

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 3 af 4. marts 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 17-bilag spm. 3).

Spørgsmål nr. 3:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 2. marts 2005 fra Ole Hasselbalch, jf. L 17 - bilag 4.

Marts 2005

Vores sag
6560-0001

Svar:

I henvendelsen peger Ole Hasselbalch på nogle principielle problemstillinger med hensyn til at sikre uorganiserede ansattes retsstilling, når EU-direktiver implementeres via overenskomst. Problemstillingerne er tidligere blevet behandlet i mit svar på spørgsmål nr. 1 til Arbejdsmarkedsudvalget i forbindelse med det tidligere fremsatte lovforslag L 90 om information og høring. Mine bemærkninger er derfor i vidt omfang en gentagelse af dette svar.

De problemstillinger, som Ole Hasselbalch peger på, er ikke kun aktuelle i forhold til lovforslaget om information og høring - L 17 - men kan lige så vel være aktuelle i forhold til en række andre EU-direktiver på det arbejdsretlige område, som er implementeret via overenskomst.

I lighed med en række andre EU-direktiver på det arbejdsretlige område giver direktivet om information og høring medlemsstaterne mulighed for at overlade det til arbejdsmarkedets parter at indgå aftaler om information og høring, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser.

Efter lovforslagets § 3, finder loven ikke anvendelse, hvis lønmodtagere på en virksomhed er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til en række minimumsbestemmelser i direktivet.

Når en arbejdsgiver har indgået en overenskomst, er det et almindeligt arbejdsretligt princip, at arbejdsgiveren forpligter sig overfor den faglige organisation til at følge overenskomsten i forhold til alle ansatte, som udfører arbejde indenfor overenskomstens faglige område. Det gælder i forhold til alle ansatte, som er medlemmer af den faglige organisation, men også i forhold til ansatte, som er uorganiserede eller er medlem af en anden organisation end den overenskomstbærende.

Mens en arbejdsgiver, der er part i en overenskomst, direkte forpligtes af denne, vil en lønmodtager, der står udenfor den overenskomstbærende løn-

modtagerorganisation, alene blive omfattet af overenskomsten i kraft af det individuelle ansættelsesgrundlag hvori der henvises hertil.

Det er dette individuelle ansættelsesgrundlag, der skal lægges til grund af de civile domstole, hvis den udenforstående lønmodtager får behandlet en sag fx om krænkelse af retten til information og høring. Hvis overenskomsten skal lægges til grund forudsætter det blandt andet, at rettighederne vedr. information og høring fremgår med tilstrækkelig klarhed af overenskomsten og at lønmodtageren har mulighed for at kende indholdet af sine rettigheder.

For at undgå uklarhed omkring uorganiseredes retsstilling er det derfor i høj grad op til overenskomtparterne at sikre klare og tydelige overenskomster, når disse implementerer EU-direktiver. Det er ligeledes op til arbejdsgiverne at sikre en tydelig kobling mellem den pågældende overenskomst og det individuelle ansættelsesgrundlag, herunder at sikre den uorganiserede klarhed over rettighederne efter overenskomsten.

Hvis domstolen i et konkret tilfælde når frem til, at den overenskomst, der henvises til, ikke indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet, må overenskomsten tilsidesættes og loven skal så anvendes i stedet. En udenforstående lønmodtager vil derfor under alle omstændigheder som minimum være sikret de rettigheder, som direktivet tillægger lønmodtagere i relation til information og høring. Det bemærkes i den forbindelse, at en korrekt implementering af direktiver kræver, at lønmodtagerens rettigheder fremgår med tilstrækkelig klarhed. Dette gælder som nævnt ovenfor også implementering ved kollektiv overenskomst.

For så vidt angår spørgsmålet om den korrekte oversættelse af direktivet, bemærkes det, at ordet "høring" er en indarbejdet terminologi, som anvendes i andre arbejdsretlige EU-direktiver, fx direktivet om virksomhedsoverdragelse og direktivet om europæiske samarbejdsudvalg. Lovforslaget og dets bemærkninger efterlader da heller ingen tvivl om, hvad indholdet af "information og høring" er nemlig en gensidig foranstaltning, som omfatter både information, dialog og udveksling af synspunkter. At ordet "høring" i andre sammenhænge kan have en snævrere betydning skal ikke bestrides men kan næppe medføre begrundet tvivl om, hvad dette lovforslag indeholder af pligter og rettigheder.