at EF-Domstolen både i Laval- og Rüffertsagen fortolkede den europæiske lovgivning på en helt anden måde end generaladvokaten,
- M. der henviser til, at EF-Domstolen både i Laval- og Rüffertsagen fortolkede fagforeningernes muligheder for at kræve bedre vilkår for udstationerede arbejdstagere snævert,
- N. der henviser til, at EF-Domstolen i Rüffertsagen i væsentlig grad har mindsket medlemsstaternes ramme til at regulere sine kollektive forhandlinger og også har indsnævret udstationeringsdirektivets formål, hvorved udstationeringsdirektivets dobbelte formål om beskyttelse af arbejdstagere og fri bevægelighed forsømmes,
- O. der henviser til, at EF-Domstolen i Vikingsagen indfører en horisontal direkte indvirkning af artikel 43 og 49, som kan anvendes af arbejdsgivere og tjenesteydere til at udfordre kollektive aftaler og faglige aktioner med en grænseoverskridende virkning; der henviser til, at de kollektive forhandlinger uafhængighed af konkurrencereglerne dermed ikke udvides til området for fri bevægelighed med den risiko, at arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne underlægges en juridisk vurdering; der henviser til, at som en konsekvens heraf kan denne nye usikkerhed, hvad angår arbejdsmarkedsordninger, resultere i en strøm af sager til EF-Domstolen,

Grundlæggende principper

1. understreger, at friheden til at udveksle tjenesteydelser er en grundsten i det europæiske projekt; understreger, at dette skal dog afvejes mod grundlæggende rettigheder og muligheden for, at regeringer og fagforeninger kan sikre ikkediskrimination og ligebehandling;
2. mener, at enhver EU-borger skal have ret til at arbejde overalt i Den Europæiske Union; beklager derfor, at denne ret ikke finder ensartet anvendelse i hele EU;
3. understreger, at friheden til at udveksle tjenesteydelser ikke er hævet over fagforeningers grundlæggende ret til at gennemføre faglige aktioner, navnlig da denne er forfatningsretligt sikret i adskillige medlemsstater;
4. ser positivt på Lissabonstrategien og på, at EU's charter om grundlæggende rettigheder gøres juridisk bindende; dette indebærer fagforeningers ret til at forhandle og indgå kollektive aftaler på passende niveauer og i tilfælde af interessekonflikter ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser;
5. understreger, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7, klart fastsætter, at fagforeninger skal kunne kræve arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagere;
6. påpeger, at betragtning 22 i udstationeringsdirektivet fastslår, at de bestemmelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet, ikke bør have nogen indvirkning på retten til at gennemføre faglige aktioner;
7. understreger, at ligebehandling, ligeløn for samme arbejde såvel som EF-traktatens artikel 39 og 12 danner grundlag for EF-lovgivning, der skal genindsættes;
8. understreger vigtigheden af ikke at lade afgørelserne have en negativ indvirkning på arbejdsmarkedsmodeller, der allerede i dag kombinerer et højt fleksibilitetsniveau på arbejdsmarkedet med et højt sikkerhedsniveau, og i stedet for yderligere fremme denne tilgang;

Dommenes indvirkninger

9. understreger, at den lovgivende myndigheds intention i udstationeringsdirektivet og tjenesteydelsesdirektivet ikke afspejles i EF-Domstolens afgørelser, der i stedet for at beskytte arbejdstagere opfordrer til ulige konkurrence mellem virksomheder, og virksomheder, der underskriver og følger kollektive aftaler, befinder sig i en konkurrencemæssig ugunstig situation i forhold til virksomheder, der nægter at gøre dette;
10. beklager, at alle de vilkår, der pålægges udenlandske arbejdsgivere ud over mindsteniveauet, ses som en hindring for fri bevægelighed, hvis arbejdstagerne ikke allerede har mere favorable vilkår i oprindelseslandet;
11. sætter spørgsmålstegn ved indførelsen af proportionalitetsprincippet i Vikingsagen omkring retten til at tage kollektive skridt mod virksomheder, der, når de anvender etableringsretten eller retten til at udveksle grænseoverskridende tjenesteydelser, med fuldt overlæg undergraver arbejds- og ansættelsesvilkår; understreger, at et sådant

proportionalitetsprincip ikke er foreneligt med denne rets karakter af grundlæggende rettighed; understreger, at der slet ikke bør stilles spørgsmål ved fagforeningers ret til at bruge faglige aktioner til at opretholde ligebehandling og sikre ordentlige arbejdsvilkår;

12. understreger, at udstationeringsdirektivet, som fortolket af EF-Domstolen, ville forhindre krav om ligeløn for arbejdet for alle arbejdstagere uanset deres nationalitet eller deres arbejdsgivers nationalitet på det sted, hvor tjenesteydelsen udveksles; understreger, at dette er i strid med princippet om ikkediskrimination, der er fastsat i traktaten, navnlig med henblik på arbejdstageres bevægelighed;
13. beklager, at EF-Domstolen, selv om udstationeringsdirektivet blev formuleret som et direktiv for minimumsstandarder, fastslår, at disse minimumsstandarder skal betragtes som maksimum i forbindelse med Lavaldommen; mener, at denne tilgang forårsager væsentlig bekymring for, om direktiver, der vedtages på baggrund af en minimumstilgang, betragtes som gældende; mener, at hvis alle direktiver i den sociale dimension skulle omformuleres til maksimumdirektiver som i udstationeringsdirektivets tilfælde, ville konsekvenserne være enorme;
14. beklager, at de socialpolitiske betragtninger, der henvises til i artikel 26 og 27 i direktiv 2004/18, ikke indeholder arbejds- og ansættelsesvilkår, der strækker sig ud over de obligatoriske bestemmelser om minimumsbeskyttelse;
15. mener, at udstationeringsdirektivets begrænsede retsgrundlag for fri bevægelighed har ført til, at EF-Domstolen har fortolket direktivet på denne måde, og den har dermed eksplicit opfordret til ulige konkurrence, hvad angår løn og arbejdsvilkår, hvorved de forringes, hvilket er helt i strid med udstationeringsdirektivets erklærede mål (at sikre et miljø med lige konkurrence) og EU-målet som fastsat i traktaten (forbedring af leve- og arbejdsvilkår); mener, at udstationeringsdirektivets retsgrundlag derfor bør udvides, så det kommer til at indeholde en reference til arbejdstageres frie bevægelighed;
16. understreger, at den nuværende situation kan føre til, at arbejdstagere i værtslandene presses af lavindkomstkonkurrence; understreger, at dette kan føre til fremmehad og en antiproduktiv vrede mod EU;
17. beklager, at EF-Domstolen ikke har taget ILO-konvention 94 i betragtning, og frygter, at EF-Domstolens dom i Rüffertsagen kan besværliggøre godkendelsen af ILO-94; dette ville gå imod den yderligere udvikling af sociale bestemmelser i reglerne om offentlige indkøb, der er et mål i direktivet om offentlige indkøb 2004;
18. beklager, at EF-Domstolen ikke har anerkendt ILO-konvention 87 og 98; begrænsninger af retten til faglig aktion og grundlæggende rettigheder kan kun motiveres med hensyn til sundhed, offentlig orden og lignende anliggender;

Krav

19. opfordrer alle medlemsstaterne til at gennemføre udstationeringsdirektivet korrekt;
20. understreger, at EF-Domstolen har fortolket EU-lovgivningen på en måde, der ikke var den lovgivende myndigheds intention; opfordrer Kommissionen, Rådet og Parlamentet til

straks at træffe foranstaltninger, der skal sikre de nødvendige ændringer af EU-lovgivningen med henblik på at ændre EF-Domstolens nye praksis;

21. opfordrer derfor Kommissionen til straks at træffe de foranstaltninger, der skal til for at gennemføre de nødvendige ændringer af den europæiske lovgivning for at modvirke de muligt skadelige sociale, økonomiske og politiske indvirkninger af EF-Domstolens domme;
22. ser derfor positivt på Kommissionens bemærkninger fra 3. april 2008, der tydeligt fastslår, at den fortsat vil bekæmpe social dumping, og at friheden til at udveksle tjenesteydelser ikke er hævet over fagforeningers grundlæggende rettigheder;
23. opfordrer derfor Kommissionen til at gennemgå udstationeringsdirektivet og overveje følgende:
 - et nyt retsgrundlag for udstationeringsdirektivet for bedre at beskytte arbejdstagere; arbejdstagere, der er udstationeret inden for rammen for tjenesteydelser, bør anses for at anvende retten til arbejdstageres frie bevægelighed og ikke retten til tjenesteydelsers frie bevægelighed;
 - en mulighed i direktivet for at medlemsstater i sin lovgivning eller i kollektive aftaler kan henvise til de "sædvanlige lønninger", der gælder for arbejdsstedet i værtslandet som defineret i ILO-94, og ikke kun til "minimumsrater" for løn;
 - en begrænsning af den periode, inden for hvilken arbejdstagere kan betragtes som værende "udstationeret" i en medlemsstat ud over den medlemsstat, hvor deres normale arbejdsplads ligger inden for rammen for tjenesteydelser; efter den periode bør bestemmelserne om arbejdstageres frie bevægelighed finde anvendelse, dvs. at værtslandets bestemmelser, hvad angår lønninger og arbejdsvilkår, finder fuld anvendelse;
 - en endnu tydeligere formulering om, at direktivet og anden EU-lovgivning ikke forbyder medlemsstater og fagforeninger at kræve mere favorable vilkår for arbejdstageren; og
 - anerkendelse af en lang række metoder til organisering af arbejdsmarkeder ud over dem, der allerede dækkes i artikel 3, stk. 8;
24. mener, at Parlamentet, Rådet og Kommissionen bør vedtage foranstaltninger, der skal bekæmpe postkasseselskaber, virksomheder, der ikke driver en ægte og meningsfuld forretning i oprindelseslandet, men som kun er oprettet, nogle gange endda direkte af hovedentreprenøren i værtslandet, med det formål at tilbyde "tjenesteydelser" til værtslandet for at undgå fuldt ud at skulle anvende værtslandets bestemmelser, navnlig med hensyn til lønninger og arbejdsvilkår;
25. ville se positivt på et initiativ, der kan sammenfatte de sociale bestemmelser, der findes i Montidirektivet og i tjenesteydelsesdirektivet, i en social bestemmelse, enten via en protokol til traktaten eller i en interinstitutionel aftale;
26. opfordrer Rådet til straks at vedtage vikarbureaudirektivet, hvori det tydeliggøres, at der for vikarer straks bør gælde samme regler, som var de ansat direkte af virksomheden selv;

o

o o

27. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

BEGRUNDELSE

Indledning

I december 2007 afsagde De Europæiske Fællesskabers Domstol (EF-Domstolen) dom i to sager omkring, hvordan EU balancerer traktatens økonomiske og sociale mål. *Vikingsagen* vedrører et kollektivt skridt vedrørende omflagning af et fartøj fra Finland til Estland. I *Lavalsagen* havde en svensk fagforening ved hjælp af kollektive skridt forsøgt at tvinge en lettisk tjenesteyder til at underskrive en kollektiv aftale, når denne udvekslede tjenesteydelser i Sverige.

I april 2008 afsagde EF-Domstolen endnu en dom i *Rüffertsagen*. Sagen vedrører offentlige myndigheders ret til, når de tildeler arbejdskontrakter, at kræve, at virksomheder, der afgiver bud, forpligter sig til at udbetale lønninger, der er i overensstemmelse med de satser, der allerede er opnået enighed om via kollektive forhandlinger, hvor arbejdet udføres, eller om, hvorvidt dette kan sættes uden for loven som en begrænsning af friheden til at udveksle tjenesteydelser i henhold til traktatens artikel 49.

Betænkningen fokuserer på hovedkonsekvenserne af dommene og ikke så meget på de nationale problemer ved gennemførelsen, som omgående bør behandles i nationalt regi.

Principper

Betænkningens første del omhandler de vejledende principper for det indre marked og den nødvendige balance mellem tjenesteydelsers frie bevægelighed og arbejdstageres rettigheder.

Alle skal have ret til at arbejde overalt i Den Europæiske Union, og det er beklageligt, at denne ret ikke finder ensartet anvendelse i hele EU. Dog skal dette afvejes mod grundlæggende rettigheder og muligheden for, at regeringer og fagforeninger kan sikre ikkediskrimination og ligebehandling. Vi kan ikke vende det blinde øje til, når vandrende arbejdstagere betales mindre i løn end de nationale arbejdstagere, hvorved man sender et signal om, at han/hun er mindre værd end de nationale arbejdstagere, der udfører det samme arbejde. Det er i alles interesse, at arbejdstagere nyder de samme vilkår, hvad enten de er nationale eller vandrende. **Derfor bør hovedprincippet altid være ligebehandling og ligeløn for samme arbejde.**

Virkninger af EF-Domstolens domme

Udstationeringsdirektivet

Traditionelt set har udstationeringsdirektivet været fortolket som et *minimumsdirektiv* forstået på den måde, at det fastsætter en "hård kerne" af minimumsstandarder for arbejdsvilkår, som medlemsstaterne skal sikre, og som også gælder for midlertidige, udenlandske arbejdstagere. Udstationeringsdirektivet udelukker dog ikke ordninger med højere beskyttelse. Grundene til denne fortolkning skal primært findes i direktivets artikel 3, stk. 7, "*Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne*".

Denne opfattelse ændres dog i Lavaldommen, i hvilken Domstolen fastslår, at artikel 3, stk. 7, i udstationeringsdirektivet "*især ikke fortolkes således, at bestemmelsen gør det muligt for værtsmedlemsstaten at betinge gennemførelsen af levering af tjenesteydelser på sit område af overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der går videre end de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse*". Dommen fastslår yderligere, at udstationeringsdirektivet fastsætter beskyttelsesniveauet, som værtsmedlemsstaten "*kan kræve iagttaget af virksomheder*" (vores fremhævelse) (præmis 80), og fortsætter i næste præmis "*er det beskyttelsesniveau, der skal garanteres over for udstationerede arbejdstagere på værtsmedlemsstatens område, i princippet begrænset til det, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71*". Hvad værtsmedlemsstaten kan pålægge en besøgende virksomhed, er således begrænset til kernen i udstationeringsdirektivet og intet ud over det. Med andre ord er det, vi troede var et minimumsdirektiv, blevet til et *maksimumsdirektiv*.

I ræsonneringen til denne dom har Domstolen af praktiske årsager *ophævet* artikel 3, stk. 7, for at tillade mere favorable arbejds- og ansættelsesvilkår. Således kan nationale lønftaler undergraves for udstationerede arbejdstagere. Denne fortolkning udvikles yderligere og forklares i Rüffertsagen. EF-Domstolen fastslår i stk. 32, at den normale løn i Niedersachsen "*ikke betragtes som et arbejds- eller ansættelsesvilkår, der er mere favorabelt for arbejdstagerne, i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71*". Domstolen forsætter med at fastslå, at "*En sådan fortolkning ville desuden berøve direktivet sin effektive virkning (dommen i sagen Laval un Partneri, præmis 80)*". Med andre ord kunne direktivet ikke fortolkes, som det er skrevet, da det ville være i modstrid med direktivets formål, der ifølge Domstolen er at skabe frihed til at udveksle tjenesteydelser og ikke beskyttelse af arbejdstagere.

Balancen mellem tjenesteydelsers frie bevægelighed og den grundlæggende ret til at strejke

EF-Domstolen indfører med Viking- og Lavalsagerne en horisontal direkte indvirkning af artikel 43 og 49, som kan anvendes af arbejdsgivere og tjenesteydere til at udfordre kollektive aftaler og faglige aktioner med en grænseoverskridende virkning. De kollektive forhandlingers uafhængighed af konkurrencereglerne udvides dermed ikke til området for fri bevægelighed. Dette bevirker visse risici: Arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne kan underlægges en juridisk vurdering; usikkerhed, hvad angår arbejdsmarkedsordninger; en strøm af sager til EF-Domstolen. Enhver virksomhed i en tværnational kontrovers har muligheden for at bruge denne dom mod faglige aktioner, under påberåbelse af, at den var "uforholdsmæssig".

Dommen fastslår, at retten til at strejke er en grundlæggende rettighed, men ikke så grundlæggende som EU's bestemmelser om den frie bevægelighed. Dette kan føre til konkurrence om lønninger og gøre det svært for fagforeninger at sikre ligebehandling.

Krav

Eftersom disse domme har bevist, at den nuværende lovgivning ikke er tilstrækkelig til at skabe en balance mellem friheden til at udveksle tjenesteydelser og arbejdstagerens

rettigheder, er vi nødt til med det samme at træffe foranstaltninger, der skal sikre, at de nødvendige ændringer af den europæiske lovgivning finder sted for at modvirke den muligt skadelige sociale, økonomiske og politiske indvirkning, som EF-Domstolens domme har.

Følgende ændringer bør overvejes;

- gennemgå udstationeringsdirektivet.
- sammenfatte de sociale bestemmelser, der findes i Montidirektivet og i tjenesteydelsesdirektivet, i en social bestemmelse i primær ret eller i en interinstitutionel aftale.
- straks at vedtage vikarbureaudirektivet, hvori det tydeliggøres, at der for vikarer straks bør gælde samme regler, som var de ansat direkte af virksomheden selv.
- vedtage foranstaltninger, der skal bekæmpe postkasseselskaber, virksomheder, der ikke driver en ægte og meningsfuld forretning i oprindelseslandet, men som kun er oprettet, nogle gange endda direkte af hovedentreprenøren i værtslandet, med det formål at tilbyde "tjenesteydelser" til værtslandet for at undgå fuldt ud at skulle anvende værtslandets bestemmelser, navnlig med hensyn til lønninger og arbejdsvilkår.