

# HØJESTERETS DOM

## afsagt onsdag den 29. november 2017

**Sag 50/2017**

(2. afdeling)

DI – Dansk Industri

som mandatar for Carlsberg Business Solutions A/S

(advokat Ulla Løvschal Wernblad)

mod

Akademikerne

som mandatar for Bibliotekarforbundet som mandatar for A

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

Biintervenient til støtte for DI – Dansk Industri:

Dansk Arbejdsgiverforening (advokat Tine Benedikte Skyum)

I tidligere instanser er afsagt dom af Københavns Byret den 27. marts 2015 og af Østre Landsrets 6. afdeling den 16. august 2016.

I pådømmelsen har deltaget syv dommere: Jon Stokholm, Vibeke Rønne, Jens Peter Christensen, Hanne Schmidt, Oliver Talevski, Jens Kruse Mikkelsen og Kristian Korfits Nielsen.

### **Påstande**

Appellanten, DI som mandatar for Carlsberg Business Solutions A/S, har nedlagt påstand om stadfæstelse af byrettens dom og om, at A skal tilbagebetale 274.113,25 kr., som Carlsberg Business Solutions har deponeret til opfyldelse af landsrettens dom.

Indstævnte, Akademikerne som mandatar for Bibliotekarforbundet som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at Carlsberg Business Solutions skal betale yderligere 247.595,50 kr.

med procesrente fra 14. august 2014, subsidiært et højere beløb end tilkendt af landsretten og mere subsidiært stadfæstelse af landsrettens dom.

### **Anbringender**

DI som mandatar for Carlsberg Business Solutions har anført navnlig, at arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er den samme som for tillidsmænd på ”vedkommende eller tilsvarende faglige område”. Tillidsmandsbeskyttelsen følger af den overenskomst, der dækker tillidsmandens arbejde. Det kan derfor, som praksis også viser, ikke udledes af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, at der skulle gælde en almindelig regel om, at arbejdsmiljørepræsentanter nyder en særlig afskedigelsesbeskyttelse i form af krav om ”tvingende årsager”.

Formuleringen ”vedkommende” faglige område i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, sigter til den situation, hvor arbejdsmiljørepræsentantens arbejde er omfattet af en kollektiv overenskomst. Da det ikke er tilfældet for A, er det afgørende, om der findes en overenskomst på et ”tilsvarende” fagligt område. Vurderingen heraf må ske efter de principper om fortolkning af overenskomsters dækningsområde, der gælder efter den kollektive arbejdsret. Endvidere må der lægges vægt på lovbestemmelser, der svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, herunder særligt § 3, stk. 5, i lov om tidsbegrænset ansættelse.

A har bevisbyrden for, at der kan findes en tilsvarende overenskomst for hendes faglige område. De overenskomster, hun har påberåbt sig, er ikke ”tilsvarende”, idet de enten ikke dækker it-arbejde, der udføres af akademikere på det private arbejdsmarked, eller kun finder anvendelse inden for et særligt afgrænset område, eller alene gælder for en konkret virksomhed, som ikke er sammenlignelig med Carlsberg Business Solutions. Overenskomsten mellem TDC A/S og en række akademikerorganisationer samt Industriens Funktionæroverenskomst, som A særligt har påberåbt sig, dækker således ikke et tilsvarende fagligt område. Der kan endvidere ikke lægges vægt på overenskomster for akademikere på statens område. A har dermed ikke påvist en relevant overenskomst, som efter en samlet bedømmelse af Carlsberg Business Solutions karakter og branche samt As uddannelse og arbejdsopgaver kan anses for at dække et tilsvarende fagligt område. Hvis der skal udfindes en sådan overenskomst, er lederaftalen mellem Ledernes Hovedorganisation og DA mere relevant end de overenskomster, A har påberåbt sig.

A er som funktionær sikret beskyttelse mod usaglig afskedigelse gennem funktionærlovens § 2 b, og hun har ikke godtgjort at have krav på en videregående afskedigelsesbeskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant.

Akademikerne som mandatar for Bibliotekarforbundet som mandatar for A har anført navnlig, at en valgt arbejdsmiljørepræsentant har krav på særlig afskedigelsesbeskyttelse i medfør af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2. Beskyttelsen er videregående end beskyttelsen efter funktionærlovens § 2 b, idet beskyttelsen efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er udvidet til at svare til den beskyttelse, der gælder for en tillidsmand inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Bestemmelsen forudsætter efter forarbejderne, at enhver medarbejder i en virksomhed, der vælges som arbejdsmiljørepræsentant, skal nyde særlig beskyttelse mod afskedigelse. Formuleringen ”inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område” må forstås således, at det hverken er en betingelse for afskedigelsesbeskyttelse eller for fastlæggelsen af indholdet af beskyttelsen, at der findes en overenskomst, der præcist dækker arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsområde. Det er derimod tilstrækkeligt at finde en overenskomst, der efter omstændighederne og med rimelige tilpasninger kan passe på arbejdsområdet. Højesteret skal med andre ord ikke tage stilling til, om der er en overenskomst, der tillægger A en særlig beskyttelse mod afskedigelse, men skal alene udfinde, hvilken overenskomst hendes beskyttelse skal fastlægges efter. Den arbejdsretlige afgrænsning af en given overenskomsts dækningsområde er således ikke relevant, da arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, udstrækker overenskomstens regel om tillidsmænds afskedigelsesbeskyttelse til også at gælde for andre end parterne i overenskomsten. Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, må i øvrigt fortolkes på samme måde som tilsvarende lovbestemmelser, der pålægger ikke-overenskomstdækkede virksomheder pligter, der er hjemlet i kollektive overenskomster.

Udtrykket ”faglige område” refererer ikke entydigt til arbejdsgiverens identitet eller arbejdsmiljørepræsentantens uddannelsesmæssige baggrund, og der kan således være forskel mellem den sædvanlige arbejdsretlige fortolkning af udtrykket og den fortolkning, som skal anlægges i relation til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2. En arbejdsmiljørepræsentant er i modsætning til en tillidsrepræsentant ikke valgt af en bestemt medarbejdergruppe dækket af en bestemt overenskomst, men af medarbejderne i en virksomhed på tværs af uddannelse og arbejdsområder. Der er ikke grundlag for, at overenskomsten, der skal anvendes, skal være landsdækkende,

ligesom det ikke er en betingelse, at overenskomsten skal dække akademikere. I denne sag er det relevante sammenligningsgrundlag IT-overenskomsten mellem TDC A/S og en række akademikerorganisationer. Hvis der ikke kan gives medhold heri, bør A nyde en særlig afskedigelsesbeskyttelse svarende til de i øvrigt fremlagte overenskomster inden for det private arbejdsmarked, herunder særligt Industriens Funktionæroverenskomst. A må i hvert fald have krav på den afskedigelsesbeskyttelse, der følger af akademikeroverenskomsten på statens område. As beskyttelse skal ikke afgøres efter lederaftalen mellem Ledernes Hovedorganisation og DA, allerede fordi hun ikke var leder, og fordi en leder ikke kan vælges som lønmodtagerens arbejdsmiljørepræsentant.

### **Supplerende sagsfremstilling**

Der er også for Højesteret fremlagt uddrag af en række overenskomster til belysning af tillidsrepræsentantbeskyttelsen inden for det private og offentlige arbejdsmarked.

Det drejer sig bl.a. om en række overenskomster mellem konkrete virksomheder og lønmodtagerorganisationer, herunder den i landsretsdommen i uddrag gengivne overenskomst mellem TDC A/S og akademikerorganisationerne (2012), som A primært har påberåbt sig.

Herudover er det fremlagt uddrag af følgende virksomhedsoverenskomster: Overenskomst mellem Atkins Danmark A/S og akademikerorganisationerne (april 2015), overenskomst for akademikere i CSC Danmark A/S m.fl. (2012-2014), overenskomst for akademikere mellem CSC Scandihealth A/S og IDA, Dansk Magisterforening, DJØF og Arkitektforbundet (2014-2017), overenskomst mellem CGI og HK Prosa, IDA, DJØF og Dansk Magisterforening (2014-2017), overenskomst for akademikere mellem DBC A/S og Bibliotekarforbundet, DJØF, Dansk Magisterforening og IDA (2015), overenskomst mellem Eurofins NSC Danmark A/S m.fl. og akademikerorganisationerne, overenskomst mellem Incita og HK/Privat, Dansk Metal, FOA, Dansk Socialrådgiverforening, akademikerorganisationerne og Danske Fysioterapeuter (2014-2017), overenskomst mellem Kommuneinformation A/S og DJØF og Dansk Magisterforening (2010-2012), overenskomst mellem Københavns Lufthavne og akademikerorganisationerne (2014-2017), overenskomst mellem Orbicon A/S og IDA (2012-2014), overenskomst mellem PenSam og akademikerorganisationerne (2012-2014), overenskomst mellem Post Danmark A/S og akademikerorganisationerne (2014-2017), overenskomst mellem Schultz Information A/S og Dansk Magisterforening (2012-2014), overenskomst mel-

lem Takeda Pharma A/S og Pharmadanmark, IDA, HK Hovedstaden og Farmakonomforeningen (april 2015) samt overenskomst mellem Teknologisk Institut og IDA, Dansk Magisterforening og DJØF (2013-2016).

Der er endvidere fremlagt en række brancheoverenskomster mv., herunder den i landsretsdømmen i uddrag gengivne Industriens Funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri (2012-2014), som A også særligt har påberåbt sig.

Desuden er der fremlagt uddrag af følgende brancheoverenskomster mv.: Arkitektoverenskomsten mellem DI og FAOD og JA (2015-17), Landsoverenskomst – IT-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat (2012-2014), overenskomst mellem Bologorganisationernes Landsforening og en række lønmodtagerorganisationer (2011-2014), standardoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet (2012) samt Lederaftalen mellem Ledernes Hovedorganisation og DA (februar 2007).

For så vidt angår det offentlige arbejdsmarked er fremlagt overenskomsten for akademikere i staten.

### **Retsgrundlaget**

Indtil den 1. april 1972, hvor lov nr. 216 af 19. maj 1971 om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse trådte i kraft, blev sikkerhedsrepræsentanter valgt blandt tillidsmænd. Lovgivningen indeholdt derfor ikke en særlig afskedigelsesbeskyttelse for sikkerhedsrepræsentanter.

En sådan beskyttelse blev indført med lov nr. 153 af 31. marts 1973 om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse. Ved lovændringen blev lov om almindelig arbejderbeskyttelse § 7, stk. 2, affattet således:

”Stk. 2. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved udførelsen af hvervet og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt. Sikkerhedsrepræsentanten er i øvrigt beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Uoverensstemmelser vedrørende denne beskyttelse, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretslig behandling, jfr. § 17, stk. 4, i lov om arbejdsretten.”

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget hedder det bl.a. (Folketingstidende 1972-73, tillæg A, sp. 3412):

”Lovforslaget indeholder forslag om en sikring af sikkerhedsrepræsentanter således at disse opnår beskyttelse imod afskedigelse, indtægtstab og anden forringelse af deres forhold.”

Af bemærkningerne til den foreslåede § 7, stk. 2, fremgår bl.a. (sp. 3413 f.):

”De nye regler om sikkerhedsrepræsentanter, der blev indsat i lovens § 7 ved lovændringen af 19. maj 1971 med virkning fra den 1. april 1972, havde bl.a. til formål at skille sikkerhedsarbejdet ud fra hvervet som tillidsmand i henhold til overenskomst. Herved er sikkerhedsrepræsentanten berøvet den specielle sikkerhed i ansættelsen, som overenskomstmæssigt tilkommer tillidsmænd.

I forbindelse med de nye bestemmelsers ikrafttræden er det af LO gjort gældende, at denne situation har medført problemer i retning af vægring fra lønmodtageres side imod at påtage sig opgaven som sikkerhedsrepræsentant.

Regeringen lægger vægt på, at sikkerhedsrepræsentanterne kommer til at spille en afgørende rolle i det fremtidige arbejde for forbedring af sikkerhed i arbejdsmiljøet. Derfor må de kunne handle frit og uden frygt for afskedigelser eller anden form for represalier. Det må også sikres, at ingen må afstå fra at deltage i sikkerhedsarbejdet, fordi de derved risikerer at miste indtægtsmuligheder.

Det har været overvejet, om man kunne få tilvejebragt den fornødne tryghed direkte gennem de kollektive overenskomster, men i betragtning af at sikkerhedsordningen i øvrigt er lovfæstet, finder regeringen det rigtigst, at regler om sikkerhedsrepræsentanternes tryghed indarbejdes i loven i tilknytning til bestemmelsen om valg af sådanne repræsentanter.

...

For så vidt angår beskyttelse imod afskedigelse og anden forringelse af sikkerhedsrepræsentantens forhold, har man været opmærksom på den naturlige sammenhæng, der fortsat er mellem sikkerhedsorganisationen og tillidsmandsordningen. Regeringen har derfor fundet det rigtigst og mest hensigtsmæssigt her at overføre tillidsmandsbeskyttelsen fuldt ud på sikkerhedsrepræsentanterne.”

Med indførelsen af lov om arbejdsmiljø, jf. lov nr. 681 af 23. december 1975, skete der en sammenskrivning af de hidtidige tre arbejderbeskyttelseslove. Loven indeholdt i § 10, stk. 2 – i lighed med loven om almindelig arbejderbeskyttelse § 7, stk. 2 – en bestemmelse om, at sik-

kerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er efterfølgende ændret, således at der nu tales om arbejdsmiljørepræsentanten, men bestemmelsen har i øvrigt samme indhold.

Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er sålydende:

”Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.”

### **Højesterets begrundelse og resultat**

#### *Sagens omstændigheder og problemstilling*

A, der er uddannet bibliotekar, blev den 1. januar 2011 ansat som ”Service Asset and Configuration Consultant” hos Carlsberg IT A/S (nu Carlsberg Business Solutions A/S). Virksomheden, der understøtter, udvikler og står for driften af it-systemerne i Carlsberg Gruppen, havde ca. 120 ansatte i Danmark, som efter det oplyste var beskæftiget med ikke-driftsrelaterede it-opgaver. As arbejdsopgave var at kortlægge it-software i virksomheden. Hendes månedsløn var 52.000 kr. (ved afskedigelsen ca. 58.000 kr.) med tillæg af 10 % arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. I december 2012 købte Carlsberg Business Solutions softwareværktøjet ”Service Now”. A fik den 1. februar 2013 titel af ”Consultant, Service Now” og blev system- og kvalitetsansvarlig for Service Now-projektet med reference til den projektansvarlige.

Den 15. marts 2013 blev A valgt som arbejdsmiljørepræsentant for medarbejderne hos Carlsberg Business Solutions. Hun blev den 28. oktober 2013 opsagt til fratræden med udgangen af februar 2014.

Carlsberg Business Solutions var på tidspunktet for afskedigelsen af A ikke dækket af nogen kollektiv overenskomst. Carlsberg Business Solutions har for Højesteret ikke bestridt, at A har krav på 3 måneders løn i godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Spørgsmålet er herefter, om hun i kraft af bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, havde en videregående beskyttelse mod afskedigelse, således at hun kun kunne afskediges, hvis der forelå tvingende årsager, og i tilfælde af uberettiget afskedigelse havde krav på godtgørelse på mere end 3 måneders løn.

*Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2*

Efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er arbejdsmiljørepræsentanten beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Er virksomheden ikke dækket af en overenskomst, der omfatter det arbejde, som arbejdsmiljørepræsentanten er ansat til at udføre, afhænger arbejdsmiljørepræsentantens afskedigelsesbeskyttelse af de regler om beskyttelse mod afskedigelse, som tillidsrepræsentanter har i henhold til en overenskomst på ”vedkommende eller tilsvarende” faglige område. Er det ikke muligt at finde en sådan overenskomst, har arbejdsmiljørepræsentanten efter Højesterets opfattelse ikke nogen særskilt beskyttelse mod afskedigelse efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2.

På det private arbejdsmarked er akademikere almindeligvis ikke overenskomstdækket. Om en privatansat akademiker, der er arbejdsmiljørepræsentant, har en særlig afskedigelsesbeskyttelse, vil derfor afhænge af, om der findes en overenskomstmæssig beskyttelse mod afskedigelse for tillidsrepræsentanter inden for et ”tilsvarende” fagligt område som arbejdsmiljørepræsentantens.

Det beror på en samlet bedømmelse, om der foreligger en overenskomst på et ”tilsvarende” fagligt område. Højesteret finder, at der navnlig skal lægges vægt på karakteren af det arbejde, som arbejdsmiljørepræsentanten er ansat til at udføre, samt arbejdsmiljørepræsentantens uddannelsesmæssige baggrund og kvalifikationer, jf. herved også Højesterets dom af 14. november 2012 (UfR 2013.448).

Det er arbejdsmiljørepræsentanten, der har bevisbyrden for, at tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område har en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

*Den konkrete sag*



Som nævnt var Carlsberg Business Solutions på tidspunktet for afskedigelsen af A ikke dækket af nogen kollektiv overenskomst.

Om A har en særlig afskedigelsesbeskyttelse, afhænger af, om der findes en særlig afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter på et tilsvarende fagligt område som hendes.

A har henvist til en række overenskomster mellem konkrete virksomheder og lønmodtagerorganisationer, herunder særligt overenskomst af 3. marts 2012 mellem TDC A/S og akademikerorganisationerne. Hun har endvidere henvist til en række brancheoverenskomster mv., herunder særligt Industriens Funktionæroverenskomst 2012-2014. Endelig har hun henvist til overenskomsten for akademikere i staten.

De påberåbte virksomhedsoverenskomster omfatter kun i begrænset omfang it-branchen, og overenskomsterne angår den enkelte virksomhed og dens ansatte. Højesteret finder, at overenskomsterne ikke kan anses for at være udtryk for en almindeligt gældende afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter inden for et tilsvarende fagligt område som As. Højesteret finder derfor, at de påberåbte virksomhedsoverenskomster, herunder overenskomsten mellem TDC og akademikerorganisationerne, ikke kan tillægges betydning.

Industriens Funktionæroverenskomst omfatter bl.a. funktionærer, der som speciale er beskæftiget med edb-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en edb-uddannelse som f.eks. datamatiker, datanom, informatikassistent, edb-assistent eller med tilsvarende kvalifikationer, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, litra a. Når henses navnlig til karakteren af det arbejde, A udførte hos Carlsberg Business Solutions, hendes uddannelsesmæssige baggrund og de kvalifikationer, som må anses for at have været krævet ved arbejdets udførelse, finder Højesteret det ikke godtgjort, at der er tale om et tilsvarende fagligt område. Der er således ikke grundlag for at tillægge A den afskedigelsesbeskyttelse, som følger af Industriens Funktionæroverenskomst. Det er heller ikke godtgjort, at de øvrige brancheoverenskomster mv. dækker et tilsvarende fagligt område.

Højesteret finder endvidere, at der ikke er grundlag for at lægge vægt på den afskedigelsesbeskyttelse, som tillidsrepræsentanter har efter overenskomsten for akademikere i staten.

Højesteret tager på den anførte baggrund DI – Dansk Industri som mandatar for Carlsberg Business Solutions' påstande til følge, således at byrettens dom stadfæstes, og således at A skal tilbagebetale 274.113,25 kr. til Carlsberg Business Solutions.

*Sagsomkostninger*

Under hensyn til sagens principielle karakter og videregående betydning finder Højesteret, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for byret, landsret eller Højesteret til nogen anden part.

**Thi kendes for ret:**

Byrettens dom stadfæstes.

A skal inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse betale 274.113,25 kr. til Carlsberg Business Solutions A/S.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for byret, landsret eller Højesteret til nogen anden part.