



DOMMANN REU

RESULTATET AF DE AFSLUTTEDE OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

FORLIGSMANDENS MÆGLINGSFORSLAG ENDELIGT VEDTAGET

Det mæglingforslag, som forligsmanden sendte til afstemning den 26. marts 2010, er nu endeligt vedtaget.

På lønmodtagersiden var ja-procenten 64 %, mens 34 % stemte nej. Historisk set er dette en forholdsvis høj ja-procent, men tallet dækker over store forskelle i afstemningsresultatet blandt de forskellige forbund.

Blandt medlemmerne af Dansk Metal, FOA og 3F var der forholdsvis bred opbakning til mæglingforslaget.

Derimod stemte hele 88 % af de afgivne stemmer hos HK Privat - Nej til mæglingforslaget, hvilket er meget usædvanligt. Samtidig stemte hele 46,1 % af alle HK Privats medlemmer ved afstemningen, hvilket er en stigning på 50 % i forhold til resultatet ved sidste overenskomstfornyelse. Baggrunden for dette massive Nej fra HK Privats side var, at det ikke ved overenskomstforhandlingerne var lykkedes for forbundet at





få afskaffet den såkaldte 50 %-regel, hvis afskaffelse HK Privat havde angivet som et hovedkrav i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2010.

Der er ingen tvivl om, at dette klare nej fra HK Privats medlemmers side har gjort et stort indtryk på ledelsen i LO, og på baggrund af de udmeldinger, som LO's formand Harald Børsting kom med i forbindelse med offentliggørelsen af afstemningsresultatet, er der derfor heller ingen tvivl om, at 50 %-reglen må forventes at blive et væsentligt tema ved overenskomstfornyelsen 2012.

Nærmere om indholdet af overenskomstfornyelsen 2010

Konsekvenserne af overenskomstfornyelsen - og de udgifter, der er forbundet hermed for den enkelte virksomhed - skal naturligvis afgøres på baggrund af ændringerne i den eller de konkrete overenskomster, som regulerer løn- og ansættelsesvilkår på virksomheden.

Overordnet set er der imidlertid skabt en række ny-skabelser og ændringer, som går igen i de fleste overenskomster inden for DA - LO området, herunder:

- Nedsættelse af et Ligelønsmålsudvalg, der skal behandle klager over brud på love og regler om ligeløn
- Medarbejdere med natarbejde skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder natarbejde, og herefter tilbud om kontrol hvert andet år
- Grundlovsdag bliver fremover en fridag for funktionærer
- Derudover sker der generelle forhøjelser af genetillæg, lærlinge og elevsatser m.v.
- Medarbejderne får mulighed for at konvertere genetillæg til fridage i forbindelse med natarbejde

- Udvidet adgang til ved lokalaftaler at fravige overenskomstens bestemmelser

Derudover er der ved overenskomstfornyelsen 2010 gennemført en række mere væsentlige ændringer, der vil blive omtalt kort nedenfor.

Ret til fratrædelsesgodtgørelse på timelønsmålsområdet

Som noget helt nyt er der indført regler om ret til fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, der opsiges af virksomheden.

Kravet fra lønmodtagerside om betaling af fratrædelsesgodtgørelse kommer som svar på, at dagpengene gradvist er blevet forringet i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Som følge heraf er det blandt andet i Industriens Overenskomst blevet aftalt, at virksomhederne ved opsigelser skal betale en kompensation, der tillægges dagpengene.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 %. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom. Medarbejderens pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.

Hvis dagpengene eksempelvis dækker 50 % af den løn, man fik på virksomheden, skal virksomheden altså lægge 35 % af den tidligere løn oveni.

Den nye ordning kommer til udbetaling ved opfyldelse af et anciennitetskrav, og udgør følgende:

- Efter 3 års ansættelse: Kompensation i 1 måned
- Efter 6 års ansættelse: Kompensation i 2 mæne-



der

- Efter 8 års ansættelse: Kompensation i 3 måneder

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det alene er medarbejdere, der opsiges "uden egen skyld", der er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse. Opsiges en medarbejder som følge af misligholdelse, skal der således ikke betales fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelsen skal derudover ikke betales i følgende tilfælde:

- Hvis medarbejderen får andet arbejde i forbindelse med fratrædelsen
- Hvis medarbejderen oppebærer pension eller af anden grund ikke oppebærer dagpenge
- Hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat
- Hvis medarbejderen i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

I Industriens Overenskomst finder retten til fratrædelsesgodtgørelse alene anvendelse på opsigelser, der meddeles efter den 1. maj 2010.

Forbud mod at varsle feriefri-dage i en opsigelsesperiode

I de fleste overenskomster, der er gældende på LO-DA-området, har det hidtil været aftalt, at feriefri-dage kunne varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode i henhold til ferielovens regler omkring restferie. Dette har særligt inden for funktionærområdet betydet, at opsagte medarbejdere i vid udstrækning blev pålagt at afholde deres restferie i en opsigelsesperiode.

Som noget nyt er det både inden for timelønsområdet og funktionærområdet blevet aftalt, at feriefri-

dage ikke kan pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, såfremt det er virksomheden, der har meddelt opsigelsen. Dette gælder, uanset om opsigelsen er begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold.

Dette ændrer naturligvis ikke ved, at parterne frit kan aftale, at en medarbejder afholder en eller flere af sine feriefri-dage i en opsigelsesperiode.

Ændrede regler om ret til pension

Derudover er det generelt aftalt, at kravet om 9 måneders anciennitet for at være berettiget til pension nedsættes til 2 måneder. Ancienniteten fra tidligere ansættelser kan som hidtil tages med. Derudover vil en lærling, der er fyldt 20 år, og som fortsætter hos virksomheden efter endt læretid blive anset for at opfylde anciennitetskravet.

Dette vil i realiteten betyde, at mange virksomheder af praktiske og administrative årsager vil vælge at tilbyde pension til alle overenskomstsansatte medarbejdere allerede fra første ansættelsesdag.

Udvidelse af retten til forældreorlov

Endelig er det aftalt at udvide retten til forældreorlov med 2 uger, hvoraf 1 uge er øremærket til henholdsvis moderen og faderen.

Det betyder, at den periode, som forældrene kan holde forældreorlov med løn, udvides til i alt 11 uger, hvoraf hver af forældrene har ret til at holde fire uger.

Som hidtil gælder fortsat, at retten til betaling bortfalder, hvis den orlov, der er reserveret til den ene af forældrene ikke afholdes.

De nye regler træder i de fleste overenskomster i kraft, således at de gælder for børn, for hvilke der



påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

HVIS EN LOVREGEL ER I STRID MED PRINCIPPET OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER, KAN DET FÅ DIREKTE KONSEKVENSER I FORHOLDET MELLEM TO PRIVATPERSONER

EU-Domstolen har afsagt en principiel dom (sag C-555/07: Küçükdeveci mod Swedex), hvorefter ligebehandlingsprincippet får samme juridiske værdi som traktaterne. Dette betyder, at en national ret ved afgørelsen af en tvist mellem to privatpersoner skal undlade at anvende enhver national bestemmelse, der er i strid med ligebehandlingsprincippets forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Dermed kan EU-direktiver få direkte konsekvenser i forholdet mellem to privatpersoner.

Sagen i hovedtræk

Sagen udspillede sig i Tyskland, hvor en Medarbejder (M) i en alder af 18 år blev ansat i en virksomhed (V). Efter 10 års ansættelse blev M afskediget, dog kun med et opsigelsesvarsel svarende til tre års anciennitet. Beregningen af opsigelsesvarslet var foretaget i overensstemmelse med den tyske civillovbog, der fastslår, at der "ved beregningen af beskæftigelsesforholdets varighed ikke medregnes perioder, der er tilbagelagt, inden arbejdstageren er fyldt 25 år". Der blev således ved beregningen af opsigelsesvarslet set bort fra M's anciennitet i de 7 år, hun havde været ansat i alderen 18-24 år.

M anlagde sag ved de tyske domstole med påstand om, at opsigelsesbestemmelsen i den tyske civillovbog var i strid med EU-retten, da der var tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af alder. M gjorde gældende, at bestemmelsen ikke kunne finde

anvendelse, og at hendes opsigelsesvarsel burde beregnes på baggrund af hele hendes ansættelsesanciennitet.

Den tyske domstol besluttede at forelægge EU-Domstolen en række spørgsmål om betydningen af den tyske lovregel sammenholdt med bestemmelserne i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (ligebehandlingsdirektivet).

EU-Domstolens afgørelse

EU-Domstolen fastslog, at den tyske lovregel var i strid med det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling, herunder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved ligebehandlingsdirektivet. Arbejdstagere, der bliver ansat før det fyldte 25. år, bliver behandlet ringere end andre arbejdstagere, der bliver ansat efter det fyldte 25. år. Denne ulige behandling udgjorde i det konkrete tilfælde ulovlig forskelsbehandling.

Derudover fastslog EU-Domstolen, at ligebehandlingsprincippet skal anses for et almindeligt EU-retligt princip, der har samme juridiske værdi som traktaterne. Princippet konkretiseres i praksis gennem diverse direktiver, herunder ligebehandlingsdirektivets forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

Dette betyder ifølge EU-Domstolen, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er til hinder for nationale bestemmelser, som de i den tyske sag omhandlede. Det fastslås, at den tyske domstol ved anvendelsen af nationale retsforrifter skal undlade at anvende en sådan national bestemmelse, som den finder er uforenelig med princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

EU-Domstolen har stedse fastslået i tvister mellem private, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private, og at en direktivbestemmelse derfor ikke



som sådan kan påberåbes over for sådanne personer. Da ligebehandlingsdirektivet konkretiserer ligebehandlingsprincippet, vil direktivet imidlertid efter omstændighederne som direkte følge af dommen i Küçükdeveci-sagen kunne påberåbes direkte i sager mellem privatpersoner. Dette gælder også, selvom der konkret er tale om vurdering af en klar og præcis national regel som den tyske.

Hvad kan vi udlede af dommen?

Dommen er principiel, fordi EU-Domstolen fastslår, at det påhviler den nationale ret, som skal træffe afgørelse i en tvist vedrørende princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, at undlade at anvende enhver national bestemmelse i strid dermed. Dette gælder også i forhold til de bestemmelser, der har fornøden klarhed og præcision.

Der er ikke ved dommen taget stilling til betydningen af, at en national retsregel er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af andre kriterier end alder, som f.eks. race, religion, seksuel orientering og handicap. Det er imidlertid vores vurdering, at det tilsvarende vil gælde i disse situationer.

Beskæftigelsesministeriet er opmærksom på, at dommen kan få konsekvenser for dansk ret, men de har endnu ikke overvejet dette nærmere. Kromann Reumert vil følge den kommende udvikling i forlængelse af dommen tæt.

OPDATERING: MEERTS-DOMMENS BETYDNING FOR RETSTILSTANDEN I DANMARK PÅ FORÆLDREORLOVSOMRÅDET

I vores Nyhedsbrev 3/2010 omtalte vi en afgørelse fra EU-Domstolen, der medførte, at en belgisk medarbejder på deltidsforældreorlov var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse beregnet på grundlag af fuld løn, da hun forud for forældreorlovens påbegyndelse var fuldtidsansat. Beskæftigelsesministeriet er for nyligt kommet med en vurdering af dommens betydning for de danske regler og praksis på området.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at dommen ikke vil ændre på de danske regler eller dansk praksis.

Beskæftigelsesministeriet fastslår, at dommen understreger formålet med Rammeforfølgningen om forældreorlov, hvorefter en lønmodtager på forældreorlov fortsat har krav på sine erhvervede rettigheder eller rettigheder, som lønmodtageren var i færd med at erhverve på tidspunktet op til forældreorloven.

Beskæftigelsesministeriet kan ikke tiltræde den udvidende fortolkning af dommen som bl.a. Teknisk Landsforbund er fremkommet med, hvorefter alle lønmodtagere på barsels- og forældreorlov ubetinget skulle have ret til fuld løn i opsigelsesperioden, når blot de opsiges under orloven.

Dommen har ifølge Beskæftigelsesministeriet alene taget stilling til spørgsmålet om beregning af fratrædelsesgodtgørelse, og EU-reglerne indeholder ikke i sig selv ret til indkomst under forældreorlov.

På den baggrund finder ministeriet heller ikke holdepunkter for at antage, at dommen kan tages til



indtægt for en ubetinget ret til løn i opsigelsesperioden, blot fordi en medarbejder opsiges under forældreorlov.

Beskæftigelsesministeriets udtalelse understøtter Kromann Reumerts fortolkning af dommen, der ikke ukritisk kan fortolkes udvidende.

AFSKEDIGELSE AF DELTIDSSYGMELDT MEDARBEJDER KUNNE SKE PÅ EN DAG, HVOR MEDARBEJDEREN FAKTISK VAR PÅ ARBEJDE

Højesteret fastslog i denne sag, at 120-dages reglen kunne anvendes, uanset at den sygemeldte medarbejder delvist havde genoptaget arbejdet.

Sagen i hovedtræk

En medarbejder (M) blev opsagt i medfør af funktionærlovens § 5, stk. 2. Heraf følger, at opsigelse af en funktionær kan ske med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Det forkortede opsigelsesvarsel er betinget af, at opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens funktionæren stadig er syg.

M, der var ansat i en fuldtidsstilling, blev fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom. I overensstemmelse

med lægens anbefaling og efter aftale med arbejdsgiveren, valgte M efter en periode at genoptage sit arbejde delvist. Efter et par måneder på deltid blev M opsagt i medfør af 120-dages reglen på en dag, hvor hun fysisk var på arbejde.

Højesterets fortolkning af sygdomsbegrebet

Højesteret afgjorde, at 120-dages reglen kunne finde anvendelse, fordi M på opsigelsestidspunktet fortsat var delvist uarbejdsdygtig som følge af sygdom, og derfor principielt stadig var sygemeldt. Kravet i funktionærlovens § 5, stk. 2, om, at opsigelse skal ske, mens funktionæren stadig er syg, var derfor opfyldt.

M oppebar kun løn under sygdom for den af sygdommen udløste fraværstid. Ved opgørelsen af de 120 sygedage skulle de dage, hvor M havde været på arbejde i overensstemmelse med hendes deltidsaftale, ikke medregnes, idet lønnen for den præsterede arbejdstid var løn for arbejde, og altså ikke løn under sygdom.

Hvad kan vi udlede af dommen?

Dommen er interessant, fordi den tager stilling til beregningen af sygedage i forhold til medarbejdere, der er delvist sygemeldt. I disse situationer er det den faktiske fraværstid med løn, der skal lægges til grund ved beregningen af de 120 dage.

Endvidere er det med dommen slået fast, at 120-dages reglen også finder anvendelse i situationer, hvor en deltidssygemeldt medarbejder fysisk er på arbejde.



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**