

DOM

afsagt den 17. januar 2011 af Vestre Landsrets 12. afdeling (dommerne Ulrik Jensen, Würtzen og Peter Buhl) i 1. instanssag

V.L. B-0798-07

Ingeniørforeningen i Danmark som mandatar for **A**
(advokat Kim Schioldann, København)

mod

DI som mandatar **B**
(advokat Morten Bach Eisensee, København)

Påstande

Denne sag drejer sig om, hvorvidt opsigelsen af en lønmodtager, der var medlem af samarbejdsudvalget, men ikke af en fagforening under LO, giver lønmodtageren ret til godtgørelse efter henholdsvis lov om information og høring af lønmodtagere, lov om forbud mod forskelsbehandling og funktionærloven. Sagen er den 9. november 2006 anlagt ved Retten i Esbjerg, der den 23. maj 2007 har henvist sagen til Vestre Landsret.

Ingeniørforeningen i Danmark som mandatar for sagsøgeren, **A**, har nedlagt påstand om, at sagsøgte **B**, tilpligtes at betale **A** 274.200 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

DI som mandatar for **B** har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

- 2 -

Sagsfremstilling

A blev den 1. juli 1984 ansat som ingeniør i B. Ansættelsesforholdet var omfattet af funktionærloven. Ved brev af 24. januar 2006 blev han opsagt med 8 måneders varsel til fratræden den 30. september 2006. Det fremgår, at opsigelsesvarslet efter funktionærloven på 6 måneder i ansættelseskontrakten var forlænget med 2 måneder.

B gennem DI er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og har oprettet et samarbejdsudvalg. A havde på opsigelsestidspunktet været medlem af samarbejdsudvalget i en årrække.

Forud for opsigelsen havde der i B været arbejdet med virksomhedens strategi, og i information til medarbejderne fra 13. december 2005 hedder det:

» ...

Der har været stor travlhed i grupperne, som nu har fået afleveret en rapport (rapportgruppen) med handlingsplaner samt en kortlægning af de bedste processer for BWV (procesgruppen) og sidst en kulturrapport (kulturgruppen), der er gået i dybden med hvilken kultur, vi gerne vil have i firmaet.

Onsdag 14. december blev det afsluttende møde holdt på Hotel Storebælt i Nyborg, hvor de tre grupper fremlagde deres arbejde med efterfølgende diskussion og evaluering af processen.

Strategigruppernes arbejde indgår i den nuværende strategiproces.

Markedsdelen sætter fokus på de markeder, der er mest attraktive for os. I 2006 baserer vi vores budget på en OEM-ordre i Frankrig og to i Sverige. yderligere forudsættes det, at samarbejdet omkring licensprojekter i Kina falder på plads.

Kulturrapporten omhandler anbefalinger til forbedringer af virksomhedens processer og de strukturer, vi løser opgaverne i. Denne gruppe har haft en del overvejelser, og det er også nemmere at påpege uhensigtsmæssigheder end at løse dem, uden at der opstår nye. Denne rapport vil danne grundlag for en strategidag i ledergruppen 6. januar.

Fælles for det samlede projekt er, at det er færdigt til præsentation på informationsmødet i februar.

- 3 -

...”

I den forbindelse blev endvidere udarbejdet et internt stillingsopslag som kommerciel projektleder. Det er oplyst, at stillingen ikke er blevet besat. I opslaget hedder det:

”...

Projektafdelingen i  arbejder på både OEM-projekter og store serviceprojekter.

I forbindelse med at vores ordrebeholdning er vokset betydeligt og tendensen fortsætter, søger vi en erfaren kommerciel projektleder, der er resultatorienteret og kundeminded.

Arbejdsopgaver:

- Ledelse af projektgennemførelse herunder styring og overvågning af tidsplaner
- Dokumentation af fremdrift samt økonomisk rapportering
- Ledelse, information og motivation af projektgruppen
- Claims management

Som værktøjer i afdelingen anvendes Word, Excel og MS Projekt, som vi forudsætter du er fortrolig med.

Vi lægger vægt på til stadighed at vedligeholde og udvikle vore medarbejders kompetencer. Dette sker såvel internt som eksternt gennem træning og uddannelse i faget i bred forstand.

Stillingen vil medføre en del rejseaktivitet til Frankrig i forbindelse med projektafviklingen.

Kvalifikationer

Der søges en erfaren projektleder, gerne med kendskab til kedeldesign, affaldsforbrænding eller projektering af procesanlæg. Du arbejder selvstændigt og struktureret som del af et team, der arbejder konstruktiv på tværs af faggrænserne i virksomheden. Du er forudseende, systematisk og konstruktiv i samarbejde med resten af projektgruppen og kan bevare dit gode humør også i travle perioder. Som leder er du motiverende og engagerende og forstår at coache medarbejdere i teamet i forhold til de opstillede mål.

Sprogligt beherskes engelsk ubesværet i både skrift og tale. Idet det konkrete projekt samt flere andre i den kommende tid skal leveres i Frankrig, vil kendskab til fransk i skrift og tale være en absolut fordel.

Stillingen er ledig til tiltrædelse omgående.

...”

- 4 -

Det er oplyst, at gennemsnitsalderen for de 13 medarbejdere hos **B**, der blev opsagt primo 2006, var 45,9 år, og at gennemsnitsalderen på de tilbageblevne i virksomheden var 46,4 år.

Det påstævnte beløb svarer til 6 måneders løn.

Retsregler mv.

Kollektive aftaler

I Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, således som denne er ændret ved aftale af 17. december 2003 til ikrafttræden den 23. marts 2005, hedder det bl.a.:

”...

I SAMARBEJDETS MÅL OG MIDLER

Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udviklingen og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

DET DAGLIGE SAMARBEJDE PÅ ALLE VIRKSOMHEDER

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses- og samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring, at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde. En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at

- 5 -

synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

SAMARBEJDSUDVALG I STØRRE VIRKSOMHEDER

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

LOKALE FORHOLD

Samarbejdsudvalget kan beslutte at tilrettelægge samarbejdsudvalgets arbejde under hensyntagen til lokale behov og ønsker, såfremt formålet med nærværende aftale ikke forspildes, og såfremt aftalens forpligtelser overholdes, herunder at alle virksomhedens medarbejdere omfattes af samarbejdsudvalgets arbejde.

Såfremt der finder en sådan lokal tilrettelæggelse af samarbejdsudvalgets arbejde sted, kan såvel a-siden som b-siden i samarbejdsudvalget opsige denne lokale aftale til ophør med et varsel på 3 måneder.

2 INFORMATION OG HØRING

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdsituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.

INFORMATION TIL SAMARBEJDSUDVALGET

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse – med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget – løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- Økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- Beskæftigelsesforhold
- Større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer

- 6 -

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejdsklimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

INFORMATION TIL DEN ENKELTE MEDARBEJDER

for at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Det påhviler endvidere medlemmerne af samarbejdsudvalget at holde alle medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger som træffes i udvalget.

Medlemmerne af samarbejdsudvalget er i forbindelse med deres arbejde i samarbejdsudvalget ligeledes ansvarlige for at inddrage synspunkter, ideer og forslag fra alle virksomhedens medarbejdere.

De enkelte medarbejdere modtager endvidere information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3 SAMARBEJDSUDVALGET

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- Følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- Tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- Øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed

OPGAVER

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

1. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold

- 7 -

- samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b
2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi
 3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata
 4. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden
 5. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemet, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang
 6. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål

...

ARBEJDSFORM

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsnævnet og de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige – herunder eksperter udefra – forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet.

RAMMER FOR SAMARBEJDET

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de

- 8 -

lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.

Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i en konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlige vej.

...

MØDER

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et af Samarbejdsnævnet til enhver tid fastsat beløb. Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

...

4 OPRETTELSE AF SAMARBEJDSUDVALG

...

SAMMENSÆTNING, VALG OG VALGBARHED

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke kan være medlem af en arbejderorganisation i henhold til Hovedaftalens bestemmelse herom.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

...

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er født

- 9 -

medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

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 opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant 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.

Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes i den forbindelse, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Ved valg af supplerende repræsentanter skal der bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen, antallet af ikke repræsentanter i grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Gruppe a i samarbejdsudvalget udvides eventuelt med et antal medlemmer, som maksimalt svarer til antallet af supplerende repræsentanter i gruppe b.

...”

Der er under sagen spørgsmål om, hvordan tillidsrepræsentanter inden for **A** eller tilsvarende faglige områder er beskyttet mod afskedigelse. Til belysning heraf har **A** fremlagt overenskomst 2004 mellem **C** og AC-organisationerne, hvoraf det i § 21, stk. 9, fremgår, at afskedigelse skal begrundes i ”tvingende, specifikke årsager”. Af aftalen pr. 1. april 2002 om tillidsrepræsentanter i staten mv. fremgår det af §

- 10 -

11, stk. 1, at afskedigelse skal begrundes i "tvingende årsager".

Lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere

Loven er en gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

Loven finder efter § 3 "ikke 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" direktivet.

Af lovforslaget fremsat den 23. februar 2005 (L 17 Folketinget 2004-2005 (2. samling)) fremgår bl.a. følgende:

"...

Lovforslaget får ikke betydning for arbejdstagere, som er omfattet af kollektive overenskomster eller samarbejdsaftaler, som sikrer de ansattes ret til information og høring.

Information og høring af arbejdstagerne er ikke noget nyt begreb på det danske arbejdsmarked. I Danmark er dialog mellem arbejdsgivere og lønmodtagere " både centralt og decentralt" et væsentligt og velkendt element i den danske arbejdsmarkedsmodel. Information og høring af de ansatte på den enkelte arbejdsplads har gennem de sidste mange år i høj grad været en del af traditionen og kutymerne på arbejdsmarkedet, hvor der på såvel det offentlige som det private område er indgået samarbejdsaftaler. En afgørende forudsætning for vedtagelsen af direktivet har været, at arbejdsmarkedets parter får adgang til selv at indgå og opretholde aftaler om information og høring, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser.

...

3. Lovforslaget

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for ansatte på virksomheder af en vis størrelse, som ikke er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller en samarbejdsaftale. Lovforslaget er udarbejdet i lyset af den allerede gældende lovgivning om medarbejderindflydelse og de eksisterende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet.

Loven vil alene gælde for ansatte, som ikke i medfør af en kollektiv

- 11 -

overenskomst eller aftale er omfattet af en procedure, som sikrer dem ret til på et passende tidspunkt at blive informeret og hørt fyldestgørende om forhold af væsentlig betydning for deres ansættelse.

...

4. Eksisterende aftaler

I Danmark har størsteparten af lønmodtagerne på både det offentlige og det private arbejdsmarked gennem en årrække været sikret ret til information og høring i forbindelse med indgåede samarbejdsaftaler, som indeholder elementer, som fremgår af direktivet. Dermed er hovedparten af ansatte på virksomheder over en vis størrelse allerede i dag sikret ret til information og høring i forbindelse med forhold, som har eller vil få betydning for deres arbejde og ansættelsessituation. De indgåede aftaler drejer sig først og fremmest om Samarbejdsaftalen af 9. juni 1989 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har den 17. december 2003 indgået en aftale om implementering af direktivet om information og høring. Aftalen præciserer og ændrer samarbejdsaftalen af 9. juni 1989.

...

De eksisterende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet indeholder bestemmelser om, hvilke forhold, som der løbende skal informeres og høres om. Det drejer sig fx om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold, større ændringer eller omlægninger fx ved anvendelse af ny teknologi. Aftalerne indeholder desuden bestemmelser om, hvornår og hvordan information og høring på den enkelte arbejdsplads skal ske i formaliserede rammer i form af et samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalg er sammensat af repræsentanter for de ansatte og repræsentanter for ledelsen. Aftalerne indeholder tærskler for, hvornår der skal oprettes et egentligt samarbejdsudvalg. På LO-DA-området skal virksomheder med mindst 35 ansatte oprette samarbejdsudvalg. På det offentlige område skal institutioner eller arbejdspladser med mindst 25 ansatte oprette samarbejdsudvalg, hvis de er omfattet af aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 1. april 2002. I de kommuner om amter, hvor der i stedet er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, er der ikke fastsat en mindstegrænse for aftalens anvendelse.

..."

I forbindelse med lovforslagets behandling besvarede Beskæftigelsesministeren en række spørgsmål fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg således:

"Spørgsmål nr. 4

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 8. marts 2005 fra Ingeniørforeningen i Danmark, jf. L 17 – bilag 5.

- 12 -

Svar:

Henvendelsen fra Ingeniørforeningen giver anledning til følgende bemærkninger:

Der er ikke noget i vejen for eller noget nyt i, at medarbejdergrupper kan blive omfattet af bestemmelser om information og høring i en kollektiv overenskomst, som de ikke selv er part i. Efter forslaget er der således ikke noget til hinder, at man for at undgå dobbelt standarder for information og høring på samme arbejdsplads lader alle ansatte være omfattet af det samme regelsæt – uanset organisationstilhørsforhold.

Det afgørende er, at hvis en kollektiv overenskomst sikrer de ansatte minimumsrettighederne efter direktivet, er det ikke loven, men den kollektive overenskomst, som finder anvendelse. Således som jeg er orienteret, opfylder LO og DA's samarbejdsaftale den forudsætning.

Hvis der skulle være virksomheder, hvor gældende samarbejdsaftaler ikke opfylder denne forudsætning, vil lovens regler gælde for de pågældende lønmodtagere, og i den situation vil der så gælde to regelsæt på virksomheden.

...

Spørgsmål nr. 5

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 8. marts 2005 fra Dansk Arbejdsgiverforening, jf. L 17 – bilag 6.

Svar:

Den reviderede samarbejdsaftale mellem DA og LO, som implementerer direktivet om information og høring, er udtryk for, at parterne sikrer alle ansatte på DA/LO-området ret til information og høring via overenskomst. Aftalen sikrer dermed også rettighederne for de ansatte, som ikke er medlem af en LO-organisation, samt de grupper af AC-ansatte, som traditionelt ikke har deres egen overenskomst.

Med aftalen varetager man hensynet til at undgå dobbelte standarder for information og høring på samme arbejdsplads ved i stedet at lade alle ansatte være omfattet af det samme regelsæt – uanset organisationstilhørsforhold.

...

Spørgsmål nr. 6:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 10. marts 2005 fra Kristelig Fagbevægelse, jf. L 17 – bilag 7.

Svar:

Jeg vil gerne understrege, at lovforslaget sikrer alle ansatte rettigheder i henhold til direktivet – uanset organisationstilhørsforhold.

Efter direktivet skal alle medarbejdere informeres og høres gennem

- 13 -

medarbejderrepræsentanter, hvilket også forudsættes i lovforslaget. En række samarbejdsaftaler, hviler på det princip, at medlemmer af et samarbejdsudvalg forpligtes til at informere og høre alle ansatte dvs. også de ansatte, som ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation.

I den forbindelse bemærkes det, at direktivet ikke regulerer, hvordan og hvorledes der skal ske repræsentation af de ansatte, men henviser til, at repræsentationen skal ske i henhold til national lovgivning eller praksis.

Lovforslaget er udformet på den måde, at loven ikke finder anvendelse, hvis direktivet er implementeret via kollektiv overenskomst eller aftale. Hvis en overenskomst ikke lever op til direktivet, må overenskomsten tilsidesættes, og det vil i stedet være loven, som finder anvendelse.

Hvis der er ansatte, som ikke får rettigheder i henhold til overenskomsten, kan en sag rejses enten fagretligt eller ved de almindelige domstole.

Lovforslaget ligger dermed helt i forlængelse af anden direktivbaseret lovgivning på arbejdsmarkedet.”

I betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 13. april 2005 hedder det bl.a.

” ...

Udvalgets medlemmer med undtagelse af Dansk Folkepartis er opmærksomme på, at LO og DA har revideret Samarbejdsaftalen med virkning fra den 23. marts 2005 og derigennem åbent op for, at særlige faggrupper eller grupper med en særlig uddannelse kan blive repræsenteret i de lokale samarbejdsudvalg på virksomhedernes uden særlig godkendelse fra det centrale Samarbejdsnævn. Hvorvidt grupper, der står uden for LO/DA-området faktisk vil opnå en plads i de enkelte samarbejdsudvalg, vil ifølge parterne derefter alene bero på deres antal på arbejdspladsen og andel af medarbejderstaben. Partierne vil i de kommende år følge udviklingen tæt for at sikre, at der grupper, der står uden for LO/DA-området, får de samme rettigheder som grupper inden for LO/DA-området, når det gælder denne lovs indhold. Partierne vil derfor anmode om en redegørelse fra beskæftigelsesministeren herom 2 år efter lovens ikrafttræden.

...”

Forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EU-domstolen

EU-domstolen har ved dom af 11. februar 2010, sag C-405/08, Ingeniørforeningen i Danmark som mandatar for **A** mod Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar for **B** besvaret følgende spørgsmål fra Vestre Landsret:

” ...

- 14 -

- »1) Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt direktiv 2002/14 [...] er korrekt implementeret i Samarbejdsaftalen [...] 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 pågældende faggrupper, og når den kollektive overenskomst ikke gælder for de pågældende faggrupper?
- 2) Under forudsætning af at direktiv 2002/14 [...] er korrekt implementeret for [sagsøgeren i hovedsagen] i Samarbejdsaftalen [...], ønskes det oplyst, om Samarbejdsaftalen ikke indeholder nogen skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for bestemte faggrupper.
- 3) Under forudsætning af at [sagsøgeren i hovedsagen] er omfattet af [loven af 2005], ønskes det oplyst, om kravene i [...] artikel 7 [i direktiv 2002/14] 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?»

...»

Domstolen har besvaret spørgsmålene således, idet det andet og tredje spørgsmål er besvaret samlet:

»...

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

- 1) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en overenskomstmæssig gennemførelse af direktivet, som indebærer, at en gruppe af arbejdstagere omfattes af den pågældende kollektive overenskomst, selv når denne gruppe af arbejdstagere ikke er medlem af den faglige organisation, som er deltager i overenskomsten, og når denne organisation ikke repræsenterer deres faggruppe, for så vidt som den kollektive overenskomst kan garantere de arbejdstagere, som er omfattet heraf, en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som dette direktiv tildeler dem.
- 2) Artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at der ikke skal

- 15 -

gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter. Dog skal en gennemførelsesforanstaltning, det være sig en lov eller en kollektiv overenskomst, respektere den i nævnte artikel 7 forudsatte minimumsbeskyttelse.

...”

Forklaringer

A har forklaret, at han er født den 10. april 1946. Han er uddannet som maskiningeniør i 1971. I 1984 blev han ansat hos B hvor han beskæftigede sig med projektledelse, først et par måneder med et projekt på Færøerne, derefter med et projekt i New Delhi, Indien. Der var tale om en såkaldt turn-key opgave, hvor selskabet stod for opførelsen og ibrugtagningen af et forbrændingsværk, der skal producere energi. I 1987 blev han projektleder for et fransk projekt om en række forbrændingsanlæg, hvor han skulle forestå det meste af koordineringen, skaffe kontakter og medarbejdere samt formidle knowhow. Han taler fransk og var ofte i Paris. Projektet varede indtil omkring 1994-1995. Derefter blev han tilknyttet serviceafdelingen i Danmark. I serviceafdelingen fungerede han som ad hoc projektleder. Han har aldrig haft personaleledelse. Han blev medlem af samarbejdsudvalget i slutningen af 1990-erne, formentlig i 1998. Det var gruppen af ingeniører, der var blevet bedt om at finde en repræsentant til udvalget, og den valgte ham. Han optrådte med samme beføjelser som de andre medlemmer af udvalget. Han har aldrig haft uoverensstemmelser med ledelsen. I samarbejdsudvalget var han ikke altid enig med ledelsen, men han har heller ikke der haft konflikter med ledelsen. Han har ikke under sin ansættelse fået påtaler eller advarsler. I efteråret 2005 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som foreslog en stilændring, således at virksomheden gik fra at være væsentlig teknisk funderet til at blive væsentlig merkantilt funderet. Han mente ikke, at det ville påvirke hans arbejdsopgaver, da anlæggene jo stadig skulle fungere, hvilket er hans opgave. Den 23. januar 2006 blev der holdt et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget, hvor de blev informeret om de påtænkte afskedigelser. Han havde dagen efter et møde med D, hvor han blev sagt op. Det blev nævnt, at firmaet ændrede fokus. Han fik den opfattelse, at hans indsats derfor ikke var ønsket. Der blev ikke talt om, at han kunne være beskyttet som tillidsrepræsentant. Han har først set det interne opslag om en kommerciel projektleder efter opsigelsen. Der var ikke før opsigelsen noget forsøg på at ændre hans status i firmaet. Han vil mene, at han kan udføre de arbejdsopgaver, der fremgår af opslaget. Han har en væsentlig erfaring med projektledelse og styring af tidsplaner fra New Delhi-projektet. Han stod også for den

- 16 -

økonomiske styring af dette projekt, men har ikke siden stået for dette. Han har aldrig fået klager over de ting, han har afleveret. Det var hans måde at udøve "claims management" på. Han har arbejdet med kedler under hele sin ansættelse, uden dog at have haft dette som sin basisopgave. Han ved, at hans kolleger i Frankrig regnede med, at enten han eller en franskmand fik opgaven. Han kender anlægget, idet han har designet en ombygning i 1990-erne. Han var en af de ældste, der blev afskediget. Han arbejder nu hos en konkurrent til **B** på et projekt i Spanien. De sidste år, hvor han havde ansvaret for de klassiske ovne, definerede han i høj grad sine egne arbejdsopgaver. Han solgte sit arbejde til andre projektledere. Det var ikke populært, når han påpegede, at noget skulle laves på en anden måde. Han lavede en slags tilstandsrapporter på projekterne, som ikke altid blev godt modtaget. Han var også konsulent for tegnestuen og for værkstedet, hvor der ikke blev ændret på ovnenes riste, før han havde sagt god for det. Han har ikke talt med sin chef, **D**, om sin måde at fungere som en slags intern politibetjent på. Han kan dog huske den samtale, som **D** omtaler. Han havde nok nævnt et problem for en kunde, og han tog efter samtalen med **D** til efterretning, at han ikke skulle fortælle kunden, men projektlederen, om de problemer, som han konstaterede. Det er også rigtigt, at han har sendt mails til mange, men efter en snak med **D** begrænsede han omfanget af mails. Hans styrke var en sans for detaljen, faglig indsigt og tilfredse kunder. Han opfatter en kommerciel projektleder som en handelsmand, en slags "krejler", der ikke er så fokuseret på kundens behov. Han er mere "væsentlig teknisk" end "væsentlig merkantil".

E har forklaret, at han har været administrerende direktør for **B** siden 2004. Han har tidligere arbejdet som ingeniør i selskabet. Selskabet omsætter for ca. 700 mio. kr. om året, hvoraf 500 mio. kr. vedrører opførelse af nye anlæg, mens 200 mio. kr. vedrører vedligeholdelse af anlæggene. Selskabet er nu amerikansk ejet. I 2005 havde selskabet meget store tab på 3 store projekter, ca. 40 mio. kr. Der var nok en tendens i selskabet til at "gå lidt ud på isen" med projekter. De påtog sig for komplicerede og for store opgaver. Selskabet skulle derfor ændre strategi, bl.a. i retning af mindre projekter. Forud for et informationsmøde i februar 2006 havde en gruppe bestående af medarbejdere, ledere og et konsulentfirma drøftet, hvilke ændringer der skulle foretages. Bl.a. blev teknikken fjernet fra projektorganisationen, således at teknikken i stedet skulle varetages af ingeniørgruppen. Fremover skulle projektlederne koncentrere sig om kontrakten, økonomien, tidsplanen og ledelse i forhold til projektgruppen, der kunne omfatte 10-20 funktionærer. De var nødt til at skære ned på ambitionerne med hensyn til

- 17 -

omsætning og til at reducere antallet af medarbejdere. Ejerne krævede, at de slankede organisationen, og de endte med at afskedige 13 medarbejdere. Ledelsesgruppen vurderede hvilke afdelinger, der skulle skære hvor mange medarbejdere, og den afdeling, hvor **A** var ansat, skulle afskedige to medarbejdere. **D**, der var **A** afdelingsleder, vurderede, hvilke to medarbejdere, han bedst kunne undvære, og alle navnene blev præsenteret under et møde med chefgruppen. Det gav mulighed for, at en medarbejder, der var indstillet til afskedigelse i en afdeling, kunne blive flyttet til en anden afdeling i stedet, hvilket faktisk skete i et tilfælde. **A** var på grund af sin langvarige ansættelse kendt i chefgruppen, og han blev diskuteret på mødet. Han kan ikke huske, om det blev nævnt, at **A** var medlem af samarbejdsudvalget. Stillingen som kommerciel projektleder i Frankrig skulle besættes med en forretningsmand, ikke en tekniker. Claims management er en måde at dokumentere afvigelser i forhold til kontrakten, og det er meget vigtigt, at projektlederen forstår at håndtere dette instrument. Som projektleder fungerer man som en slags direktør for en periode, og det kan være for projekter på 150-300 mio. kr. God ledelse er en vigtig del af arbejdet. Han leder møderne i samarbejdsudvalget. På møderne orienteres om selskabets ordrebeholdning, projekternes status, økonomien og beskæftigelsessituationen. Der har været uenigheder i udvalget, eksempelvis om der er orienteret tilstrækkeligt, men ikke konflikter. Der var stadig en udviklingsafdeling i selskabet efter strategiskiftet i 2006. Han har ikke selv kendskab til **A** faglige kvalifikationer, men har henholdt sig til **D** vurdering og den begrundelse, **D** har givet for sit valg.

D har forklaret, at han er ingeniør. Han har været ansat hos **B** i 18 år indtil 2008, de sidste 5 år som afdelingsleder for den største ingeniøraftdeling med 25-27 medarbejdere, heraf ca. 10 i Glostrup. **A** arbejdede i Glostrupafdelingen, og havde mere kontakt med grupelederen i Glostrup, **F** end med vidnet. **A** havde også en del kontakt med de medarbejdere i Esbjerg, der stod for produktionen af riste. **A** var dygtig til sprog og en hæderlig ingeniør. Han var en god medarbejder. Hans svage sider var, at han havde et problem med nogle af projektlederne, idet han havde givet kunder oplysninger, som han skulle have meddelt projektlederen. Det førte til, at nogle projektledere frabad sig at få sendt **A** ud på en opgave. Han og grupelederen har flere gange talt med ham om, at han skulle huske at referere til projektlederen, og at han ikke skulle optræde på en måde, som andre opfattede som illoyalt. Han husker en enkelt lejlighed, i 2004-2005, hvor han havde en snak om noget, **A** havde sagt til en kunde. **A**

- 18 -

har også haft svært ved at begrænse informationerne til dem, de var relevante for. Han fik ordre til at udpege to personer fra sin afdeling, som kunne afskediges. F og vidnet var enige om af pege på bl.a. A. Ristegruppen bestod af to personer, og de vurderede, at det var muligt at skære en person og stadig fastholde den nødvendige viden om riste. Ved valget af A indgik det, at A havde gjort sig upopulær hos flere af projektlederne, hvilket gjorde det vanskeligere at sælge hans timer til andre afdelinger. Navnene blev givet til hans chef, G der var bekymret for, om man kunne fyre A, når han sad i samarbejdsudvalget. Senere meddelte G at han stod bag beslutningen, hvis vidnet fastholdt, at A var den rigtige af afskedige.

Procedure

A har til støtte for sin påstand i første række gjort gældende, at han ikke er omfattet af samarbejdsaftalen, idet han som medlem af Ingeniørforeningen ikke hører under en organisation under LO. Rettighederne i henhold til Samarbejdsaftalen er kollektive og kan ikke håndhæves af A eller hans faglige organisation.

B har derfor ikke i forhold til ham været forpligtet til at informere og høre i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. lov om information og høring af lønmodtagere § 3. Hvis forholdet er omfattet af samarbejdsaftalen, bestrides det efter EU-Domstolens svar på de stillede spørgsmål ikke, at samarbejdsaftalens regler som minimum svarer til direktivets. Hans forhold skal imidlertid i stedet bedømmes efter loven. Efter lovens § 8 er han stillet som tillidsrepræsentant inden for sit faglige område, hvilket må forstås som et krav om, at opsigelse skal være begrundet i tvingende årsager. En stor del af ingeniørerne på det private arbejdsmarked er overenskomstdækkede. Efter forklaringerne fra B repræsentanter kunne man utvivlsomt have afskediget en anden medarbejder end A, og dette krav er derfor ikke opfyldt. Han har således krav på en godtgørelse, der passende kan fastsættes til et beløb svarende til 6 måneders løn.

A har i anden række gjort gældende, at han er afskediget i strid med lov om forskelsbehandling, og at han har krav på en godtgørelse efter denne lovs § 7. Han var næsten 60 år gammel, da han blev afskediget. Han havde 22 års anciennitet, og blev alligevel forbigået til den påtænkte stilling som projektleder i Frankrig. På den baggrund tilkommer det B at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i hans alder.

- 19 -

I tredje række har **A** gjort gældende, at afskedigelsen er usaglig, og at han har krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Han har til støtte herfor henvist til sin anciennitet, det manglende tilbud om projektlederstillingen samt det forhold, at han ikke under sin ansættelse har fået påtaler af betydning.

B har til støtte for sin påstand gjort gældende, at **A** som medlem af samarbejdsudvalget skal bedømmes efter samarbejdsaftalen. Samarbejdsaftalen omfatter også ansatte, der ikke er organiseret under LO, og disse medarbejdere kan håndhæve deres rettigheder ved de almindelige domstole efter arbejdsretslovens § 11, stk. 2. Det er også i overensstemmelse med forarbejderne til lov om information og høring af lønmodtagere. Samarbejdsaftalen lever op til kravene i det underliggende EU-direktiv, og afskedigelsen af **A** er ikke i strid med reglerne i samarbejdsaftalen. Det bestrides, at lov om information og høring finder anvendelse, jf. lovens § 3. Hvis afskedigelsen skal bedømmes efter lovens § 8, gøres det gældende, at også kravene i denne bestemmelse er opfyldt. Det bestrides, at der for tillidsrepræsentanter inden for **A**'s faglige område gælder et krav om, at en opsigelse skal være begrundet i tvingende årsager. Der er på det private arbejdsmarked reelt ingen overenskomstdækning af ingeniører, der fastsætter regler om tillidsmænd, og det bestrides, at der kan drages en parallel til reglerne på det offentlige arbejdsmarked. **C** overenskomst er et særligt tilfælde, idet den afløser overenskomster fra den tid, hvor **C** var offentligt ejet.

A har ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hans alder har haft nogen betydning for hans afskedigelse, jf. lov om forskelsbehandling § 7 a. Han har derfor ikke krav på godtgørelse efter denne lov.

Afskedigelsen er begrundet i en ledelsesmæssig beslutning om at reducere antallet af medarbejdere og om at satse på de merkantile kompetencer frem for de tekniske kompetencer. **A** var ikke kvalificeret til at bestride jobbet som kommerciel projektleder, og stillingen blev i øvrigt slet ikke besat. Det bestrides derfor tillige, at der er grundlag for at tilkende **A** en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b.

Landsrettens begrundelse og resultat

- 20 -

Lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 2002/14/EF, jf. lovens § 3.

B er som medlem af DA forpligtet af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, og **B** har i overensstemmelse hermed oprettet et samarbejdsudvalg på virksomheden. Samarbejdsaftalen må efter sin ordlyd forstås på den måde, at aftalen omfatter alle ansatte på virksomheden, uanset deres faglige og organisatoriske tilhørsforhold. Dette understreges af aftalens punkt 4, hvorefter også særlige faggrupper eller grupper med en særlig uddannelse kan opnå repræsentation i udvalget.

A blev valgt til samarbejdsudvalget som repræsentant for en gruppe arbejdstagere, der stod uden for LO. Som omfattet af aftalen havde han de samme rettigheder til information og høring som andre ansatte. Det forhold, at hans rettigheder på grund af hans organisationsforhold ikke kan forventes håndhævet i det fagretlige system, gør ikke en forskel heri, idet disse rettigheder i givet fald kan forfølges ved de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2.

Det fremgår endvidere af forarbejderne til loven, at det er forudsat, at loven ikke finder anvendelse på bl.a. AC-ansatte, der arbejder på en virksomhed, der er omfattet af samarbejdsaftalen, og at formålet hermed bl.a. er at undgå dobbelte standarder for information og høring på den samme arbejdsplads.

Da det således kan lægges til grund, at **B** efter samarbejdsaftalen har været forpligtet til at informere og høre **A** og i den forbindelse sikre ham de rettigheder, der fremgår af direktiv nr. 2002/14/EF, fandt lov om information og høring af lønmodtagere ikke anvendelse på hans ansættelsesforhold hos **B**.

Der kan derfor ikke tilkendes **A** en godtgørelse som følge af, at denne lov skulle være overtrådt i forbindelse med hans opsigelse.

B valgte i januar 2006 at afskedige 13 medarbejdere, herunder **A**. Det lægges til grund, at dette skete dels for at reducere omkostningerne efter virksomhedens dårlige resultat i 2005, dels var et led i en ny strategi, hvor der skulle

- 21 -

fokuseres mere på det forretningsmæssige frem for det tekniske. Det lægges videre til grund, at **A** blev valgt som en af de to i hans afdeling, der skønnedes bedst at kunne undværes. Det kan ikke lægges til grund, at han havde sådanne forretningsmæssige kompetencer, at han burde være tilbudt stillingen som merkantil projektleder. På den baggrund, og da det ikke er sandsynliggjort, at hverken hans alder eller medlemskab af samarbejdsudvalget har haft nogen indflydelse på beslutningen om at afskedige ham, er der heller ikke grundlag for at tilkende ham en godtgørelse efter lov om forskelsbehandling § 7 eller efter funktionærlovens § 2b.

Landsretten frifinder derfor **B**

Ingeniørforeningen som mandatar for **A** skal betale sagsomkostninger til DI som mandatar for **B** med 75.000 kr., der omfatter udgifter til advokatbistand. Landsretten har lagt vægt på sagens værdi, udfald og karakter, herunder at der har været stillet præjudicielle spørgsmål til EU-domstolen.

Thi kendes for ret:

B frifindes.

Ingeniørforeningen som mandatar for **A** skal inden 14 dage betale sagsomkostninger til DI som mandatar for **B** med 75.000 kr.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Ulrik Jensen

Würtzen

Peter Buhl

Udskriften udstedes uden betaling.

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Vestre Landsret,

Viborg, den 17. januar 2011.


Gitte H. Kristensen
retssekretær