

DOMMANN REU



FORELØBIG STATUS OVER OVERENSKOMST- FORHANDLINGERNE 2010

Overenskomstforhandlingerne er kommet godt fra start - vi kigger her på nogle af de gennemgående temaer.

Godt begyndt

Overenskomstforhandlingerne fik den 22. februar en god start, da Dansk Industri og CO-Industri blev enige om nye 2-årige overenskomster gældende for industrien.

Industriens overenskomster er særligt interessante, ikke alene fordi de gælder for et stort antal lønmodtagere, men også fordi de sætter rammerne for mange af de øvrige overenskomstområder.

Af de mere væsentlige nye vilkår i industriens overenskomster kan nævnes:

- Løbende tilbud til natarbejdere om helbreds kontrol
- En uges ekstra løn under barsel til såvel kvinder som mænd
- Indførelse af en fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med afskedigelser af medarbejdere omfattet af Industri-



ens Overenskomst (timelønnede)

- Nedsættelse af anciennitetskravet ved pensionsindbetalinger fra 9 til 2 måneder
- (Mindste)lønstigninger på kr. 1,10 det første år, henholdsvis kr. 1,75 i overenskomsten andet år
- 2-årig overenskomst (normalt 3-årig)

Gennemgående temaer

Forliget den 2. marts mellem Dansk Industri og 3F's Transportgruppe er netop et eksempel på, at industriens overenskomster har stor betydning for forhandlingen af de øvrige overenskomster.

Dette forlig indeholdt således også vilkår om en uges ekstra løn under barsel, begrænsede (normal) lønstigninger og en ny ordning for fratrædelsesgodtgørelser.

Særligt inden for transport og byggeri har lønmodtagersiden fra starten haft fokus på indførelsen af nye kontrolforanstaltninger, der kan dæmme op for den såkaldte sociale dumping.

Udtrykket social dumping anvendes bl.a., når danske arbejdsgivere kontraherer med ikke-overenskomstdækkede udenlandske underleverandører, som udfører arbejde her i landet.

Det lykkedes ikke fagforbundene 3F og Træ-Industri-Byg (TIB) at få forhandlet et egentligt kædeansvar på plads med Dansk Byggeri. Et kædeansvar forpligter den overenskomstdækkede arbejdsgiver til at påse, at eventuelle underentreprenører overholder overenskomstens bestemmelser.

Dansk Industri og 3F's Transportgruppe nåede dog til enighed om forskellige mindre tiltag inden for området for social dumping - 3F får bl.a. større indsigt i, hvem der er underleverandører for virksomheder, der er medlem af Dansk Industri. Det skal blive spæn-

dende at se, hvilken effekt disse nye tiltag får.

Dansk Erhverv

HK HANDEL, der repræsenterer de butiksansatte, blev ved udgangen af februar enige med Dansk Erhverv. Den væsentligste nyskabelse er her arbejdsgiverens forpligtelse til at afholde individuelle lønforhandlinger én gang årligt. Endvidere blev parterne enige om ekstra barsel samt et løft af mindstelønnen.

På et andet HK-område, HK PRIVAT, der repræsenterer ansatte inden for kontor og lager, er forhandlingerne brudt sammen og er overgået til Forligningsinstitutionen.

Baggrunden for sammenbruddet er, at HK Privat forud for overenskomstforhandlinger med Dansk Erhverv har stået stejlt på, at den såkaldte 50 %-regel skal afskaffes, og har fastholdt dette krav under forhandlingerne. Reglen indebærer, at HK kun kan kræve overenskomst på en virksomhed, der er omfattet af reglen, hvis 50 % af de ansatte funktionærer er medlemmer af HK.

Allerede i forbindelse med det første overenskomstforlig - forliget mellem Dansk Industri og CO-Industri - vedrørende industriens funktionæroverenskomst stod det imidlertid klart, at forliget ikke fjernede 50 %-reglen. Dette til trods for, at HK er et større medlem af CO-industri.

Da HK Handel efterfølgende også har indgået en overenskomst med Dansk Erhverv uden en samtidig afskaffelse af 50 %-reglen, må det nok anses for yderst tvivlsomt, om 50 %-reglen generelt bliver afskaffet i denne omgang.

Planmæssigt, men endnu uafsluttet forløb

Uanset at parterne på visse områder forsat synes at stå langt fra hinanden, må forhandlingerne over en bred kam siges at forløbe planmæssigt.



Dog bør der huskes på, at det i sidste instans er medlemmerne af fagforbundene, der skal stemme om forhandlingsresultaterne eller et mæglingforlag fra forligsmanden ved såkaldte urafstemninger. Her vil den manglende afskaffelse af 50 %-reglen formentlig blive tillagt betydning af medlemmerne.

Vi vil naturligvis følge op på eventuelle interessante udviklinger i overenskomstforhandlingerne i de kommende nyhedsbreve.

EU-DOMSTOLEN GODKENDER DANSK IMPLEMENTERING AF DIREKTIV OM INFORMATION OG HØRING VED KOLLEKTIV OVERENSKOMST

I tråd med tidligere afgørelser fandt EU-Domstolen, at implementering af direktiver i vidt omfang kan foretages af arbejdsmarkedets parter ved overenskomst. En medarbejder fik således ikke medhold i, at direktivets art. 7 indeholder en skærpet beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter. Forudsætningen herfor er dog, at minimumsbeskyttelsen i direktivet er iagttaget ved implementeringen ifølge enten lov eller overenskomst.

Samarbejdsaftalens anvendelse på udenforstående medarbejdere

Den konkrete sag vedrørte en medarbejder (M), der var medlem af Ingeniørforeningen i Danmark (IDA). IDA er ikke medlem af Landsorganisationen i Danmark (LO) og havde ikke indgået nogen kollektiv aftale med arbejdsgivervirksomheden (A).

A havde derimod indgået overenskomst med et andet fagforbund og var derigennem bundet af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

I 2001 blev M valgt ind i virksomhedens samarbejdsudvalg, som var nedsat i henhold til Samarbejdsaf-

talen. I samarbejdsudvalget sad både medlemmer og ikke-medlemmer af det overenskomstbærende fagforbund.

FAKTA

Lov om information og høring samt samarbejdsaftalen

Lov om information og høring forpligter arbejdsgiveren til at informere og høre medarbejderne i forbindelse med spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse. Til dette formål udpeges medarbejderrepræsentanter, og loven bestemmer, at disse repræsentanter er beskyttet mod "afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område".

Loven foreskriver også, at kollektive overenskomster finder anvendelse frem for loven, hvis overenskomsten indeholder en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne, der som minimum svarer til direktiv 2002/14 om indførelse af en generel ramme for information og høring.

DA og LO indgik i 2003 en aftale om ændring af den daværende Samarbejdsaftale. Hensigten med disse ændringer var at opfylde kravene til en lovlig implementering af direktivet. Ændringerne indebar bl.a. muligheden for, at ansatte, der ikke var medlem af den overenskomstbærende organisation, kunne vælges som repræsentanter til samarbejdsudvalget.

Samarbejdsaftalen bestemmer således, at "medlemmer af Samarbejdsudvalget, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarsel for en tillidsrepræsentant inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område."

Grundet personalenedskæringer blev M afskediget i januar 2006. Medarbejderen var berettiget til 6 måneders opsigelsesvarsel efter funktionærloven, og reglerne i Samarbejdsaftalen om forlænget varsel var derfor uden betydning.



Under den efterfølgende retssag, hvor M havde nedlagt påstand om godtgørelse for usaglig afskedigelse, gjorde M endvidere gældende, at han var berettiget til en skærpet afskedigelsesbeskyttelse i medfør af direktivets artikel 7, idet denne beskyttelse er uafhængig af, om han tilhører en faggruppe, som er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale.

Vestre Landsret forelagde herefter EU-Domstolen en række spørgsmål om fortolkningen af direktivet.

EU-Domstolens fortolkning af direktivet

EU-Domstolen udtalte, at det ikke er til hinder for en gennemførelse af direktivet ved overenskomst, at overenskomsten omfatter arbejdstagere, der ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation - også selvom denne organisation ikke repræsenterer

deres faggruppe - når overenskomsten garanterer arbejdstagerne en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som direktivet tildeler dem.

Dernæst anførte EU-Domstolen, at direktivets artikel 7 skal fortolkes således, at der ikke gælder en skærpet beskyttelse mod afskedigelse, men at den pågældende gennemførelsesforanstaltning (være sig lov eller kollektiv overenskomst) skal respektere den i artikel 7 forudsatte minimumsbeskyttelse.

Det er herefter op til Vestre Landsret at afgøre, om Samarbejdsaftalen konkret lever op til minimumsbeskyttelsen i direktivet.

Det må forventes, at Vestre Landsret finder, at dette er tilfældet.

JO TÆTTERE DIALOG, DESTO LAVERE SYGEFRAVÆR

Er du virksomhedsleder, eller arbejder du med HR? Har din virksomhed en sygepolitik, der forebygger sygefravær bedst muligt og sikrer en effektiv opfølgning, når en medarbejder sygemelder sig?

En individuelt tilpasset sygepolitik er et proaktivt HR-værktøj, der foregriber problemer og samtidigt afstemmer ledelsens og medarbejdernes forventninger til hinanden.

De nye regler om sygefraværssamtaler, fastholdelsesplaner og lægeerklæringer (mulighedserklæringer) er en god anledning til at få kigget på virksomhedens sygepolitik.

En god sygepolitik kan bl.a:

- føre til lavere fravær
- sikre en hurtig og målrettet reaktion ved fravær
- reducere udgifter til vikarer og ansættelse af nye medarbejdere
- skabe klare linjer omkring sygefravær

Hvis du ønsker at vide mere om fordelene ved en sygepolitik, er du velkommen til at ringe til advokat Mette Neve – tlf.nr. 38 77 44 56 – eller til advokatfuldmægtig Jens Grud Jakobsen – tlf.nr. 38 77 46 77.



MEDARBEJDERENS ØNSKE OM PLEJEORLOV IKKE TILSTRÆKKELIGT BEGRUNDET I FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Østre Landsret frifandt arbejdsgiver for medarbejders krav om godtgørelse for opsigelse i strid med lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

En medarbejder (M) indgik i november 2007 en vikarftale med vikarbureauet (A) om, at M skulle udføre vikararbejde for A's kunder.

I brev af 28. januar 2008 bekræftede A, at M havde påtaget sig sit første vikariat i perioden 29. januar 2008 til 31. marts 2008.

Vikariat, plejeorlov og opsigelse

Vikariatet blev varetaget af M, indtil denne – efter to telefonsamtaler med A henholdsvis den 1. og 4. februar 2008, hvor ønsket om plejeorlov blev fremsat – lod sig sygemelde den 5. februar. Herefter sendte A den 6. februar M et brev, hvori det blev påpeget, at A opfattede ønsket om plejeorlov som en opsigelse fra M's side.

M lagde herefter sag an mod A og gjorde i første omgang gældende, at afskedigelsen var i strid med lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Mere konkret mente M, at afskedigelsen var i strid med § 4, jf. § 1, stk. 1, nr. 1 – forbud mod afskedigelse, når "tvingende, familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure)."

M påstod på denne baggrund A dømt til at betale godtgørelse for uretmæssig afskedigelse i henhold til loven.

FAKTA

Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

§ 1

- Stk. 1 En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når
1. tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
 2. lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller
 3. lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

§ 4

Stk. 1 En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Landsrettens dom

Indledningsvis lagde landsretten vægt på forarbejderne til § 1, stk. 1, nr. 1. Heraf fremgik bl.a., at § 1, stk. 1, nr. 1, tog sigte på situationer, hvor fraværet normalt var af kort varighed, indtil det var muligt at tage andre forholdsregler. Som eksempel nævnes en ægtefælles trafikulykke eller akut opstået sygdom. De heri nævnte betragtninger gav ikke anledning til at anse det konkrete forhold for omfattet.

Landsretten bemærkede herefter, at parterne var blevet enige om, at M ved brevet af 6. februar var blevet opsagt af A med den begrundelse, at M ønskede at



afholde plejeorlov. Herudover bemærkede retten, at M under sagen havde forklaret, at hun ønskede at holde orlov for at passe sin moder.

Der var efter landsrettens opfattelse herefter ikke grundlag for at antage, at ønsket om orlov var begrundet i de i § 1, stk. 1, nr. 1, nævnte forhold. Afskedigelsen var derfor allerede af den grund ikke i strid med afskedigelsesforbuddet i § 4.

Landsretten tog på baggrund af ovenstående A's frifindelsespåstand til følge.

Hvad kan vi udlede af dommen?

Dommen illustrerer, at retten til fravær efter lovens § 1, stk. 1, nr. 1, ikke omfatter ønske om at passe sit syge familiemedlem gennem en længere periode, hvor der ikke foreligger force majeure-lignende omstændigheder. Retten til fravær skal i disse tilfælde søges gennem § 1, stk. 1, nr. 3, der giver medarbejderen ret til plejevederlag fra kommunen. Betingelserne herfor var ikke opfyldte, da medarbejderen ikke havde indsendt ansøgning om plejevederlag.

TILLADT AT LÆGGE VÆGT PÅ UTILSTRÆKKELIGE DANSKKUND- SKABER VED EN AFSKEDIGELSE

Højesteret frifandt arbejdsgiver for at afskedige en medarbejder på grund af utilstrækkelige danskkundskaber.

En hollandsk medarbejder (M) tiltrådte i 2002 en stilling som annoncekonsulent hos en dansk virksomhed (V), der beskæftigede sig med salg af annoncefinansierede magasiner og film.

Sideløbende med sin ansættelse havde M modtaget sprogundervisning og bestået sine afsluttende prøver med fine karakterer.

I 2005 blev M imidlertid opsagt. Af opsigelsen fremgik det bl.a., at V havde besluttet at nedlægge den afdeling, som M var ansat i. V havde derfor afskediget de medarbejdere, der var ansat i afdelingen, bortset fra afdelingslederen samt yderligere en anden medarbejder, der talte flydende dansk. Disse medarbejdere var overført til andet arbejde.

Det fremgik af et efterfølgende brev fra V's advokat, at den stilling, som V fremadrettet havde brug for, var i en afdeling, der skulle opdyrke et nyt produkt. Afdelingen skulle udelukkende beskæftige sig med salg til det danske marked. Afsætningen af det nye produkt var således betinget af, at kunderne fik en detaljeret forklaring af produktkonceptet og produktets indhold. Det var derfor en forudsætning, at telefonsælgerne på et flydende og letforståeligt dansk detaljeret kunne informere potentielle kunder om produktets indhold.

M lagde herefter sag an mod V bl.a. med påstand om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Højesterets afgørelse

På linje med Sø- & Handelsretten fandt Højesteret, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling omfattet af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2.

Retten henviste til, at V så sig nødsaget til at lukke den afdeling, hvori M var ansat, og at afdelingens øvrige medarbejdere med undtagelse af afdelingsleder og en medarbejder, der talte flydende dansk, også blev afskediget.

Herefter fastslog Højesteret, at det i forarbejderne til forskelsbehandlingsloven er anført, at der kan foreligge indirekte forskelsbehandling i strid med lovens § 1, stk. 3, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige kvalifikationer. Det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det er rimeligt at stille krav om, at den pågældende lønmod-



tager taler flydende og fejlfrit dansk.

Spørgsmålet under sagen var derfor, om virksomheden havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved som sket at tillægge danskundskaber betydning ved bedømmelsen af, hvilke medarbejdere der bedst ville kunne varetage den nye opgave på det danske marked.

Under hensyntagen til de arbejdsopgaver, der skulle varetages med telefonsalg til det danske marked, fandt Højesteret, at det sprogkrav, som virksomheden stillede, var sagligt begrundet.

Højesteret fandt således ikke grundlag for at tilside-sætte det skøn, som virksomheden havde foretaget ved at foretrække en anden medarbejder end den

hollandske medarbejder til at varetage den nye opgave. Medarbejderen havde derfor ikke krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Hvad kan vi udlede af dommen

Dommen illustrerer, at det efter omstændighederne er foreneligt med forskelsbehandlingslovens regler at lægge vægt på sprogundskaber ved udvælgelsen af medarbejdere, som skal afskediges.

Afgørende for den konkrete sags udfald har formentlig været, at den omtvistede stilling var en nyoprettet stilling, der krævede en bedre beherskelse af det danske sprog end den stilling, hvori medarbejderen tidligere var ansat.



Hvis du har spørgsmål eller bemærkninger til dette nyhedsbrev, er du naturligvis velkommen til at kontakte:



KØBENHAVN
Tlf.: 70 12 12 11
Fax: 70 12 13 11
Claus Juel Hansen
cjh@kromannreumert.com



KØBENHAVN
Tlf.: 70 12 12 11
Fax: 70 12 13 11
Marianne Granhøj
mrg@kromannreumert.com



ÅRHUS
Tlf.: 70 12 12 11
Fax: 70 12 14 11
Helene Amsinck
ham@kromannreumert.com



KØBENHAVN
Tlf.: 70 12 12 11
Fax: 70 12 13 11
Jens Lund Mosbek
jlu@kromannreumert.com

TILMELD DIG NYHEDSBREVET!

Få nyhedsbrevet fra Kromann Reumerts Ansættelses- og arbejdsretsgruppe direkte i din mailboks.

Tilmeld dig på www.kromannreumert.com/nyhedsbreve

København

Kromann Reumert
Sundkrogsgade 5
DK-2100 København
Danmark

Tlf.: +45 70 12 12 11
Fax: +45 70 12 13 11
E-mail: cph@kromannreumert.com

Århus

Kromann Reumert
Rådhuspladsen 3
DK-8000 Århus C
Danmark

Tlf.: +45 70 12 12 11
Fax: +45 70 12 14 11
E-mail: arh@kromannreumert.com

Dette nyhedsbrev kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Kromann Reumert påtager sig intet ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte kan afledes af brugen af nyhedsbrevet. Dette gælder, hvad enten skaden eller tabet er forårsaget af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller af øvrige forhold, der relaterer sig til nyhedsbrevet.

**KROMANN
REUMERT**