



HØJESTERETS DOM

afsagt tirsdag den 30. januar 2024

Sag BS-27443/2023-HJR
(1. afdeling)

Fagbevægelsens Hovedorganisation som mandatar for Dansk Sygeplejeråd
som mandatar for A
(advokat Rune Asmussen)

mod

Dansk Erhverv som mandatar for X ApS
(advokat Thomas Meyer Stage)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 20. afdeling den 9. maj 2023
(BS-32531/2021-OLR).

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Michael Rekling, Oliver Talevski,
Kurt Rasmussen, Lars Apostoli og Søren Højgaard Mørup.

Påstande

Appellanten, Fagbevægelsens Hovedorganisation som mandatar for Dansk
Sygeplejeråd som mandatar for A, har gentaget sine påstande.

Indstævnte, Dansk Erhverv som mandatar for X ApS, har påstået stadfæstelse.

Sagsfremstilling

X driver virksomhed ved bl.a. at varetage såkaldte respirationsordninger i Re-
gion Sjælland, Region Hovedstaden og Region Midt. Der var knyttet ca. 100 an-
satte til de respirationsordninger, som blev virksomhedsoverdraget fra Region
Hovedstaden til X pr. 1. februar 2020. Selskabet beskæftigede i marts 2022 i alt
ca. 200 ansatte inden for dette arbejdsområde.

Procesaftale

Parterne indgik den 12. januar 2024 følgende procesaftale:

”Appellanten frafalder synspunktet om, at det i den konkrete sag er påvist, at de overdragne medarbejdere bibeholdt deres uafhængighed/selvstændighed, og at tillidsrepræsentanten på denne baggrund fortsat havde den retsstilling og funktion som før virksomhedsoverdragelsen.

...

Parterne er enige om, at indholdet af art. 5, stk. 1, i direktiv 77/187 og 98/50 henholdsvis art. 6, stk. 1, i direktiv 2001/23 har relevans for de generelle hovedspørgsmål i sagen; hvad der ligger i ordet ”grundlaget” i virksomhedsoverdragelsesloven, og hvad lovgiver mente med ordlyden ”f.eks.” i forarbejderne.

...”

Forklaringer

Til brug for Højesteret er der afgivet forklaring af B og supplerende forklaring af A og C.

Højesterets begrundelse og resultat*Sagens baggrund og problemstilling*

X ApS overtog ved en virksomhedsoverdragelse, der var omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven), pr. 1. februar 2020 knap 100 medarbejdere, heriblandt A, fra Region Hovedstaden.

Medarbejderne var inden overdragelsen omfattet af en række overenskomster og andre kollektive aftaler. A var omfattet af Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd m.fl. Overenskomsten var gældende til den 31. marts eller 1. april 2021. I medfør af overenskomsten var A også omfattet af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne. Rammeaftalen indeholder nærmere regler om bl.a. valg af tillidsrepræsentanter (aftalens § 10), disses virksomhed (aftalens § 11) og beskyttelse mod afskedigelse (aftalens § 17). A var inden virksomhedsoverdragelsen valgt som tillidsrepræsentant i henhold til rammeaftalen.

X havde ikke nogen overenskomst inden overdragelsen. X frasagde sig den nævnte overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område og øvrige kollektive aftaler i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen.

Den 25. november 2020 varslede X ændrede ansættelsesvilkår pr. 1. juni 2021 over for A. Hun afviste at tiltræde de ændrede ansættelsesvilkår og fratrådte sin stilling den 31. maj 2021.

Sagen angår, om A beholdt sin funktion som tillidsrepræsentant efter virksomhedsoverdragelsen, og om hun bevarede den beskyttelse, som hun havde som tillidsrepræsentant. Det bemærkes, at Dansk Erhverv har anerkendt, at A var beskyttet i en periode på ni måneder fra den 1. februar 2020.

Virksomhedsoverdragelsesloven

Virksomhedsoverdragelsesloven gennemfører Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (oprindeligt Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977).

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 1, at repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, efter overdragelsen bevarer deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. dog stk. 2. Efter stk. 2 er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område, hvis overdragelsen medfører, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

Af forarbejderne til virksomhedsoverdragelsesloven (Folketingstidende 1978-79, tillæg A, lovforslag nr. L 151, sp. 2765 f.) fremgår, at bestemmelsen i § 4, stk. 1 – i overensstemmelse med direktivets artikel 5, stk. 1 (nu artikel 6, stk. 1) – tager sigte på den overdragelsessituation, hvor den overdragne virksomhed eller en del heraf i det væsentlige fungerer uberørt af overdragelsen. I disse situationer bevarer lønmodtagerrepræsentanterne deres hidtidige retsstilling og funktion.

Det fremgår endvidere af forarbejderne, at § 4, stk. 2, indholdsmæssigt svarer til artikel 5, stk. 2 (nu artikel 6, stk. 2), og tager sigte på situationer, hvor lønmodtagerrepræsentanternes funktioner ophører på grund af overdragelsen, f.eks. som følge af, at der ikke længere er beskæftiget det antal lønmodtagere, der kræves som betingelse for ret til valg af lønmodtagerrepræsentanter. Bestemmelsen indebærer, at disse lønmodtagerrepræsentanter fortsat er beskyttet i deres ansættelse efter de i den kollektive overenskomst eller aftale gældende regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter i en periode, efter at deres hverv er ophørt.

Højesteret finder, at virksomhedsoverdragelseslovens § 4 må forstås således, at en tillidsrepræsentant ikke bevarer sin retsstilling og funktion i henhold til den kollektive overenskomst, som tillidsrepræsentanten er valgt efter, hvis virksomheden ikke bevarer sin uafhængighed efter overdragelsen, idet grundlaget for tillidsrepræsentantens virke i henhold til overenskomsten i så fald må anses for bortfaldet. Tillidsrepræsentanten har dog den ansættelsesmæssige beskyttelse, der følger af § 4, stk. 2.

Den konkrete sag

Højesteret lægger efter parternes procesaftale til grund, at virksomheden ikke bevarede sin uafhængighed efter overdragelsen.

Herefter følger det af det anførte om virksomhedsoverdragelseslovens § 4, at grundlaget for As repræsentationsforhold som tillidsrepræsentant ophørte ved virksomhedsoverdragelsen den 1. februar 2020.

Højesteret tiltræder derfor, at X er frifundet for Fagbevægelsens Hovedorganisationens påstand 2.

Parterne er enige om, at A havde et individuelt opsigelsesvarsel på seks måneder, og at hun ifølge overenskomstens regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter kunne afskediges med sit individuelle opsigelsesvarsel tillagt tre måneder. Fagbevægelsens Hovedorganisation har anført, at overenskomstens regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter var gældende indtil overenskomstens udløb.

A var i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 2, omfattet af reglerne i overenskomsten om beskyttelse af tillidsrepræsentanter i en periode svarende til det overenskomstmæssigt fastsatte varsel for opsigelse af tillidsrepræsentanter regnet fra funktionens ophør, dvs. fra den 1. februar 2020.

Højesteret finder, at det følger af § 4, stk. 2, at beskyttelsen ophørte ni måneder efter funktionens ophør, dvs. den 31. oktober 2020. Det var derfor ikke i strid med § 4, stk. 2, at X den 25. november 2020 varslede ændrede ansættelsesvilkår over for A alene med seks måneders varsel.

Højesteret tiltræder herefter, at X er frifundet for Fagbevægelsens Hovedorganisationens påstand 1 og 3.

Konklusion

Højesteret stadfæster dommen.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Fagbevægelsens Hovedorganisation som mandatar for Dansk Sygeplejeråd som mandatar for A betale 40.000 kr. til Dansk Erhverv som mandatar for X ApS.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.