

Advokat  
Annette Fæster Petersen  
H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V.

J. nr. 2006-293-00663

## UDSKRIFT

af

## RETSBOGEN FOR VESTRE LANDSRET

15. afdeling

---

	EUROPA	UDD	FSK	
BIL				KOMM
SEKR				MEDL / AKK
EKON				TRÆ
ENERGI	GØDS	OAA	MMI	AMILJØ

Vestre Landsret holdt den 16. september 2008 kl. 9.00 møde på tingstedet i Viborg.

Som dommer fungerede landsdommer Elisabeth Mejnertz.

Som retssekretær fungerede Berith Vaarup Linnebjerg.

Der foretoges:

V.L. B-0798-07

Ingeniørforeningen i Danmark  
som mandatar for Bertram Holst  
mod  
Dansk Industri  
som mandatar for Babcock & Wilcox Vølund ApS.

Fremlagte bilag:

- brev af 12. september 2008 fra advokat Morten Eisensee
- brev af 15. september 2008 fra advokat Kim Schioldann.

Sagens øvrige bilag var til stede.

Landsretten afsagde

#### K e n d e l s e:

om forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen.

Vestre Landsret beslutter i henhold til EF-Traktatens artikel 234, stk. 2, og efter forhandling med parterne at anmode EF-Domstolen om en præjudiciel afgørelse vedrørende afskedigelsesbeskyttelsen i artikel 7 i direktivet om information og høring (RD 2002/14/EF).

Denne sag, der verserer ved Vestre Landsret, drejer sig om, hvorvidt sagsøgeren, Bertram Holst, har krav på godtgørelse i anledning af afskedigelse fra ansættelse hos sagsøgte, Babcock & Wilcox Vølund ApS.

### 1. Sagens baggrund

Bertram Holst (herefter BH) er født i 1946 og blev færdiguddannet som akademiingeniør i 1971. BH arbejdede herefter med ingeniørmæssige opgaver frem til 1. juli 1984, hvor BH blev ansat på individuel kontrakt hos Babcock & Wilcox Vølund ApS (herefter BWV) som projektingeniør. BH er arbejdstager og har ikke under sin ansættelse hos BWV haft ledelsesopgaver. BH er funktionær og omfattet af den danske funktionærlov.

Efter afholdelse af valg blandt de øvrige ingeniører hos BWV tiltrådte BH efteråret 2001 samarbejdsudvalget hos BWV som arbejdstagerrepræsentant for ingeniørerne.

Efter 22 års ansættelse blev BH den 24. januar 2006 opsagt af BWV til fratræden med udgangen af august 2006 med henvisning til nedskæringer. BH bestred sagligheden af afskedigelsen, og den 8. november 2006 blev der indgivet stævning mod BWV.

BH er medlem af ingeniørforeningen i Danmark (herefter IDA), som ikke har indgået kollektiv overenskomst for hverken ingeniørerne eller for andre personalegrupper hos BWV.

IDA er den fagforening i Danmark, der organiserer ingeniører. IDA har indgået en lang række kollektive overenskomster med enkelte arbejdsgivere, ligesom IDA er part i de landsdækkende kollektive overenskomster for ingeniører med ansættelse i staten og i kommunerne.

I alt cirka 8.000 af IDA's cirka 65.000 medlemmer er omfattet af kollektive overenskomster. Flest på det offentlige ansættelsesområde. Resten er ansat i henhold til individuelle kontrakter.

IDA er medlem af Akademikernes Centralorganisation (herefter AC), der er paraplyorganisation for akademiske fagforeninger på det danske arbejdsmarked.

Af hovedorganisationer findes desuden Landsorganisationen i Danmark (herefter LO), der hovedsageligt organiserer lønarbejderorganisationer, og Fællesorganisationen for Tjenestemænd og Funktionærer (herefter FTF), der hovedsageligt organiserer fagforeninger for lavere funktionærer.

BWV er en virksomhed med cirka 240 medarbejdere. BWV er medlem af arbejdsgiverforeningen DI (tidligere Dansk Industri). DI er igen medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (herefter DA), som er paraplyorganisation for en række arbejdsgiverforeninger, der dækker den største del af det private arbejdsmarked i Danmark. DA er desuden part i Samarbejdsaftalen. Samarbejdsaftalen er en aftale indgået mellem DA og LO vedrørende organisation af samarbejdet mellem arbejdstagere og deres arbejdsgivere i samarbejdsudvalg på virksomhederne.

Det samarbejdsudvalg, BH tiltrådte som arbejdstagerrepræsentant i 2001, blev oprindeligt nedsat i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Samarbejdsaftalen udgør samtidigt en af flere implementeringer af direktivet om information og høring (RD 2002/14/EF) ved kollektiv overenskomst.

I forbindelse med implementeringen af direktivet om information og høring i Danmark blev Samarbejdsaftalen mellem DA og LO ændret med ikrafttrædelsesdato den 23. marts 2005, således at den efter aftalens parters opfattelse levede op til krave-

ne til korrekt implementering af direktivet. Samarbejdsudvalget hos BWV er herefter tillige et informations- og høringsudvalg.

## 2. Det EU-retlige grundlag

De EU-retlige regler om information og høring af ansatte i virksomhederne fremgår af Rådets direktiv af 11. marts 2002 om information og høring af arbejdstagere (RD 2002/14/EF). Der er tale om et minimumsdirektiv, som skal gælde for virksomheder med mindst 50 arbejdstagere.

Det fremgår af artikel 7 i direktivet, at arbejdstagerrepræsentanter i et udvalg nedsat i henhold til bestemmelserne i direktivet skal beskyttes mod afskedigelse:

*"Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde."*

Det følger af direktivets artikel 5, at implementeringen af direktivets bestemmelser kan ske ved kollektiv overenskomst.

I direktivets artikel 8, stk. 2, anføres det vedrørende håndhævelse af rettigheder efter direktivet, at

*"(m)edlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdsgiverrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have en afskrækkende virkning."*

Implementeringsfristen for direktivets bestemmelser var den 23. marts 2005.

EF-Domstolen har ikke tidligere taget stilling til spørgsmålet om omfanget af beskyttelsen mod afskedigelse efter direktivets artikel 7.

Sagen, der er indbragt for den forelæggende ret, beror blandt andet på en fortolkning af, om en implementering af direktivets bestemmelser i Samarbejdsaftalen overhovedet har virkning for BH, henset til at BH ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation samt henset til, at det beskæftigelsesområde, overenskomsten vedrører jf. overenskomstparternes medlemsområde, ikke omfatter arbejdstagere med en akademisk uddannelse. Endvidere beror sagen på, om implementeringen af direktivets artikel 7 er sket med behørig hensyntagen til det EU-retlige effektivitetsprincip i direktivets artikel 8, stk. 2, når BH ikke derved tillægges en beskyttelse mod afskedigelse, der rækker ud over den beskyttelse, han har i kraft af den danske funktionærlov, og som også tilkommer andre funktionærer efter den danske funktionærlov.

### 3. Dansk ret

Reglerne i EU-direktivet om information og høring af arbejdstagere (direktiv 2002/14/EF) blev implementeret i dansk ret ved lov om information og høring af lønmodtagere (lov nr. 303 af 2. maj 2005), der trådte i kraft den 15. maj 2005.

#### 3.1 Afskedigelse af arbejdstagerrepræsentanter.

Den for sagen centrale bestemmelse i direktivets artikel 7, om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i informations- og høringsudvalg, er gennemført i lovens § 8, der har følgende ordlyd:

*" De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden*

*forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. "*

Bestemmelsen henviser til den sædvanlige afskedigelsesbeskyttelse af lønmodtageres talsmænd eller tillidsmænd i stort set alle kollektive overenskomster uden for lederområdet i Danmark.

Denne beskyttelse mod afskedigelse består i et krav om, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for, at der har foreligget tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, og at det derfor ikke har været muligt at undgå afskedigelsen ved for eksempel at afskedige en anden i stedet. Der skal således ikke alt andet lige være mulighed for fortsat beskæftigelse af tillidsmanden inden for det ansættelsesområde, hvor pågældende er valgt til tillidsmand.

Alle arbejdstagere omfattet af funktionærloven i Danmark er beskyttet mod urimelig afskedigelse efter bestemmelsen i funktionærlovens § 2 b, som giver adgang til godtgørelser på beløb på op til 6 måneders løn, hvis afskedigelsen *"ikke kan anses for rimelig begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold."*

Der gælder sædvanlige regler for bevisbedømmelse i sager, der behandles efter funktionærlovens § 2 b, og den materielle beskyttelse består i en rimelighedsvurdering. Den beskyttelse, der gives efter funktionærlovens § 2 b, er en ringere beskyttelse end kravet om tvingende årsager, som tillidsmænd ifølge de kollektive overenskomster er omfattet af.

Der er uenighed mellem parterne i sagen, om henvisningen til *"tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område"* i lovens § 8 indebærer, at ingeniører, der

repræsenterer deres kollegaer i informations- og høringsudvalg, er beskyttet mod afskedigelse med et krav om tvingende årsager eller et andet krav om en kvalificeret begrundelse for en afskedigelse, når nu ingeniøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

På det private arbejdsmarked er ingeniører oftest ikke omfattet af en kollektiv overenskomst. I tilfælde af at en sådan ikke-overenskomstdækket ingeniør derfor er valgt som arbejdstagerrepræsentant for sine ingeniørkollegaer, angår spørgsmålene for EF-Domstolen blandt andet, om direktiv 2002/14/EF er implementeret korrekt, når ingeniøren alene er beskyttet mod afskedigelse på samme måde, som alle andre funktionærer i virksomheden er beskyttet, efter funktionærlovens § 2 b.

3.2 Implementering af direktiv 2002/14/EF ved kollektiv overenskomst.

Med hensyn til muligheden for at gennemføre direktivets bestemmelser ved kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter fremgår det af lov om information og høring af lønmodtagere § 3, at loven ikke finder anvendelse,

*"hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2002/14/EF."*

Det faglige dækningsområde for kollektive overenskomster i Danmark fremgår normalt af de indledende paragraffer og afgrænses af medlemmernes faglige område.

Kollektive overenskomster kan både være områdeoverenskomster og medlemsoverenskomster. Områdeoverenskomster er langt det mest almindelige i dansk arbejdsret. En områdeoverenskomst



omfatter alle lønmodtagere, der udfører arbejde, som er omfattet af overenskomsters funktionelle område. Overenskomsten kan være afgrænset til et bestemt geografisk område eller til for eksempel kun at omfatte en bestemt virksomhed. Det funktionelle område fremgår enten af overenskomstens bestemmelser eller af medlemsområdet for den eller de fagforeninger, der er part i overenskomsten.

En områdeoverenskomst forpligter altså arbejdsgiveren til at overholde overenskomstens bestemmelser for så vidt angår alle de medarbejdere, der er beskæftiget inden for det arbejdsområde, der er omfattet af overenskomstens faglige område, uanset om medarbejderen er medlem af fagforeningen eller ej.

Omvendt er arbejdsgiveren kun forpligtet til at overholde overenskomsten i relation til fagforeningen, hvorimod medarbejderen ikke selv har noget krav på overholdelse af overenskomstens bestemmelser. Medarbejderen kan alene støtte ret på den indgåede individuelle kontrakt, der godt kan afvige fra indholdet af den kollektive overenskomst. Afvigelsen vil typisk udgøre et overenskomstbrud, men arbejdstageren kan ikke forfølge sit krav hverken ved domstolene eller i en faglig voldgift.

Indgåelse af kollektive overenskomster er normalt baseret på, at en faglig organisation rejser krav om indgåelse af en sådan. Den faglige organisation kan gennemtvinge sit krav på en kollektiv overenskomst over for en arbejdsgiver, hvis organisationen har en lovlige faglig interesse heri. Dette indebærer i praksis, at organisationen skal organisere medlemmer på det pågældende faglige område, og at organisationen desuden kan dokumentere, at der er indgået andre overenskomster med andre arbejdsgivere for den pågældende faggruppe. Et yderligere krav om, at den lovlige, faglige interesse skal være aktuel og have tilstrækkelig intensitet, udelukker efter dansk ar-

bejdsretlig praksis ikke, at der kan rejses et krav om kollektiv overenskomst, og at kravet kan understøttes med et konfliktvarsel, selv om den faglige organisation ikke har medlemmer beskæftiget hos arbejdsgiveren.

En sådan lovlig, faglig interesse har LO ikke i at overenskomstdække ingeniørområdet, som BH tilhører. Ingen LO-organisationer organiserer ingeniører, og ingen LO-organisationer har indgået overenskomster for ingeniører.

Konsekvensen af den aftalemæssige implementering af direktiv 2002/14/EF i Samarbejdsaftalen er følgelig ikke, at ingeniører er omfattet af aftalen. Konsekvensen er alene, at det nedsatte udvalg kan "suppleres" med medlemmer af BH's faggruppe, jf. nedenfor under punkt 3.3.

### 3.3 Samarbejdsaftalen.

Den 23. marts 2005 trådte en ny udgave af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO i kraft. En række nye bestemmelser i aftalen tilsigtede at gøre aftalen egnet som overenskomstmæssig implementering af direktiv 2002/14/EF.

Den relevante bestemmelse vedrørende andre faggruppers repræsentation i samarbejdsudvalget i § 4 i Samarbejdsaftalen fra 2005 ser ud som følger:

*Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, 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 opsigelsesvarsløst for tillidsrepræsentanter inden for samme faggruppe. Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de*

*ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil."*

Samarbejdsaftalen er en kollektiv overenskomst, der omfatter virksomheder over 35 ansatte, og som indebærer, at det daglige samarbejde foregår gennem et samarbejdsudvalg.

Ændringerne foretaget i 2005 gjorde det muligt at lade alle overenskomstdækkede faggrupper tiltræde samarbejdsudvalget, selv om faggruppen ikke var repræsenteret af parterne i Samarbejdsaftalen. Endvidere blev der skabt mulighed for at lade samarbejdsudvalget supplere af repræsentanter for "*særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse*". Hermed tænkes på ikke-overenskomstdækkede fag- eller personalegrupper som for eksempel ingeniører.

#### 4. Identifikation af uklarhed mellem dansk ret og EU-retten

Direktiv 2002/14/EF indeholder adgang til implementering ved kollektiv overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter. Implementeringen skal med hensyn til arbejdstagerbeskyttelse som minimum svare til kravene i direktivet.

Samarbejdsaftalen mellem DA og LO udgør en sådan aftalemæssig implementering af direktivet.

Hvis BH i den foreliggende sag må anses for omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, er spørgsmålet, om der i Samarbejdsaftalen er sket en korrekt implementering af direktivets artikel 7 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i informations- og høringsudvalg, for så vidt angår ingeniør-

gruppen, som BH tilhører, idet Samarbejdsaftalen ikke indeholder en beskyttelse mod afskedigelse af funktionærer.

Hvis BH må anses for ikke omfattet af Samarbejdsaftalens regler, er spørgsmålet, om artikel 7 i direktiv 2002/14/EF stiller krav om, at afskedigelsesbeskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter skal være bedre end for andre ligestillede arbejdstagere for derved at yde en særlig kvalificeret beskyttelse mod afskedigelse af disse medarbejdere.

#### 5. Bertram Holsts anbringender

BH gør gældende, at vurderingen af afskedigelsen af BH skal ske efter en skærpet standard. Denne skærpede standard kan passende være tvingende årsager. Tvingende årsager er den sædvanlige overenskomstsmæssigt aftalte standard for beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter i Danmark.

Som medlem af informations- og høringsudvalget er BH valgt af sine fagfæller til at fremføre fagfællernes synspunkter overfor arbejdsgiveren, og der vil i sagens natur ofte kunne være tale om synspunkter, som ikke er populære hos ledelsen. Det betyder, at arbejdstagermedlemmet af samarbejdsudvalget er særligt udsat for at blive sagt op med en begrundelse, der ikke altid vil afspejle virkeligheden.

Derfor er det skærpede krav til begrundelsen for afskedigelse af en arbejdstagerrepræsentant i et informations- og høringsudvalg i overensstemmelse med ordlyden af artikel 7 i direktiv 2002/14/EF, hvor det anføres, at *"(m)edlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde."*

Det grundlæggende udgangspunkt i artikel 7 er således, at arbejdstagerrepræsentanter skal beskyttes mod afskedigelse på en effektiv måde, uanset om arbejdstagerrepræsentanten tilhører en overenskomstdækket gruppe eller ej. Også repræsentanter for arbejdstagergrupper, der overhovedet ikke er dækket af overenskomster, er omfattet af direktivets krav om kvalificeret beskyttelse og garanti. Det er i dette lys, implementeringen af reglerne i dansk ret skal ses, selvom den danske lov henviser til den beskyttelse, der følger af kollektive overenskomster. Konsekvensen er, at man i tilfælde af, at der ikke gælder en kollektiv overenskomst på et område eller et tilsvarende område, må falde tilbage på en kvalificeret standard for afskedigelsesbeskyttelse, som passende kan være den samme standard som i alle kollektive overenskomster vedrørende tillidsrepræsentanter, nemlig tvingende årsager.

5.1 Overenskomstmæssig implementering i Samarbejdsaftalen.  
BH gør gældende, at direktiv 2002/14/EF ikke kan anses for implementeret for BH's vedkommende gennem Samarbejdsaftalen mellem DA og LO. BH er ikke ansat i henhold til nogen kollektiv overenskomst og er desuden ikke medlem af nogen af de faglige organisationer, der er omfattet af Samarbejdsaftalen. Der er alene tale om en kollektiv overenskomst mellem to parter, som ikke kan indgå overenskomster for BH's faglige område.

Aftalens indhold er heller ikke egnet til at omfatte BH's faggruppe, hvilket fremgår klart af reglerne i aftalen om forlænget opsigelsesvarsel til medlemmer af et samarbejdsudvalg, der absolut ingen virkning har, hvis man er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Dette er en følge af, at Samarbejdsaftalen ikke er beregnet på at omfatte andre lønmodtagere end gruppen af lønarbejdere, hvis opsigelsesvilkår udelukkende fastsættes i kollektiv overenskomst, og som er væsentligt ringere end funktionærlovens bestemmelser.

BH gør derfor gældende, at BH er omfattet af loven, som er den retsakt, der har virkning for alle arbejdstagere i Danmark, som ikke er omfattet af en overenskomstimplementering af direktivet.

Hertil kommer, at BH ikke er omfattet af Samarbejdsaftalen, men blot har mulighed for at supplere samarbejdsudvalget. BH har ikke i øvrigt rettigheder i henhold til aftalens bestemmelser.

5.2 Manglende beskyttelse mod afskedigelse i Samarbejdsaftalen.

BH gør gældende, at bestemmelsen i Samarbejdsaftalens punkt 4 ikke udgør korrekt implementering af direktivets bestemmelse om afskedigelsesbeskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i artikel 7 i direktiv 2002/14/EF.

Samarbejdsaftalens bestemmelse om afskedigelse indeholder ikke nogen materiel beskyttelse for arbejdstagerrepræsentanten. Der er alene tale om et forlænget opsigelsesvarsel. Det forlængede opsigelsesvarsel har tilmed ifølge parternes egen forståelse af aftalen ingen virkning for ingeniører, som BH, der ikke får forlænget sit opsigelsesvarsel.

Et resultat, hvorefter BH - og BH's faggruppe - står uden beskyttelse efter reglerne i direktivet om information og høring, forekommer ikke at være i overensstemmelse med kravet i direktivets artikel 8, stk. 2, om effektive sanktioner.

5.3 Lov om information og høring.

BH gør gældende, at sagen beror på en fortolkning af § 8 i den danske lov om information og høring. Det er en følge af, at BH ikke er omfattet af nogen kollektiv implementering af direktivets bestemmelser, og at BH er derfor i stedet omfat-

tet af lovens bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter mod afskedigelse.

Lovens § 8 tager udgangspunkt i, at repræsentanten er omfattet af en kollektiv overenskomst, når bestemmelsen henviser til, at repræsentanten er omfattet af den beskyttelse, der tilkommer tillidsmænd efter den overenskomst, repræsentanten er omfattet af. Men § 8 samler også op på resten af arbejdsmarkedet ved at henviser til, at hvis repræsentanten ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, er repræsentanten beskyttet mod afskedigelse på samme måde som inden for et tilsvarende fagligt område.

BH er ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, og BH gør derfor gældende, at henvisningen i loven skal forstås således, at BH er omfattet af den afskedigelsesbeskyttelse, der tilkommer tillidsmænd på det nærmeste overenskomstområde.

BWV's anbringende er, at der skal være tale om en landsdækkende kollektiv overenskomst, der desuden ikke må vedrøre det offentlige overenskomstområde, hvorimod BH's anbringende er, at der må søges, til der findes et overenskomstgrundlag, som kan anvendes, hvilket harmonerer med artikel 7 i direktivet, der ikke sondrer mellem overenskomst eller ej, men derimod kræver beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter.

#### 6. Babcock & Wilcox Vølund ApS's anbringender

BWV's overordnede synspunkter i hovedsagen er som følger: BH er, som fuldgyldigt medlem af et samarbejdsudvalg nedsat i henhold til Samarbejdsaftalen, berettiget og forpligtet i henhold til denne. Dermed er BH omfattet af implementeringen.

Implementeringen i Samarbejdsaftalen er tilstrækkelig til at møde direktivets krav om, at repræsentanterne nyder en sådan

beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

Idet BH er omfattet af implementeringen i Samarbejdsaftalen, er han tillige omfattet af undtagelsesbestemmelsen i lovens § 3, og således ikke omfattet af lovimplementeringen.

Såfremt det må lægges til grund, at BH alligevel er omfattet af loven, fører en fortolkning af loven til, at BH ikke har yderligere beskyttelse mod afskedigelse, end den han har i kraft af sit lange varsel og adgangen til at anfægte opsigelsens saglighed.

Denne fortolkning af loven er forenelig med direktivets ordlyd i baggrund, idet den giver BH en tilstrækkelig beskyttelse til, at han kan udføre sine opgaver på en hensigtsmæssig måde.

**Landsrettens bemærkninger:**

Landsretten finder det nødvendigt at forelægge præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen, idet sagens udfald beror på en vurdering af implementeringen af direktiv 2002/14/EF samt fortolkningen af de ovennævnte bestemmelser i lov om information og høring af lønmodtagere samt direktiv 2002/14/EF.

T h i b e s t e m m e s:

EF-Domstolen anmodes om at besvare følgende spørgsmål:

"1. Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt direktiv 2002/14/EF om information og høring af arbejdstagere er korrekt implementeret i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO. Det ønskes i den forbindelse oplyst, om EU-reglerne er til hinder for en implementering af direktivet, som



indebærer, at grupper af arbejdstagere omfattes af en kollektiv overenskomst mellem parter, der ikke repræsenterer de pågældendes faggruppe, og når den kollektive overenskomst ikke gælder for de pågældendes faggruppe?

2. Under forudsætning af at direktiv 2002/14/EF er korrekt implementeret for BH i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, ønskes det oplyst, om direktivets artikel 7 er korrekt implementeret, når det kan lægges til grund, at Samarbejdsaftalen ikke indeholder nogen skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for bestemte faggrupper.
  
3. Under forudsætning af at BH er omfattet af lovimplementeringen af direktivet, ønskes det oplyst, om kravene i direktivets artikel 7 om *"en sådan beskyttelse og ... sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde"* er til hinder for en implementering af direktivets artikel 7 i lovens § 8, der har følgende ordlyd: *"De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område"*, hvis implementeringen ikke indeholder en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for faggrupper, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst?"

Sagen udsat.

Elisabeth Mejnertz

/Berith Vaarup Linnebjerg

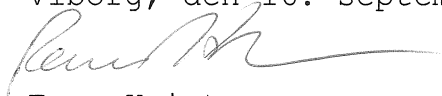
-----

Udskriften udstedes uden betaling.

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Vestre Landsret,

Viborg, den 16. september 2008



Erna Kristensen

stedfortræder