



METTE KLINGSTEN
ADVOKAT

Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter sat på prøve

Københavns Byret har i en ny dom rokket ved den almindelige opfattelse af, hvilken beskyttelse der gælder for arbejdsmiljørepræsentanter på det private arbejdsmarked, som ikke er omfattet af en overenskomst.

Arbejdsmiljørepræsentanter er ifølge arbejdsmiljøloven beskyttet i deres arbejde på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for »vedkommende eller tilsvarende faglige område«. Langt de fleste tillidsmænd nyder en særlig beskyttelse mod opsigelse, idet de kun sagligt kan opsiges, hvis der foreligger »tvingende årsager« til opsigelsen.

Beskyttelsen af tillidsrepræsentanter går således videre end den sædvanlige vurdering af, om en opsigelse er »saglig« i henhold til f.eks. funktionærlovens § 2 b.

Den konkrete sag handlede om en akademisk uddannet IT-medarbejder, der var arbejdsmiljørepræsentant hos en privat arbejdsgiver, som ikke havde indgået en overenskomst, der dækkede medarbejderens arbejde. Medarbejderen var derfor som udgangspunkt alene beskyttet mod afskedigelse i medfør af funktionærlovens regler.

Da medarbejderen blev afskediget på grund af samarbejdsvanskeligheder, rejste hun krav om forlænget opsigelsesvarsel og godtgørelse i kraft af den særlige beskyttelse, som hun mente gjaldt for hende som arbejdsmiljørepræsentant i henhold til arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren bestred imidlertid, at der fandtes en overenskomst, som gjaldt på et tilsvarende område, idet der ikke findes landsdækkende overenskomster, der dækker IT-arbejde på det private arbejdsmarked.

Byretten lagde i sin dom vægt på, at medarbejderen var akademiker, og at de overenskomster, medarbejderen pegede på som gældende for »tilsvarende« områder, enten gjaldt for specifikke virksomheder, var gældende inden for bestemte områder af arbejdsmarkedet eller omfattede ikke-akademikere.

På den baggrund slog byretten fast, at der ikke fandtes en overenskomst på et tilsvarende område for medarbejderen, og der gjaldt derfor ikke et krav om, at opsigelsen af hende skulle være begrundet i tvingende årsager. Byretten slog samtidig fast, at der ikke kunne udledes et generelt krav om »tvingende årsager« af arbejdsmiljøloven.

Medarbejderen var således alene omfattet af beskyttelsen mod afskedigelse i funktionærlovens § 2 b.

Dommen er interessant, fordi den fastslår, at der ikke gælder et generelt krav om tvingende årsager i forbindelse med opsigelse af arbejdsmiljørepræsentanter, hvis ikke en sådan beskyttelse følger en overenskomst, som medarbejderen enten er omfattet af, eller som gælder på et »tilsvarende« område.

Dommen fastslår endvidere, at der stilles visse krav til, hvad der forstås som »tilsvarende«, og vil således kunne få betydning for især akademikere i private virksomheder, da disse sædvanligvis ikke er omfattet af en overenskomst.

Medarbejderens faglige organisation har anket dommen, og det bliver interessant at se, om landsretten kommer frem til samme resultat som byretten. Arbejdsgivere bør under alle omstændigheder være opmærksomme på reglerne, når man påtænker at opsiges tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Mette Klingsten er partner i Bech-Bruun og leder af advokatfirmaets faggruppe for Arbejds- og ansættelsesret. Hun skriver om relevante juridiske emner hver anden onsdag. Læs mere på bechbruun.com.



31-årige Mette Hybschmann begyndte som HR-trainee i 2007. Siden har hun taget en HD finansieret af McDonald's, og i dag er hun HR-chef for kæden i Danmark. Foto: Søren Bidstrup