

UDENRIGSMINISTERIET

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06



Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

19. oktober 2007

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets notat om afgivelse af skriftligt indlæg i præjudiciel sag, C-306/07 Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening på vegne af Skælskør Kommune.

Bend Bendtsen

Til Folketingets Europaudvalg

Afgivelse af skriftligt indlæg i præjudiciel sag, C-306/07 Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening på vegne af Skælskør Kommune.

1. De forelagte spørgsmål for EF-Domstolen

Højesteret har i en sag anlagt af Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening (KL) på vegne af Skælskør Kommune forelagt EF-Domstolen tre præjudicielle spørgsmål. Sagen handler om, hvorvidt sagsøger har krav på godtgørelse i henhold til ansættelsesbevislovens § 6, samt om sagsøger alene kan rejse krav i henhold til overenskomst indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Spørgsmålene vedrører forståelsen af artikel 8 i Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF) (ansættelsesbevisdirektivet). Med det første spørgsmål ønskes det afklaret, om artikel 8 i nævnte direktiv indebærer, at en kollektiv overenskomst, som tilsigter at gennemføre direktivets bestemmelser, ikke kan anvendes på en uorganiseret arbejdstager.

Er svaret på det første spørgsmål, at uorganiserede arbejdstageres retsstilling kan reguleres gennem kollektive overenskomster, ønskes det med det andet spørgsmål afklaret, om ordene ”arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet” i direktivets artikel 8, stk. 2, medfører, at bestemmelser i en kollektiv overenskomst om pligt til forudgående forelæggelse for arbejdsgiveren ikke kan anvendes på en uorganiseret arbejdstager.

Med det tredje spørgsmål ønskes det afklaret, om ordene ”midlertidig arbejdskontrakt” og ”midlertidigt ansættelsesforhold” i direktivets artikel 8, stk. 2, sigter til kortvarige ansættelsesforhold eller til andet, eksempelvis alle tidsbegrænsede ansættelsesforhold. I førstnævnte fald ønskes det afklaret, efter hvilke kriterier det afgøres, om ansættelsesforholdet er midlertidigt (kortvarigt).

2. Sagens baggrund

Ruben Andersen var i perioden fra 1999 til 2001 i individuel jobtræning under Skælskør Kommune i henhold til dagældende lov om aktiv socialpolitik. I den pågældende periode varetog Ruben Andersen kortvarigt fem forskellige stillinger, i forbindelse med hvilke han hver gang modtog et mangelfuldt ansættelsesbevis. Manglerne bestod bl.a. i, at han i ingen af tilfældene modtog oplysninger om, hvilke kollektive overenskomster der regulerede arbejdsforholdene.

Ruben Andersen påpegede den 24. oktober 2002 over for Skælskør Kommune ansættelsesbevisernes mangler og henviste samtidig til, at han anså sig for berettiget til godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Efter at have konsulteret KL gav Skælskør Kommune den 5. november 2007 Ruben Andersen afslag på godtgørelse og afhjælp i den forbindelse de mangelfulde ansættelsesbeviser. Det pågældende afslag blev givet i henhold til bestemmelser om ansættelsesbeviser i KL's overenskomst med KTO, der implementerer ansættelsesbevisdirektivets bestemmelser. Efter overenskomsten har den arbejdsgiver, som ikke inden en måned efter tiltrædelse har udfærdiget et korrekt ansættelsesbevis, mulighed for at afhjælpe mangler inden 15 dage efter forespørgsel fra arbejdstager herom. En tilsvarende berigtigelsesmulighed er ikke indført i ansættelsesbevisloven.

Østre Landsrets gav KL medhold, hvorefter sagen blev anket til Højesteret, som af egen drift, valgte at stille præjudicielle spørgsmål til EF-Domstolen.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for det danske arbejdsmarked, der hovedsageligt bygger på overenskomstregulering, idet der bl.a. sættes spørgsmålstejn ved netop det tilstrækkelige i at implementere ansættelsesbevisdirektivets bestemmelser gennem kollektive overenskomster især i forhold til de uorganiseredes retsstilling.

Det danske arbejdsmarked bygger på en forudsætning om, at overenskomstregulering er et reelt alternativ til lovgivning og er at foretrække, hvor det er muligt. De danske overenskomster er områdeoverenskomster, medmindre andet er aftalt, hvilket indebærer, at en omfattet arbejdsgiver er forpligtet til at overholde overenskomstens løn- og arbejdsvilkår overfor alle ansatte, der udfører arbejde, der falder under overenskomstens faglige område. Det følger af klar retspraksis fra det fagretlige system, at områdeoverenskomsterne har virkning for såvel organiserede som uorganiserede arbejdstagere.

Arbejdsmarkedets parter, som gennem områdeoverenskomster implementerer ansættelsesbevisdirektivets bestemmelser, har således en forventning om at overenskomsten finder anvendelse for såvel organiserede som uorganiserede arbejdstagere. Ca. 80 % af ansættelsesforholdene på det danske arbejdsmarked er reguleret af overenskomster, hvilket betyder, at ansættelsesbevisloven får karakter af en opsamlingslov, som udelukkende finder anvendelse, hvis arbejdstageres ansættelsesforhold ikke er overenskomstreguleret.

En tilkendegivelse fra EF-Domstolen om at de uorganiseredes retsstilling ikke omfattes af overenskomsten, men i stedet falder tilbage på ansættelsesbevislovens bestemmelser, vil på denne baggrund ikke harmonere med den mangeårige praksis om områdeoverenskomsternes virkning.

Regeringen har derfor den 18. oktober 2007 afgivet indlæg i sagen, som er udarbejdet under inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Regeringen har i indlægget principalt gjort gældende, at kollektive overenskomster i Danmark er områdeoverenskomster med mindre andet er aftalt, hvilket bevirker, at de finder anvendelse for såvel organiserede som uorganiserede arbejdstagere.