
FOLKETINGET



**Europaudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget
EU-konsulenten**

Til: Udvalgenes medlemmer og stedfortrædere
Dato: 19. december 2008

EF-Domstolen støtter op om den danske aftalemodel

EF-Domstolen har den 18. december 2008 afsagt dom i en sag¹, som viser, i hvilken udstrækning det kollektive overenskomstsysteem kan anvendes til at gennemføre et EU-direktiv i national ret. Det direktiv, sagen drejede sig om, var direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet².

Dommen støtter op om det danske overenskomstsysteem, hvis opretholdelse bl.a. kræver, at gennemførelsen i dansk ret af EU-direktiver på arbejdsområdet kan overlades til arbejdsmarkedets parter. Dommen bekræfter EU-rettens hidtidige anerkendelse af, at kollektive aftaler har samme gyldighed som lovgivning, selv i de tilfælde, hvor arbejdstagerne ikke selv har gjort noget for – endsige ønsker – at blive omfattet af overenskomsterne.

Domstolen fastslår bl.a., at **direktivet ikke er til hinder for:**

- **at en kollektiv overenskomst**, der sikrer gennemførelsen af direktivet i national ret, **finder anvendelse på en arbejdstager, selv når arbejdstageren ikke er medlem af en organisation**, som er deltager i en sådan overenskomst

¹ Sag C-306/07, Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening.

² Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (*EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32*)

- **at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation**, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, **anses for ”omfattet af” denne overenskomst** i direktivets forstand.

De faktiske omstændigheder i sagen

Ruben Andersen havde som kontanthjælpsmodtager været i individuel jobtræning under Skælskør Kommune i fem perioder. For hvert af disse jobtræningsforløb modtog han et ansættelsesbrev, der ikke opfyldte kravene i direktivet. Efter at have gjort kommunen opmærksom på det, modtog han inden 15 dage nye ansættelsesbreve med korrekt indhold. Denne fremgangsmåde er den, der følger af direktivet og af den pågældende overenskomst på området (KTO-aftalen).

Ruben Andersen mente imidlertid, at denne fremgangsmåde ikke kunne bruges i hans tilfælde, da han ikke var medlem af en fagforening. Han anlagde derfor sag ved domstolene for at opnå en godtgørelse i henhold til den danske ansættelsesbevislov.

Højesteret forelagde derefter Domstolen en række præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af direktivet.

Dommens præmisser

Kan direktivet gennemføres ved kollektive overenskomster selv i forhold til arbejdstagere, som ikke er omfattet af en organisation, der har deltaget i overenskomsten?

Domstolen indleder med at henvise til direktivets artikel 9 og til Domstolens faste praksis, som begge bekræfter, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser til direktivets gennemførelse.

I den forbindelse præciserer Domstolen, at EU-landene er forpligtet til:

”[...] at sikre sig, at **alle arbejdstagere** kan nyde **hele den beskyttelse**, som de er tildelt ved direktiv 91/533, da den statslige garanti bør finde anvendelse i ethvert tilfælde, hvor en beskyttelse ikke er sikret på anden måde, og navnlig når denne manglende beskyttelse skyldes den

omstændighed, at de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede”³.

Domstolen konstaterer i den forbindelse, at parterne er enige om, at alle arbejdstagere under KTO-aftalens anvendelsesområde, uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej, har ret til for de nationale domstole at påberåbe sig den kollektive overenskomsts bestemmelser, således at alle disse arbejdstagere nyder samme beskyttelse⁴.

På den baggrund fastslår Domstolen, at direktivet ikke forhindrer en gennemførelse via kollektive overenskomster, også i forhold til en arbejdstager, der ikke er medlem af en organisation, som deltager i en sådan overenskomst. Domstolen overlader det dog til Højesteret at bestemme, om overenskomsten reelt yder de uorganiserede en effektiv beskyttelse af direktivets rettigheder⁵.

Stridens kerne vedrørte imidlertid især fortolkningen af direktivets bestemmelse om, at arbejdstagerne skal kunne anlægge sager om overholdelse af direktivet ved de nationale retsinstanser⁶. Ifølge denne bestemmelse kan EU-landene gøre adgangen til en sådan prøvelse betinget af, at arbejdstageren forinden forelægger sagen for arbejdsgiveren, som herefter har 15 dage til at sende et nyt (og korrekt udformet) ansættelsesbrev.

I den forbindelse fastslår direktivet imidlertid, at:

”Kravet om forudgående forelæggelse [for arbejdsgiveren] gælder dog under ingen omstændigheder [...] for **arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold**, eller for arbejdstagere, **der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster** vedrørende ansættelsesforholdet”⁷.

Spørgsmålet var herefter, om Ruben Andersen var fritaget for kravet om forudgående forelæggelse, fordi han enten:

- havde en ”midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold”, eller
- ikke var ”omfattet af” en kollektiv overenskomst i direktivets forstand.

³ Præmis 26.

⁴ Præmis 28.

⁵ Præmis 29 og 30.

⁶ Direktivets artikel 8.

⁷ Artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktivet.

Definition af "midlertidig arbejdskontrakt eller midlertidigt ansættelsesforhold"

Hvad angår definitionen af "midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold" konkluderer Domstolen bl.a. på baggrund af hidtidig retspraksis, at ordene sigter til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold, men Domstolen overlader det i øvrigt til Højesteret at fastsætte denne varighed i den konkrete sag.

Da denne problemstilling ikke vedrører spørgsmålet om gennemførelsen af direktivet gennem kollektive overenskomster, har det dog ingen større principiel betydning.

Var Ruben Andersen "omfattet" af en kollektiv overenskomst?

Mere principielt var derimod spørgsmålet, om Ruben Andersen i direktivets forstand kunne siges at være "omfattet" af den KTO-overenskomst, som havde indført 15-dages forelæggelsen for arbejdsgiveren, selv om han ikke var medlem af en fagforening, der havde indgået overenskomsten. En tilsvarende 15-dages regel fremgår nemlig ikke af ansættelsesbevisloven.

Domstolen udtaler herom:

"[...] brugen af ordene »ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster« [i direktivet] gør det muligt at antage, at fællesskabslovgiver har villet sigte til de situationer, hvor de pågældende arbejdstagere ikke nyder den retlige beskyttelse, som en kollektiv overenskomst formodes at medføre for de arbejdstagere, som den finder anvendelse på"⁸.

På den baggrund fastslår Domstolen, at en arbejdstager, der ikke er medlem af en fagforening, ifølge direktivet er "omfattet" af en overenskomst, så længe den regulerer arbejdstagerens ansættelsesforhold.

./. Dommen vedlægges.

Med venlig hilsen

Thomas Fich
(3611)

⁸ Dommens præmis 32.