

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

GENERALSEKRETARIATET

Bruxelles, den

13 VII 2005

SG-Greffe(2005)D/

203292

FÆLLESREPRÆSENTATIONEN BRYSSEL		
BILAG		
14 JULI 2005		
400.5	Jur. C	

hjs. d. d. ✓ Smt mailet
h/ JF.

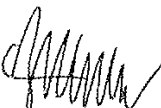
DANMARKS FASTE REPRÆSENTATION
VED DEN EUROPÆISKE UNION

73, rue d'Arlon
1040 - BRUXELLES

Vedr.: Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2004/4766

Generalsekretariatet sender Dem vedlagt et brev fra Kommissionen angående ovennævnte emne til videresendelse til udenrigsministeren.

For generalsekretæren


p. v. Karl VON KEMPIS

Bilag C(2005) 2062



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 05/07/2005

2004/4766

C(2005) 2062

Hr. Minister

Jeg skal hermed henlede Deres regerings opmærksomhed på gennemførelsen i dansk ret af § 3 (arbejdsfrihed som følge af force majeure) i rammeaftalen, der er knyttet som bilag til Rådets direktiv af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (96/34/EF) (rammeaftalen).

Som anført i brev af 5. august 2004 til de danske myndigheder har Kommissionen modtaget en klage fra Kristelig Fagbevægelse på vegne af Kristelig Fagforening over Danmarks gennemførelse af § 3 i rammeaftalen.

Kristelig Fagforening anførte i deres klage, at rammeaftalens bestemmelser vedrørende force majeure på flere områder er blevet gennemført ved kollektiv aftale. Landsorganisationen (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har f.eks. indgået en overenskomst herom, som svarer til direktivets ordlyd.

Ifølge Kristelig Fagforening er ca. 30 % af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked imidlertid ikke omfattet af en kollektiv overenskomst. Kristelig Fagforening nævner også, at selv om LO og DA ved overenskomstens § 7 forpligter sig til at sørge for at sikre alle ansatte, der ikke har en overenskomst, de rettigheder, som direktivet giver, er denne garanti ingen sikkerhed for, at lønmodtagerne får sikret deres ret. Det er Kristelig Fagforenings opfattelse, at en lang række danske lønmodtagere lever i usikkerhed, når de er nødt til at tage fri fra arbejde i en force majeure-situation.

Det fremgår endvidere af den dokumentation, der var vedlagt klagen, at en domstol formentlig ville finde, at fravær fra arbejdet på grund af et barns sygdom ikke ville udgøre et kontraktbrud (som kunne begrunde bortvisning uden forudgående advarsel). Der er imidlertid klar tvivl om, hvad der udgør et "begrundet" fravær, og der er derfor ingen retssikkerhed.

Udenrigsminister Per Stig MØLLER
Asiatisk Plads 2
DK - 1448 København K

Commission européenne, B-1049 Bruxelles - Belgique
Europese Commissie, B-1049 Brussel - België
Telefon: 00-32-(0)2-299.11.11.

Der blev den 5. august 2004 sendt et brev (ref. D/12293) til de danske myndigheder, hvori der blev gjort opmærksom på bestemmelserne i rammeaftalens § 3 og direktivets artikel 2, stk. 1. Samtidig blev den danske regering anmodet om at fremsende sine bemærkninger.

Ved brev af 9. september 2004 anmodede de danske myndigheder om en udsættelse af fristen for besvarelse af Kommissionens tjenestegrenes brev til den 22. september 2004. Ved brev af 5. oktober 2004 afgav de danske myndigheder et svar, hvori de fremfører, at forældreorlovsdirektivets krav om ret til fravær i en force majeure-situation er opfyldt i dansk ret.

De danske myndigheder anfører specifikt, at rammeaftalens bestemmelser om force majeure er blevet gennemført ved overenskomst på LO/DA-området og på det offentlige arbejdsmarked. DA og LO har forpligtet sig til at sikre, at ansatte, der ikke umiddelbart er dækket af en overenskomst inden for LO/DA-området, tilsikres de rettigheder, der følger af direktivet.

De danske myndigheder anfører også, at domstolene i Danmark i vidt omfang har accepteret fravær af tvingende personlige grunde som lovligt forfald. Der kan efter den danske regerings opfattelse ikke påvises eksempler på trykt praksis, hvor de indholdsmæssige krav i rammeaftalens § 3 ikke er klart opfyldt. På baggrund heraf er det derfor den danske regerings opfattelse, at gældende (rets)praksis lever op til kravene i § 3. De danske myndigheder nævner desuden, at retten til arbejdsfrihed som følge af force majeure bør være almindeligt kendt på arbejdsmarkedet af både arbejdsgivere og lønmodtagere henset også til, at hele det offentlige arbejdsmarked og DA/LO-området har indgået aftaler om dette spørgsmål.

De danske myndigheder henviser yderligere til, at EF-Domstolen har fastslået, at en korrekt gennemførelse af et direktiv kan følge af nationale domstoles faste retspraksis, forudsat at retstilstanden effektivt garanterer den nationale administrations fulde anvendelse af direktivet, at retstilstanden, når direktivet skaber rettigheder for borgerne, er tilstrækkelig klar og præcis, og at de berettigede bliver sat i stand til at kende deres fulde rettigheder og gøre dem gældende for de nationale domstole (jf. sag C-131/88).

Kommissionen mener dog at kunne konstatere, at § 3 ikke i fuldt omfang er blevet gennemført i dansk ret, og at de danske myndigheder derfor ikke har opfyldt deres forpligtelser i henhold til direktiv 96/34/EF.

Det er i rammeaftalens § 1, stk. 2, fastsat, at den finder anvendelse på alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

Bestemmelserne om retten til arbejdsfrihed som følge af force majeure findes i § 3, hvor det hedder:

Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af stk. 1 og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

Rammeaftalen giver således alle arbejdstagere en klar ret til at tage fri som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Selv om direktivet åbner mulighed for, at rammeaftalen gennemføres ved overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, er der pålagt medlemsstaterne pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i direktivet.

Ifølge oplysningerne fra de danske myndigheder er rammeaftalens § 3 gennemført ved kollektive overenskomster, der ikke finder anvendelse på hele arbejdsstyrken. Arbejdstagere, der ikke er omfattet af disse kollektive overenskomster, må fæste lid til det tilsagn, som parterne i en af overenskomsterne (f.eks. DA og LO) har givet, nemlig at tilsikre, at rettighederne, der følger af direktivet, også finder anvendelse på ansatte, der ikke umiddelbart er omfattet af en overenskomst inden for LO/DA-området, og til retspraksis, i henhold til hvilken fravær af tvingende personlige grunde i vidt omfang accepteres som lovligt forfald.

Det er tydeligt fastsat i EF-traktatens artikel 137, stk. 3¹, at kollektive overenskomster kan anvendes som et middel til at gennemføre direktiver. De Europæiske Fællesskabers Domstol har imidlertid i sin praksis fastlagt nogle forudsætninger. For det første har Domstolen udtalt, at:

... efter Domstolens praksis ... forudsætter gennemførelsen i national ret af et direktiv ikke nødvendigvis, at direktivets bestemmelser gengives ordret på en bestemt måde i udtrykkelige specielle bestemmelser, men at det alt efter direktivets indhold er tilstrækkeligt, at der foreligger et generelt, reelt grundlag, der sikrer, at direktivet efterleves fuldt ud og med fornøden klarhed og bestemthed, således at de af direktivet omfattede personer i det omfang, det ved direktivet tilsigtes at skabe rettigheder for den enkelte, sættes i stand til at få fuldt kendskab til deres rettigheder og i givet fald til at håndhæve disse rettigheder ved en national domstol.²

For det andet har Domstolen, for så vidt angår anvendelsen af kollektive overenskomster som et gennemførelsesmiddel, udtalt:

Det må fastslås, at medlemsstaterne som udgangspunkt kan overlade gennemførelsen af ligelønsprincippet til arbejdsmarkedets parter. Denne mulighed fritager imidlertid ikke medlemsstaterne fra forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre, at alle Fællesskabets arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde godt af direktivets beskyttelse. En

¹ En medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre direktiver, der er udstedt i henhold til stk. 2.

I så tilfælde sikrer den sig, at arbejdsmarkedets parter senest på den dato, hvor et direktiv skal være gennemført i overensstemmelse med artikel 249, har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i det pågældende direktiv.

² Jf. f.eks. sag C-59/89, Kommissionen mod Forbundsrepublikken Tyskland, Sml. 1991, s. I-2607.

sådan sikring skal ydes i ethvert tilfælde, hvor en effektiv beskyttelse ikke er sikret på anden måde, uanset årsagen hertil, herunder når de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede, når det pågældende område ikke er dækket af kollektive overenskomster, eller når en sådan overenskomst ikke sikrer ligelønsprincippet i dets fulde udstrækning.³

Det er Kommissionens opfattelse, at der er klarhed for så vidt angår rettighederne for de arbejdstagere, der er omfattet af overenskomsten mellem LO og DA, og for arbejdstagerne på det offentlige arbejdsmarked, hvorimod rettighederne for andre ansatte er tvetydige, idet de må fæste lid til et tilsagn givet af DA og LO og til retspraksis, i henhold til hvilken fravær af tvingende personlige grunde i vidt omfang accepteres som lovligt forfald. Der er imidlertid tvivl om, hvad der udgør et "begrundet" fravær, og der er derfor ingen retssikkerhed. Det er efter Kommissionens opfattelse ikke en korrekt gennemførelse af direktivet, da de individuelle rettigheder, alle arbejdstagere har, ikke fremstår tilstrækkeligt klart og præcist til, at de pågældende personer kan kende deres fulde rettigheder og gøre dem gældende for de nationale domstole.

På denne baggrund finder Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, at Kongeriget Danmark har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i henhold til direktiv 96/34/EF.

Kommissionen opfordrer i henhold til artikel 226 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab den danske regering til at fremsende sine bemærkninger til det ovenfor anførte senest to måneder fra modtagelsen af denne åbningskrivelse.

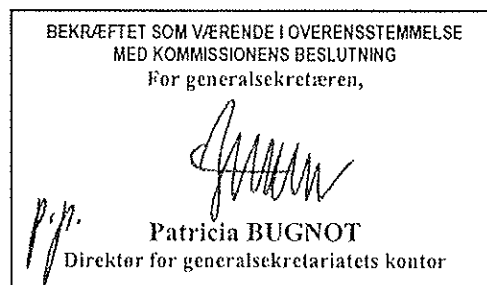
Kommissionen forbeholder sig ret til, efter at have gjort sig bekendt med disse bemærkninger, eller hvis bemærkningerne ikke fremsendes inden for den fastsatte frist, om nødvendigt at afgive en begrundet udtalelse i henhold til den nævnte artikel.

Med venlig hilsen

På Kommissionens vegne

Vladimir ŠPIDLA

Medlem af Kommissionen



³ Sag 143/83, Kommissionen mod Kongeriget Danmark, Sml. 1985, s. 427. Jf. også f.eks. sag 235/84, Kommissionen mod Den Italienske Republik, Sml. 1986, s. 2291.