

NOTAT



Til Folketingets Europaudvalg

Sagsnr. 2008-0004482

JAIC/kwo

9. januar 2009

Afgivelse af skriftligt indlæg i dansk præjudiciel sag, C 405/08 Bertram Holst mod Babcook & Wilcox Vølund ApS

1. De forelagte spørgsmål for EF-domstolen

Vestre Landsret har i en sag anlagt af Ingeniørforeningen som mandatar for Bertram Holst mod Dansk Industri som mandatar for Babcook & Vølund ApS forelagt EF-domstolen tre præjudicielle spørgsmål vedr. fortolkningen af direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

Spørgsmålene udspringer af uenigheden mellem sagens parter om, hvorvidt direktivet er implementeret korrekt i Samarbejdsaftalen mellem LO og DA og lov om information og høring af lønmodtagere.

Det første spørgsmål går på, om EU-reglerne er til hinder for en implementering af direktivet om information og høring via kollektiv overenskomst eller aftale, som også giver ret til information og høring til en gruppe arbejdstagere (akademikere) udenfor overenskomsten, og som derfor indebærer, at den pågældende faggruppe bliver omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parter, der ikke repræsenterer dem, og hvor deres løn- og arbejdsvilkår i øvrigt ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det andet spørgsmål går på, om direktivets art. 7 om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter er korrekt implementeret i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, idet det i spørgsmålet forudsættes, at Samarbejdsaftalen ikke indeholder en skærpet standard for afskedigelse af bestemte faggrupper.

Det tredje spørgsmål går på, om direktivets art. 7 om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter er korrekt implementeret i lovens § 8, når loven ikke indeholder en skærpet standard for afskedigelsesbeskyttelse af faggrupper, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

2. Sagens baggrund

Bertram Holst (herefter BH) er uddannet ingeniør og medlem af Ingeniørforeningen (herefter IDA). I juli 1984 blev BH ansat på individuel kontrakt hos Babcock & Wilcox Vølund ApS (herefter virksomheden) som projektingeniør. Ifølge det oplyste var BH ansat som funktionær og omfattet af funktionærloven. I efteråret 2001 blev BH valgt ind i samarbejdsudvalget på virksomheden som repræsentant for ingeniørerne. I januar 2006 blev BH opsagt på grund af nedskæringer med fratræden

i august 2006. BH bestrider sagligheden af opsigelsen og IDA har på vegne af BH anlagt sag mod virksomheden.

IDA, som har meldt sig ud af Akademikernes Centralorganisation med virkning fra 1. januar 2009, har indgået en lang række kollektive overenskomster med enkeltarbejdsgivere, ligesom IDA er part i de landsdækkende overenskomster for ingeniører med ansættelse i staten og kommunerne. Ca. 8.000 af IDA's 65.000 medlemmer er omfattet af kollektive overenskomster primært på det offentlige område. De øvrige medlemmer er ansat på individuelle kontrakter.

Virksomheden er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem LO og DA, som vedrører organiseringen af samarbejdet mellem arbejdstagere og virksomheder. LO og DA's Samarbejdsaftale og samarbejdsaftalerne på det offentlige område implementerer direktiv 2002/14/EF på de områder, som er omfattet af aftalerne. Ved siden heraf gælder lov om information og høring af lønmodtagere, som implementerer direktiv 2002/14/EF, og som finder anvendelse på de områder, som ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, der som minimum opfylder direktivets krav.

Samarbejdsaftalen omfatter alle faggrupper på en virksomhed uanset, om de ansættes øvrige løn- og arbejdsvilkår er reguleret af kollektiv overenskomst. I forbindelse med implementeringen af direktivet indgik LO og DA en aftale om ændring af Samarbejdsaftalen med det formål at tydeliggøre rettighederne for alle faggrupper, herunder at give alle faggrupper på en virksomhed lige ret til at stille op til valg til samarbejdsudvalg uanset deres organisationsmæssige tilhørsforhold.

Med hensyn til beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter indeholder Samarbejdsaftalen en bestemmelse om, at medlemmer af samarbejdsudvalg, som ikke i forvejen er beskyttet af reglerne som tillidsrepræsentant, i tilfælde af afsked skal have 6 ugers opsigelsesvarsel udover det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område. Efter lovens § 8 er lønmodtagerrepræsentanter beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

BH gør gældende, at beskyttelsen efter direktivets art. 7 tilsiger, at der gælder en skærpet standard for afskedigelse af arbejdstagerrepræsentanter og at der skal være tale om "tvingende årsager", som er den sædvanlige overenskomstmæssige standard for beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter i DK. BH mener, at det er loven og ikke Samarbejdsaftalen, som finder anvendelse. BH mener i øvrigt, at hverken Samarbejdsaftalen eller loven giver en tilstrækkelig beskyttelse for arbejdstagergrupper, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Virksomheden gør gældende, at BH's rettigheder efter direktivet fuldt ud er sikret i Samarbejdsaftalen. Hvis det lægges til grund, at loven alligevel finder anvendelse, gælder der ifølge virksomheden ikke en yderligere beskyttelse end den, der følger af pågældendes opsigelsesvarsel og adgangen til at anfægte opsigelsen.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet den sætter spørgsmålstejn ved, hvorvidt direktivet om information og høring kan implementeres ved kollektive overenskomster og aftaler på en sådan måde, at de kan finde anvendelse på alle grupper af ansatte, uanset medlemskab eller fagligt tilhørsforhold til den organisation, som har indgået overenskomsten.

Efter dansk arbejdsret er det sædvanlig praksis, at medarbejdergrupper kan være omfattet af bestemmelser om information og høring i en kollektiv overenskomst, som de ikke selv er part i.

Ved implementeringen af direktivet var det således også en afgørende forudsætning, at fx Samarbejdsaftalen mellem DA og LO også ville kunne give rettigheder i henhold til direktivet til alle faggrupper på en virksomhed uanset medlemskab eller fagligt tilhørsforhold til den organisation, som har indgået overenskomsten. Man ønskede bl.a. at tilgodese hensynet om at undgå dobbelt standarder for information og høring på samme arbejdsplads ved at lade alle ansatte være omfattet af samme regelsæt.

Hvis en overenskomst eller aftale, som implementerer direktivet, ikke sikrer de ansatte minimumsrettighederne efter direktivet, finder loven anvendelse.

Med hensyn til direktivets bestemmelse om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, så tilsiger den ikke, at der skal være en bestemt eller skærpet standard herfor. Det afgørende er, at der er en effektiv beskyttelse for arbejdstagerrepræsentanter, hvilket er sikret ved lovens bestemmelse.

Fra regeringens side vil man ikke komme nærmere ind på, om Samarbejdsaftalen mellem LO og DA i den konkrete sag opfylder direktivets krav.

Regeringen har derfor afgivet indlæg i sagen, som er udarbejdet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Regeringen har i indlægget gjort gældende, at EU-reglerne ikke er til hinder for, at direktivet om information og høring kan implementeres via kollektiv overenskomst og aftale på en sådan måde, at de kan finde anvendelse på alle grupper af ansatte, uanset medlemskab eller fagligt tilhørsforhold til den organisation, som har indgået overenskomsten og/eller aftalen. Regeringen gør derudover gældende, at direktivets bestemmelse om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter ikke indeholder en bestemt eller skærpet standard.