

## Nyt om Kollektiv Arbejdsret August 2008

---

Udgivet af sekretariatet for Arbejdsretten, Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 956735, fax 33154922, [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)  
Ansvarshavende redaktør: Marianne Bjørnshauge

---

### Indholdsfortegnelse

#### Arbejdsretten

##### *Afsagte domme*

Brugervirksomhed forpligtet til at betale renter af løn mv. til vikarer, som den hæftede for, fordi de ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med dens overenskomst

Lager, Post & Servicearbejdernes Forbunds konfliktvarsel var ulovligt, idet Region Hovedstaden i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven berettiget havde frasagt sig overenskomstforholdet

Konfliktvarsel over for virksomhed, der havde tiltrådt en i forhold til den uopsagt grænseaftale mellem to forbund, ulovligt

##### *Retsmandsafgørelser*

Sag henvist til faglig voldgifts af hensigtsmæssighedsgrunde

##### *Kommende domsafsigelser*

##### *Berammede hovedforhandlinger*

#### Tjenestemandsretterne

##### *Afsagte domme*

Om 3 tjenestemandsansatte togføreres adfærd under en udbredt ulovlig arbejdsnedlæggelse var udtryk for tjenesteforseelser

Om adgangen til at beregne kørselsgodtgørelse med udgangspunkt i udkørselssteder

#### De almindelige domstole

Ikke bortvisningsgrund at omtale medansat som hættemåge

Spørgsmål om berettigelsen af, at afskedigelsen af ansat ved en folkehøjskole skulle behandles ved voldgift

Godtgørelse for tilsidesættelse af forskelsbehandlingsloven i forhold til homoseksuel

Hverken grundlag for godtgørelse til gravid efter ligebehandlings- eller funktionærloven

Afskedigelse af synshandicappet arkitekt ikke i strid med forskelsbehandlingsloven

Ansattes opsigelse og efterfølgende ansættelse hos konkurrent stred ikke mod markedsføringsloven

Lovstridigt pålæg til underordnet gav grundlag for bortvisning

Forflyttelse af medarbejder fra Maribo til Ribe byggede ikke på usaglige hensyn

Funktionær, der fravalgte arbejdsgiverbetalt alderspension til gengæld for invalidepension, kunne ikke få fratrædelsesgodtgørelse

Om fri proces i sag ført af mandatar

Salg af tandlægeklinik omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven

#### *Laval-sagen igen*

#### *Litteratur*

Bøger og artikler mv.

## Arbejdsretten

### Afsagte domme

Kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

#### **Den 26. maj 2008 (A2007.183)**

LO for EI-forbundet mod DA for TEKNIQ på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S

*Brugervirksomhed forpligtet til at betale renter af løn mv. til vikarer, som den hæftede for, fordi de ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med dens overenskomst*

Det var fastslået ved en arbejdsretsdom, at brugervirksomheden efter opgørelse og påkrav hæftede for tab, anvendte vikarer måttet have lidt ved, at elektrikeroverenskomsten ikke havde været efterlevet. Virksomheden betalte den manglende løn mv., men nægtede med henvisning til, at der ikke var tale om efterbetaling, men erstatning, at betale renter fra de enkelte ydelsers forfaldsdag. Spørgsmålet blev indbragt for Arbejdsretten, der fastslog, at det fulgte af den tidligere dom, at virksomheden skulle stille vikarerne, som om overenskomsten havde været efterlevet på tidspunktet for præstationen af de ydelser, de skulle have betaling for. Hæftelsen omfattede følgelig også forrentning af manglende løn mv. fra de enkelte ydelser forfaldstid. Da spørgsmålet om forrentning af sådanne krav først blev endeligt afgjort ved den foreliggende dom, fandt retten dog ikke tilstrækkelig anledning til også at pålægge bod. Da virksomheden ifølge den tidligere dom hæftede efter opgørelse og påkrav var det ikke et overenskomstbrud, at den havde ladet udbetalingen af den manglende løn mv. afvente en henvendelse fra lønmodtagersiden. Efter omstændighederne fandt retten heller ikke, at den tid, der var gået fra fremsættelsen af betalingskravene til betaling skete, indebar noget overenskomstbrud.

#### **Den 18. juni 2008 (A2008.096)**

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Hovedstaden mod LO for 3F for Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund

*Lager, Post & Servicearbejdernes Forbunds konfliktvarsel var ulovligt, idet Region Hovedstaden i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven berettiget havde frasagt sig overenskomstforholdet.* Hovedstadens Sygehusfællesskab - hvorunder Rigshospitalet hørte – blev i forbindelse med strukturreformen nedlagt, og opgaverne blev overført til Region Hovedstaden. Det blev i den anledning besluttet og meldt ud ved brev, at Region Hovedstaden ikke ønskede at tiltræde nogen overenskomster indgået i forhold til blandt andet H:S. De ansatte, herunder portørerne på Rigshospitalet, skulle derfor omfattes af de overenskomster, der var gældende for tilsvarende ansatte i regionerne/amterne. Portørarbejdet på de øvrige sygehuse under amterne og Hovedstadens Sygehusfællesskab var dækket af en overenskomst med Fag og Arbejde. Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund gjorde indsigelse mod den skete frasigelse, og parterne indgik derfor i forhandlinger, som imidlertid brød sammen. Lager Post & Servicearbejdernes Forbund sendte efterfølgende deres krav til fornyelse af de mellem parterne indgåede overenskomster til Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Nævnet afviste kravene under henvisning til den skete frasigelse. Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund varslede på den baggrund konflikt. Spørgsmålet i sagen var herefter, om Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund lovligt kunne afgive det omhandlede konfliktvarsel. Arbejdsretten udtalte, at de gældende procedureregler i forbindelse med kommunalreformen må forstås således, at virksomhedsoverdragelsesloven i det hele finder anvendelse i forbindelse med omlægningerne, der skete i medfør af strukturreformen. Region Hovedstaden var derfor berettiget til som sket at frasige sig

overenskomsterne. Herefter var portørarbejdet på Rigshospitalet dækket af overenskomsten med Fag og Arbejde, som også er medlem af LO. Arbejdsretten henviste dernæst til den almene grundsætning om, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst på et område, der allerede er dækket af en overenskomst, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af samme hovedorganisation. Arbejdsretten fandt ikke, at der var oplyst omstændigheder af en sådan særegen karakter og styrke, som kunne give grundlag for at fravige grundsætningen. Konfliktvarslet var derfor ulovligt og skulle trækkes tilbage.

**Den 24. juni 2008 (A 2007.696)**

DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Fonden DBK mod LO for 3F (transportgruppen)

*Konfliktvarsel over for virksomhed, der havde tiltrådt en i forhold til den uopsagt grænseaftale mellem to forbund, ulovligt*  
Virksomheden, som varetager ekspedition og distribution af bøger for en række forlag, bogklubber og boghandlere, består bl.a. af en varemottagelse med omkring 12 ansatte, der håndterer og registrerer indkomne bøger, et højlager, som bøgerne herefter automatisk transporteres til, et ekspeditionslager med ca. 48 ansatte, der bl.a. plukker bøger efter ordresedler og placerer dem i kasser med faktura, samt en ud-rampe med 3 medarbejdere, der satte kasserne på paller. I 1967 indgik virksomheden aftale med Lager & Handelsarbejdernes Forbund og HK om, at de medarbejdere, der var beskæftiget med færdige kasser, var omfattet af overenskomsten med førstnævnte forbund, mens de øvrige var omfattet af overenskomsten med HK. Denne grænseaftale blev i 1968 fulgt op et tiltrædelsesdokument mellem virksomheden og Lager & Handelsarbejdernes Forbund samt efter sidstnævntes opsigelse af dette i 1985 af et møde med vedkommende

arbejdsgiverforening, hvor opsigelsen blev stillet i bero, og i 1992 efter et møde, som både HK og de to arbejdsgiverforeninger, herunder AHTS, virksomheden da var medlem af, deltog i, af et protokollat, der opretholdt aftalerne fra 1967 og 1985 med præcisering af, at arbejdet på ud-rampen var omfattet af lager- og handelsoverenskomsten. Efter en besigtigelse af arbejdet på virksomheden i 2004 på begæring af SiD, som Lager & Handelsarbejdernes Forbund nu var indgået i, erklærede HK sig i et brev med kopi til virksomheden enig i, at arbejde på lageret hørte under SiD's overenskomstområde. Dette gav i 2005 anledning til såvel et møde på virksomheden med deltagelse af organisationerne, nu 3F og HK samt Dansk Handel & Service, og et organisationsmøde mellem HK og arbejdsgiverforeningen, hvor førstnævnte anerkendte, at forbundets kontor- og lageroverenskomst fortsat var gældende på lageret med den i 1992-protokollatet fremhævede undtagelse. På foranledning af 3F tilkendegav HK imidlertid i slutningen af 2006, at man var enig med førstnævnte om, at hovedparten af funktionerne på virksomhedens lager ikke faldt ind HK's, men derimod under 3F's organisationsområde; og i begyndelsen af 2007 varslede 3F konflikt over for DA, som virksomheden i kraft af sit medlemskab af Dansk Erhverv hørte under, med henvisning til, at virksomheden ikke var overenskomstdækket. DA protesterede med henvisning til, at den var dækket af landsoverenskomsten for kontor/lager mellem Dansk Handel & Service og HK. Spørgsmålet om konfliktvarslets lovlighed blev efterfølgende indbragt for Arbejdsretten, der konstaterede, at der i hvert fald frem til 2004 havde været enighed om, at arbejdet i varemottagelsen og på ekspeditionslageret hørte under landsoverenskomsten mellem Dansk Handel & Service, nu Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og HK, mens arbejdet på ud-rampen hørte under fællesoverenskomsten AHTS, nu HTS-A, og 3F, samt at forbundet under hovedforhandlingen havde erkendt, at

arbejdet i varemottagelsen hører under HK-overenskomsten. Arbejdsretten lagde endvidere til grund, at fællesoverenskomsten som følge af virksomhedens tidligere medlemskab af HTS-A gjaldt for så arbejdet på ud-rampen, idet virksomheden ikke havde frigjort sig efter udmeldelsen af arbejdsgiverforeningen, og bemærkede, at 3F ikke, som det ville have været nærliggende, ad fagretlig vej havde forsøgt at få fastslået, om andre end medarbejderne på ud-rampen måtte være omfattet af 3F-overenskomsten. Arbejdsretten fandt ikke, at der var grundlag for at fastslå, at arbejdet på ekspeditionslageret var ændret i et sådant omfang, at forudsætningerne for grænseaftalen er bortfaldet; og aftalen, der var tiltrådt af virksomheden, var ikke opsagt over for denne. Uanset aftalen fra 2006 mellem 3F og HK var der endvidere ikke grundlag for at fastslå, at arbejdet på ekspeditionslageret ikke længere skulle være omfattet af HK-overenskomstens område; og arbejdet måtte derfor anses for fortsat at være dækket af denne, selvom de tillige måtte falde inden for 3F-overenskomstens dækningsområde. Retten bemærkedes yderligere, at der foregik en vis udveksling af medarbejdere mellem ekspeditionslageret og varemottagelsen, som ubestridt hører under HK-overenskomsten. Under disse omstændigheder kunne aftalen mellem de to forbund ikke tillægges virkning i forhold til virksomheden, og lønmodtagersiden skulle derfor anerkende, at det afgivne konfliktvarsel var ulovligt, og trække det tilbage.

#### *Retsformandsafgørelse*

**Den 18. august 2008** (A2008.271)  
LO FOR 3F Privat Service, Hotel og Restaurant mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Hotel Skt. Petri

#### *Sag henvist til faglig voldgift af hensigtsmæssighedsgrunde*

I en sag om brud på parternes overenskomst i form af bl.a. manglende overholdelse i forhold til gastronomer og gastronomelever af bestemmelserne om vagtplaner, arbejdstid, fridage, friweekender, feriefridage, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling og kost under skoleophold i perioden fra 2003 til 2007 nedlagde lønmodtagersiden krav om efterbetaling af godt 12.000 kr. vedrørende et enkelt medlem samt bod, herunder i relation til 1.478 brud med en anslået besparelse for virksomheden i perioden fra 2005 til 2007 på knap 853.000 kr., og organisationsbod. Med bemærkning, at sagens behandling vil indebære en særdeles omfattende detaljeret gennemgang af de faktiske arbejdsforhold for et meget stort antal medarbejdere sammenholdt med en række bestemmelser i overenskomsterne på området fandt retsformanden den af en sådan karakter, at den i overensstemmelse med hidtidig praksis mest hensigtsmæssigt kunne behandles ved en faglig voldgift med deltagelse af voldgiftsmedlemmer, der besidder kendskab til overenskomsterne og deres anvendelse i praksis. Spørgsmålet, om bod er forskyldt og i bekræftende fald, hvorledes den skal udmåles, ville derpå, alt efter udfaldet af voldgiftsbehandlingen, kunne afgøres af Arbejdsretten.

#### *Kommende domsafsigelser*

**Den 26. september 2008 kl. 13** (A2007.642)  
LO for 3F mod SALA for GLS-A for Christiansminde Champignon

Drejer sig om, hvorvidt der er indgået en entreprisekontrakt for 11 polske champignonplukkere mellem den indklagede virksomhed og en anden virksomhed, eller om der er et ansættelsesforhold mellem den indklagede virksomhed og de 11 polske plukkere.  
Sagen blev optaget til dom den 18. august 2008

*Berammede hovedforhandlinger*

**Den 29. september 2008 kl. 14.30**

(A2007.043)

LO for Dansk El-Forbund mod DA for  
TEKNIQ for Kemp og Lauritzen A/S

Drejer sig om overenskomstmæssig aflønning  
af indlejet personale under  
elektrikeroverenskomstens område.

**Den 2. december 2008 kl. 14.30 (A2003.878)**

FTF for PROSA for PROSA/SAS mod DA  
for DI for SCS Airline Solutions

Drejer sig om, hvorvidt der ved en række  
afskedigelser i december 2002 er begået brud  
på parternes daværende gældende  
overenskomst.

**Tjenestemandshæfterne**

Dommene kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

**Tjenestemandshæftens dom af 27. maj 2008**

(S2006.003)

Finansministeriet (Personalestyrelsen) mod  
Dansk Jernbaneforbund under Offentligt  
Ansattes Organisationer (tidligere  
Statsansattes Kartel)

*Om 3 tjenestemandshæftens ansatte togtøreres adfærd  
under en udbredt ulovlig arbejdsnedlæggelse  
var udtryk for tjenesteforseelser*

Den 16. december 2005 nedlagde  
togpersonale ved DSB arbejdet fra kl. ca. 9 til  
12 i utilfredshed med et nyt koncept med  
enmandsbetjente tog på udvalgte strækninger.  
Efterfølgende indberettede DSB et større antal  
tjenestemandshæftens ansatte togtørere og togtbetjente.  
3 af disse protesterede; og sagen blev forelagt  
Tjenestemandshæften til vurdering af, om de  
pågældende direkte eller indirekte havde  
deltaget i den erkendt ulovlige  
arbejdsnedlæggelse og derved gjort sig  
skyldige i forseelser i henhold til efter  
tjenestemandshæftens § 10. Retten udtalte, at  
de 3 togtørere, uanset kollegernes  
arbejdsnedlæggelse, havde pligt til at møde på

arbejde på sædvanlig måde og stille deres  
arbejdskraft til arbejdsgiverens disposition.  
Hvis der var forhold, som forhindrede dem  
heri, havde de pligt til snarest muligt at  
kontakte arbejdsgiveren og indhente  
forholdsordre. En af togtørerne fandtes ved  
ikke mødte op ved det tog, hun skulle have  
ført, og ved heller ikke på anden måde at have  
stillet sin arbejdskraft til disposition, gennem  
sin adfærd at have deltaget i den ulovlige  
arbejdsnedlæggelse. En anden fandtes ved at  
forholde sig fuldstændig passivt med den  
følge, at han ikke nåede frem til det tog, han  
skulle have ført, og ved heller ikke at gøre  
andet for at stille sin arbejdskraft til  
disposition, ligeledes at have deltaget i  
arbejdsnedlæggelsen. Disse to togtørere  
fandtes derfor at have begået  
tjenesteforseelser og blev som følge heraf  
pålagt bøder udmålt efter sædvanlige  
principper. Den tredje togtørere var fortsat med  
at føre tog efter at have hørt om  
arbejdsnedlæggelsen, indtil han nåede en  
station, hvor han blev udsat for pression fra  
strejkevægter. Tjenestemandshæften kunne ikke  
bortse fra, at situationen herefter fremstod  
som uoverskuelig, og at det var dette, der fik  
ham til at afstå fra at føre toget videre. Retten  
kunne heller ikke bortse fra, at togtøreren i  
den forbindelse havde kontakt til  
driftstjenesten, som bad ham om at tømme  
toget for passagerer, og til turlisten, der bad  
ham forholde sig afventende som reserve. På  
den baggrund fandtes det ikke godtgjort, at  
han direkte eller indirekte havde deltaget i  
arbejdsnedlæggelsen.

**Tjenestemandshæftens dom af 25. august  
2008 (S2007.003)**

Centralorganisationernes Fællesudvalg for  
OAO Stat (tidligere Statsansattes Kartel),  
Statstjenestemandshæftens Centralorganisation II,  
Akademikernes Central Organisation og  
Lærernes Centralorganisation mod  
Personalestyrelsen for Arbejdstilsynet

*Arbejdstilsynets ordning for beregning af  
kørselsgodtgørelse til tilsynsførende*

*medarbejdere ikke i strid med  
Tjenesterejseaftalen*

Sagen drejede sig om, hvorledes kørselsgodtgørelse skal beregnes for tilsynsførende medarbejdere i Arbejdstilsynet, herunder om det er i strid med Tjenesterejseaftalen, at Arbejdstilsynet har fastsat retningslinjer, hvorefter kørselsgodtgørelse beregnes med udgangspunkt i en række udkørselssteder. Det fremgår af Tjenesterejseaftalens § 5, stk. 1, at en tjenesterejse længde og varighed normalt beregnes med tjenestestedet som start- og slutpunkt. Ifølge § 5, stk. 2 kan det faktiske start- og slutpunkt efter konkret vurdering anvendes ved beregningen, hvis tjenesterejse har et andet start- og/eller slutpunkt end tjenestestedet (f.eks. bopælen), og det ikke vil være rimeligt for den ansatte eller tjenestestedet, at tjenestestedet er start- og slutpunkt. Pr. 1. januar 2007 indførte Arbejdstilsynet en ordning for beregning af kørselsgodtgørelse, hvorefter godtgørelsen beregnes med udgangspunkt i en række udkørselssteder. OAO Stat, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation og Lærerne Centralorganisation indbragte spørgsmålet om, hvorvidt den af Arbejdstilsynet indførte ordning er i strid med Tjenesterejseaftalen for Tjenestemand retten. Tjenestemand retten fandt, at når Arbejdstilsynet ensidigt i medfør af ledelsesretten kan fastlægge en tilsynsførendes tjenestested, kan Arbejdstilsynet så meget desto mere i medfør af ledelsesretten ensidigt fastlægge stillingsindholdet for en tilsynsførende således, at fastsættelsen af det faste arbejdssted suppleres af et for medarbejderen i relation til kørselsgodtgørelse gunstigere udgangspunkt i form af et såkaldt udkørselssted. Der var herefter ikke grundlag for at anse den af Arbejdstilsynet indførte ordning for beregning af kørselsgodtgørelse for at være i strid med Tjenesterejseaftalen.

## **De almindelige domstole**

***Sø- og Handelsrettens dom af 28. januar 2008 (F-13-05) med sagkyndige dommere HK Danmark som mandatar for S mod COOP Danmark A/S***

*Ikke bortvisningsgrund at omtale medansat som hættedmåge*

En salgsassistent, der var opsagt af driftsmæssige årsager til senere fratræden, spurgte i en kundes påhør på et tidspunkt, hvor en nytiltrådt praktikant i kasselinien bar tørklæde på af religiøse grunde, hvornår man var begyndt at ansætte hættedmåger. Virksomheden bortviste salgsassistenten, der anlagde sag med krav om erstatning og godtgørelse. Retten udtalte, at det anvendte udtryk af praktikanten blev opfattet som og efter en generel målestok også måtte anses for nedsættende og nedvurderende. Det kunne imidlertid ligesom en række andre udtryk af tilsvarende karakter efter sammenhængen og tonefaldet optræde i forskellige grader af grovhed og på en sådan måde, at dets betydning efter omstændighederne kunne være nuancemæssigt forskelligartet. I det foreliggende tilfælde, hvor virksomheden ikke i de knap 10 år, salgsassistenten havde været ansat, havde haft anledning til påtale hendes omgangstone eller adfærd i øvrigt, og hvor hun ikke forud for bortvisningen havde haft lejlighed til at forklare sig i forhold til udtalelsen, der var enkeltstående og ikke var rettet til praktikanten, fandt retten på grundlag af salgsassistentens egen, uimodsagte forklaring, overvejende at måtte betegnes udtalelsen som dumsmart og for fremsat snarere i tankeløshed end i chikanøs hensigt. Under disse omstændigheder havde virksomheden ikke at have haft tilstrækkeligt grundlag for at bortvise salgsassistenten. Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1011

**Sø- og Handelsrettens dom af 21. april 2008**  
(V 61-06) med sagkyndige dommere  
Bøg Madsen A/S mod Zenflora A/S og 5  
ansatte

*Ansattes opsigelse og efterfølgende ansættelse  
hos konkurrent stred ikke mod  
markedsføringsloven*

5 ansatte, der tidligere havde været ansat i GASA og beskæftiget med salg af blomster til det engelske marked, blev i 2002 ansat hos Bøg Madsen, som herefter etablerede sig med salg af blomster på dette marked. Da de pågældende havde været bundet af konkurrenceklausuler, opstod der en tvist, som blev afsluttet forligsmæssigt med, at Bøg Madsen mod et vederlag på 1,25 mill. kr. fik ret til sideordnet med GASA at markedsføre sig over for en række engelske kunder. I slutningen af 2005 og begyndelsen af 2006 sagde de 5 ansatte, der udgjorde næsten hele Bøg Madsens Englandsafdeling, imidlertid op for i februar alle at blive ansat i Zenflora, der indgår i GASA-koncernen og fra 2006 udvidede forretningsområdet med salg af blomster til det engelske marked. Bøg Madsen, der herefter måtte opgive at sælge blomster til England, anlagde sag mod Zenflora og de 5 ansatte med krav om en samlet erstatning efter markedsføringsloven og dansk rets almindelige erstatningsregler på knap 5,8 mill. kr. svarende til virksomhedens indtjening på Englandsafdelingen i 2004 og 2005. Sø- og Handelsretten fremhævede, at de ansatte, der ikke var bundet af konkurrenceklausuler i forhold til Bøg Madsen, sagde op i overensstemmelse med funktionærlovens bestemmelser og søgte ansættelse i Zenflora, hvis forretningsgrundlag blev ændret til at omfatte de aktiviteter, de ansatte havde beskæftiget sig med under ansættelsen i Bøg Madsen. Der var imidlertid ikke grundlag for at fastslå, at de pågældende sagde op efter fælles aftale, og der forelå ikke særlige omstændigheder såsom anvendelse af forretningshemmeligheder eller særlig know how eller specialviden om kundeforhold tilhørende Bøg Madsen, der

kunne føre til, at det måtte antages at opsigelsen og ansættelsen i den konkurrerende virksomhed var uretmæssig. Der forelå heller ikke fra GASA's eller Zenfloras side forhold, der kunne føre til, at sidstnævnte havde pådraget sig erstatningsansvar for de ansattes opsigelse og virksomhedens ansættelse af dem. Både Zenflora og de ansatte blev derfor frifundet. Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1696

**Vestre Landsrets anke dom af 21. februar 2008** (5. afd. B-2851-06)  
L mod Snoghøj IT-folkehøjskole

*Spørgsmål om berettigelsen af, at  
afskedigelsen af ansat ved en folkehøjskole  
skulle afgøres ved voldgift*

Efter bekendtgørelsen fra 1999 om ansættelsesvilkår for forstandere og lærere ved folkehøjskoler, kan en afskediget inden for 4 uger fra meddelelsen herom kræve en forhandling med skolen, såfremt den pågældende finder, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i skolens eller vedkommendes forhold. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan en afskediget, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 8 måneder, endvidere begære sagen indbragt for en voldgiftsret, som består af 2 medlemmer, hvor det ene udpeges af skolen og det andet af den afskedigede, samt en opmand, der vælges af de 2 medlemmer eller udpeges af præsidenten for den landsretskreds, hvori skolen ligger. En afskediget lærer ved en folkehøjskole anlagde sag ved byretten med krav om, at skolen skulle betale løn i opsigelsesperioden, godtgørelse efter funktionærlovens § 2b og flytteudgifter fra tjenesteboligen. Skolen krævede i første række sagen afvist, hvilken påstand byretten tog til følge og landsretten stadfæstede med bemærkning, at bestemmelserne i bekendtgørelsen må forstås således, at spørgsmålet, om en afskedigelse er rimeligt begrundet i skolens eller den afskedigedes forhold, skal afgøres ved voldgift.

Fremgangsmåden med hensyn til udpegningen af voldgiftsrettens medlemmer gav ikke anledning til betænkeligheder i forhold til læreren, selvom vedkommende ikke var medlem af en fagforening og derfor selv skulle have afholdt udgifterne ved voldgiftssagen, som det ikke var muligt at opnå fri proces til; og den omstændighed, at læreren gjorde gældende, at bekendtgørelsens afskedigelsesprocedure ikke var overholdt kravene i bekendtgørelsen medførte heller ikke, at sagen kunne anlægges ved de almindelige domstole, da voldgiftsretten ville have kunnet tage stilling til indsigelsen.  
Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1348

***Vestre Landsrets ankedom af 22. februar 2008 (6. afd. B-0499-07)***

B mod Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet som mandatar for S

*Godtgørelse for tilsidesættelse af forskelsbehandlingsloven i forhold til homoseksuel*

En bagersvend, der blev ansat i foråret 1999, sprang i sommeren 2005 ud som homoseksuel. Både by- og landsret lagde til grund, at bagermesteren efter at være blevet bekendt med svendens homoseksualitet flere gange i butikken til kunder udtalte, at homoseksuelle var ulækre, at de burde sendes til en øde ø, og at de var psykisk syge eller lignende. Bagermesteren havde herefter gjort sig skyldig i chikanøs forskelsbehandling og overtrådt forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 4, uden at det fandtes godtgjort, at svenden ved en grov bemærkning selv havde lagt op til, at hans seksuelle orientering kunne omtales på sådan måde. Godtgørelsen efter § 7 fandtes passende at kunne fastsættes til 100.000 kr., idet der på den ene side blev taget hensyn til bagersvendens anciennitet og grovheden af sagsøgtes adfærd og på den anden side de trods alt begrænsede følger, den har haft for ham.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1353

***Vestre Landsrets ankedom af 29. februar 2008 (9. afd. B-0734-07)***

HK som mandatar for S mod V

*Hverken grundlag for godtgørelse til gravid efter ligebehandlings- eller funktionærloven*  
En salgsassistent, der havde været ansat i en skoforretning siden 2002, blev i september 2005 opsagt til fratræden med udgangen af januar 2006 med henvisning til forventet nedgang i personalebehovet. I oktober konstaterede salgsassistenten, at hun var gravid, hvilket hun umiddelbart efter meddelte virksomheden. I november fik en midlertidigt ansat medarbejder i de fra sportsafdelingen geografisk adskilte afdelinger for andre sko tilbudt en stilling dér, som blev ledig på grund af en tredje medarbejders fratræden; og den opsagte salgsassistent krævede godtgørelse, i første række godtgørelse efter ligebehandlingsloven for ikke at være blevet tilbudt den ledige stilling og subsidiært efter funktionærloven for manglende saglig begrundelse for opsigelsen. Virksomhedens beslutning i september 2005 om at reducere personalet i sportsafdelingen som følge af en forventet omsætningsnedgang hér i forbindelse med en planlagt opgravning af gaden blev truffet uden, at hensyn til salgsassistentens graviditet kunne have spillet nogen rolle; og salgsassistenten var særligt udlært og beskæftiget med hensyn til sportssko. Der var herefter ikke tilvejebragt en sådan formodning for krænkelse af ligebehandlingsprincippet, at bevisbyrdebestemmelsen i ligebehandlingslovens § 16 a fandt anvendelse, og der var heller ikke grundlag for at tillægge salgsassistenten en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Landsretten stadfæstede derfor byrettens frifindelse af virksomheden.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1370

***Østre Landsrets ankedom af 5. marts 2008(6. afd. B-413-07)***

Arkitektforbundet som mandatar for A mod Kulturarvstyrelsen med Dansk Blindesamfund som biintervenient til støtte for appellanten

***Afskedigelse af synshandicappet arkitekt ikke i strid med forskelsbehandlingsloven***

En arkitekt havde gennem 29 år og senest i Kulturarvstyrelsen ført tilsyn med fredede bygninger, hvor besigtigelse var et væsentligt element i sagsbehandlingen. I 1992 fik han en nethindeløsning med en efterhånden meget betydelig synsreduktion til følge, og i 2001 det blev besluttet, at han ikke måtte foretage besigtigelser på egen hånd. I 2005 blev Kulturarvstyrelsen pålagt lønsumsbesparelser, og det blev besluttet at afskedige bl.a. arkitekten, som herefter gennem sin faglige organisation i henhold til § 7, stk. 1, jf. § 2, stk. 1, og § 2a i loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet krævede godtgørelse med henvisning til, at styrelsen i den forbindelse havde henvist til hans synshandicap. Landsretten fandt, at der herved var påvist en omstændighed, som gav anledning til at formode, at indstævnte havde udøvet forskelsbehandling i strid med lovens § 1, stk. 3, med den følge, at det herefter påhvilede Kulturarvstyrelsen at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Landsrettens flertal udtalte, at der, uanset de hjælpemidler, arkitekten havde eller kunne have været udstyret med, ikke var grundlag for at afvise, at beslutningen om, at han ikke måtte foretage besigtigelser på egen hånd var begrundet i saglige hensyn til sagsbehandlingen. Ved de besigtigelser, han deltog i, medvirkede herefter i henhold til Kulturarvstyrelsens beslutning en uddannet arkitekt, og flertallet fandt det ikke godtgjort, at styrelsen i henhold til reglerne om kompensation til handicappede i erhverv mv. havde haft mulighed for at opnå løntilskud ved ansættelse af en personlig assistent for arkitekten, når assistentens opgave skulle være at yde denne hjælp til udførelse af de faglige arbejdsopgaver. Da Kulturarvstyrelsen

blev pålagt lønsumsbesparelser, var herefter ikke grundlag for at kritisere, at styrelsen måtte prioritere medarbejdere, der kunne udføre alle opgaver på egen hånd og således havde den fuldstændige fleksibilitet i behold. Landsrettens flertal stadfæstede derfor byrettens frifindelse af Kulturarvstyrelsen med bemærkning, at det ikke havde betydning for afgørelsen at arkitekten ikke var blevet tilbudt nogle stillinger, der blev ledige efter opsigelsen, men som han ikke selv havde søgt.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1450

***Vestre Landsrets ankedom af 26. marts 2008 (12. afd. B-0659-07)***

A mod F

***Lovstridigt pålæg til underordnet gav grundlag for bortvisning***

En økonomichef, der bl.a. havde ansvar for en virksomheds bogholderi og lønudbetalinger, instruerede flere gange en underordnet medarbejder i bogholderiet om at foretage udbetalinger af løn til ham på grundlag af fradrag i strid med hans skattekort. Dette resulterede i, at virksomheden bortviste økonomichefen med den begrundelse, at han havde misbrugt sin stilling. Økonomichefen anlagde herefter sag mod virksomheden med krav om løn i en opsigelsesperiode samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Landsretten anførte, at økonomichefens instruks til medarbejderen var en overtrædelse af kildeskatteloven, som kunne indebære straf- og erstatningsansvar for virksomheden. Fremgangsmåden måtte anses for at være et så alvorligt tillidsbrud, at det berettigede virksomheden til straks uden nærmere undersøgelser af hans skatteforhold og økonomiske forhold i øvrigt at bortvise økonomichefen. Landsretten frifandt derfor virksomheden og ændrede dermed byrettens dom, der havde tilkendt økonomichefens løn i en opsigelsesperiode med bemærkning, at den lovstridige fremgangsmåde alene havde været egnet til at rejse en sådan almindelig tvivl om den pågældendes udførelse af sine

forpligtelser i ansættelsesforholdet, at han kunne have været opsagt med sædvanligt varsel.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1547

***Østre Landsrets anke dom af 14. april 2008***  
*(21. afd. B-2421-07)*

Funktionærkartellet

/Teknikersammenslutningen som mandatar for A mod Skatteministeriet, SKAT Hovedcentret

*Forflyttelse af medarbejder fra Maribo til Ribe byggede ikke på usaglige hensyn*

I forbindelse med de generelle omstruktureringer i SKAT blev en ansat ved et skattecenter i Maribo forflyttet til et kundecenter i Ribe. Da han nægte at acceptere dette, blev han i november 2006 afskediget og krævede gennem sin faglige organisation godtgørelse for godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Landsretten fandt imidlertid, at de kriterier og kompetencer, som SKAT havde angivet som grundlag for udpegning af medarbejdere ved kundecentrene, var af en sådan karakter, at de må antages at kunne opfyldes af de fleste personer, som har en skattemæssig uddannelse, herunder den pågældende. Det fandtes herefter ikke godtgjort, at der ved udvælgelsen af vedkommende til kundecenteret i Ribe var taget usaglige hensyn, og landsretten stadfæstede byrettens frifindelse af SKAT. Det fandtes uden betydning for vurderingen af sagen, at der primo 2007 blev opslået 400 nye stillinger i SKAT, idet man på opsigelsestidspunktet ikke havde kunnet disponere over ikke bevilgede stillinger.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1777

***Højesterets dom af 9. maj 2008 (1. afd. 228/2006)***

Dansk Erhverv Arbejdsgiver (tidl. Dansk Handel og Service) som mandatar for Føtex A/S mod HK Danmark som mandatar for A

*Funktionær, der fravalgte arbejdsgiverbetalt alderspension til gengæld for invalidepension, kunne ikke få fratrædelsesgodtgørelse*

Ifølge funktionærlovens § 2a, stk. 1, skal arbejdsgiveren ved opsigelse af en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ved dennes fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn. Efter stk. 2. finder bestemmelsen dog ikke anvendelse, hvis funktionæren ved sin fratræden vil oppebære folkepension, samt efter stk. 3 heller ikke, hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære alderspension fra arbejdsgiveren og er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år. Sidstnævnte gælder efter stk. 3 ikke, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.

En funktionær, der havde været ansat i mere end 30 år og var indtrådt i en arbejdsgiverbetalt pensionsordning før hun fyldte 50, blev i henhold til loven om social pension tilkendt førtidspension på grund af nedsat arbejdsevne tilkendt førtidspension og af pensionsselskabet fuld invalidepension og præmiefritagelse. Som følge af førtidspensioneringen blev funktionæren afskediget med 6 måneders varsel til fratræden på et tidspunkt, hvor hun var fyldt 60. I forbindelse med sin fratræden rejste HK på funktionærens vegne krav om 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, stk. 1. Virksomheden afviste imidlertid dette med henvisning til, at hendes ret hertil var bortfaldet efter bestemmelsens 3. stykke, da hun ved fratrædelsen som 60-årig kunne have opnået den arbejdsgiverbetalte alderspension. Højesteret fastslog, at udtrykket vil oppebære en alderspension også efter lovændringen i 1996 må forstås således, at en funktionær ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, stk. 1, hvis vedkommende ved fratrædelsen var berettiget

til arbejdsgiverbetalt alderspension, og at dette gælder, selv om funktionæren vælger ikke at benytte sig af denne ret ved sin fratræden. Funktionæren ville have haft mulighed for at få udbetalt alderspension i stedet for invalidepension, hvis hun havde søgt om det og erklæret sig indforstået med, at udbetaling af invalidepension og ydelse af præmiefritagelse samtidig bortfaldt; og den omstændighed, at hun som betingelse for at oppebære alderspensionen skulle frasige sig retten til invalidepension, kunne ikke føre til, at hun ikke kunne anses for berettiget til alderspension. Virksomheden blev derfor frifundet.

***Højesterets kendelse af 23. maj 2008***  
(19/2008)

Forbrugerrådet som mandatar for A mod SEB Liv A/S og SEB Pensionsforsikring A/S

*Om fri proces i sag ført af mandatar*

Højesteret fastslog, at de almindelige regler om dækning af udgifter under fri proces finder anvendelse, selvom en mandatar fører sagen for vedkommende. Da der var rimelig grund til at afholde udgifter til forsikrings- og aktuaræssig bistand under en sag, hvor den, der havde fri proces, havde gjort indsigelse mod nogle forsikringsselskabers indførelse af ny gebyrer, forhøjede administrationsgebyrer og ændret bonusdefinition gav retten derfor forhåndstilsagn om, at udgifter til sådan bistand kunne dækkes under bevillingen, dog således at landsretten skulle fastsætte en beløbsramme. Landsretten havde nægtet at give et sådant tilsagn med henvisning til, at der ikke var hjemmel.

***Højesterets dom af 4. juli 2008*** (262 og 266/2006)

Dansk Erhverv som mandatar for V A/S og Dansk Tandlægeforening som mandatar for T og Dansk Tandlægeforening som mandatar for T mod HK Danmark som mandatar for K

*Salg af tandlægeklinik omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven*

K blev ansat den 1. april 1992 som klinikassistent hos tandlæge A. Den 20. marts 2003 indgik A aftale med T om overdragelse af A's tandlægeklinik pr. 1. april 2003. Af aftalen fremgik, at overdragelsen omfattede goodwill i form af kundekartotek og telefonnummer og i mindre omfang driftsmidler og inventar. T skulle ikke overtage lokalerne, hvorfra klinikken blev drevet, ligesom hun ikke skulle overtage K. Samme dag indgik T aftale med V A/S om, at selskabet fra den 1. april 2003 skulle stille lokaler, tandlægestol, udstyr og materialer samt klinikassistent til rådighed for T's tandlægevirksomhed. K blev den 26. februar 2003 ansat som klinikassistent i V A/S med tiltræden den 1. april 2003, og hun opsagde herefter den 28. februar 2003 sin stilling hos A til fratræden den 31. marts 2003. V A/S stillede herefter K's arbejdskraft som klinikassistent til rådighed for T. Den 13. juni 2003 blev K opsagt af V A/S til fratræden den 30. juni 2003. K gjorde overfor V A/S og T gældende, at overdragelsen af A's tandlægeklinik var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og påstod sig tilkendt godtgørelse for usaglig afskedigelse svarende til 3 måneders løn samt løn i opsigelsesperioden, ligeledes svarende til 3 måneders løn, baseret på en ansættelse fra den 1. april 1992. Højesteret gav K medhold i sin påstand, idet retten fandt, at der samlet set var tale om en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand, og at afskedigelsen af K havde været usaglig. Højesteret lagde ved vurderingen af, om forholdet var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven navnlig vægt på, at K fortrinsvis skulle arbejde for T, og at aftalerne, som alle fik virkning fra den 1. april 2003, overførte de klart væsentligste dele af A's virksomhed, der ophørte den 31. marts 2003, til fortsat drift i et samvirke mellem V A/S og T på grundlag af deres samarbejdskontrakt. Retten bemærkede, at det i forhold til virksomhedsoverdragelsesloven var uden betydning, at den fortsatte drift af

virksomheden på grundlag af samarbejdskontrakten blev varetaget af T for så vidt angår den tandlægelige del, og af V A/S for så vidt angår levering af lokaler, udstyr og materiel. En modsat antagelse kunne føre til det uantagelige resultat, at ansatte ved overførelse af den samlede virksomhed til to eller flere samarbejdende parter mistede deres rettigheder i henhold til loven. Sø- og Handelsretten var nået til samme resultat.

Med rettens tilladelse gengivet fra [www.domstol.dk/hojesteret](http://www.domstol.dk/hojesteret)

## Forskellige emner

### Laval-sagen igen

#### *EF-domstolens afgørelser om konfliktretten*

I slutningen af 2007 afsagde EF-domstolen 2 markante domme om adgangen til at anvende kollektive kampskridt, den 11. december i den såkaldte Viking-sag (C-438/05) i et tilfælde, hvor et rederi ønskede at udflage et fartøj med henblik på registrering i en anden medlemsstat, og den 18. december i den såkaldte Laval-sag (C-341/05) for at få en virksomhed med hjemsted i en anden medlemsstat til at indgå overenskomst. Herudover har EF-domstolen den 3. april 2008 afsagt dom i den såkaldte Rüffert-sag (C-346/06) vedrørende krav om særlig aflønning i henhold til en delstatslov om udbud af offentlige kontrakter.

Afgørelserne og pressemeddelelser om dem kan ses på [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu) under henholdsvis retspraksis og aktuelt, ligesom de førstnævnte afgørelser er omtalt i årsrapporten 2007 fra EF-domstolen i afsnittet om fri bevægelighed for personer, tjenesteydelser, der findes på samme hjemmeside under institutionen.

Dommene, der også er omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets januar- og majnumre, gennemgås af Jens Kristiansen i Juristen 2008 side 79 (kan ses på [www.djoef.dk](http://www.djoef.dk) under udgivelser) samt mere indgående i forhold til

afgørelsernes EU-retlige aspekter og konsekvenser for dansk arbejdsret af henholdsvis Ruth Nielsen og Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 265 og 276.

I øvrigt henvises til Ronnie Eklund: A Swedish Perspective on Laval i Comparative Labour Law & Policy Journal (vol. 29, issue 4, sommer 2008), der også kan ses på [www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol\\_29/issue\\_4/EklundLavalArticle29-4%20--%20UPDATED.pdf](http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_29/issue_4/EklundLavalArticle29-4%20--%20UPDATED.pdf), samt et forslag fra European Trade Union Confederation (ETUC) til en Social Progress Protocol, der kan ses på [www.etuc.org/IMG/pdf\\_social\\_progress\\_protocolEN.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_social_progress_protocolEN.pdf)

Især Laval-dommen, som tager stilling til kampskridtenes forenelighed med traktatens art. 12 (forbudet mod diskrimination), art. 49 og 50 (retten til fri udveksling af tjenesteydelser) samt udstationeringsdirektivet, har interesse for den danske vurdering af sådanne konflikters lovlighed; og regeringen besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe til at analysere og drage konsekvenser af afgørelsen.

#### *Udredningsarbejdet afsluttet*

Den 21. juni 2008 blev resultatet af dette udredningsarbejde offentliggjort i form af en betænkning (kan ses på [www.bm.dk/graphics/dokumenter/presse%20og%20nyheder/pressemeddelelser/2008/080620\\_laval.pdf](http://www.bm.dk/graphics/dokumenter/presse%20og%20nyheder/pressemeddelelser/2008/080620_laval.pdf)).

Betænkningen indeholder dels en analyse og vurdering af dommen i relation til retstilstanden i Danmark for så vidt angår adgangen til at anvende kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere og præsenterer dels et lovforslag med bemærkninger, idet adgangen til at anvende kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder foreslås indskrevet i en ny § 6a i udstationeringsloven.

Her følger en kort beskrivelse af lovforslaget og af udredningsarbejdets hovedkonklusioner:

EF-Domstolens afgørelse i sag C-341/05, der angik svenske fagforeningers anvendelse af kollektive kampskridt overfor den lettiske virksomhed Laval, som udstationerede lønmodtagere i Sverige til udførelse af byggeopgaver, gav straks efter offentliggørelsen den 18. december 2007 anledning til en del debat om anvendelsen af kollektive kampskridt i forhold til EU-retten. Ikke kun i Sverige, men også i Danmark, blev dommen anskuet som et anslag mod den nordiske arbejdsmarkedsmodel, hvor lønmodtagersiden kan anvende kollektive kampskridt til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst. Dette var baggrunden for, at den danske regering besluttede at iværksætte et udredningsarbejde om dommen og den betydning.

I henhold til kommissoriet for udredningsarbejdet, der havde teaterchef Michael Christiansen som formand og deltagelse af repræsentanter for relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt udvalgte ministerier, skulle udredningen indeholde en vurdering af Laval-afgørelsens betydning for retsstillingen i Danmark og behovet for eventuelt at tillemppe gældende lovgivning og praksis. Desuden skulle udredningen indeholde konkrete forslag til initiativer, der kan være nødvendige for bedst muligt at sikre den danske models forenelighed med EU-retten.

Da det alene er det første af de to præjudicielle spørgsmål, som EF-Domstolen skulle besvare, der er relevant i en dansk sammenhæng, er det også kun Laval-afgørelsens præmisser vedrørende dette spørgsmål, der gennemgås i den analyse, der afsluttes med en vurdering af dommens betydning for retstilstanden i Danmark. Det første spørgsmål var, om det var i overensstemmelse med EU-retten at anvende kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder til støtte for et krav om indgåelse af en overenskomst, når den lovgivning, der implementerer udstationeringsdirektivet, ikke

indeholder udtrykkelige bestemmelser om anvendelse af overenskomstvilkår.

På baggrund af afgørelsens præmis 51-111 er det overordnet vurderingen fra udredningsarbejdet, at visse justeringer af den danske retstilstand er nødvendige. Konkret vurderes det, at det følger af Laval-afgørelsen, at hvis der i en medlemsstat skal kunne stilles krav på de områder, der er nævnt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g), overfor en udenlandsk tjenesteyder, skal dette ske på en af de måder, der er beskrevet i artikel 3, stk. 1 og 8, i udstationeringsdirektivet. Der skal således enten være lovgivet herom eller også skal der være en lovmæssig forankring eller henvisning til relevante kollektive overenskomster, der regulerer det pågældende vilkår. Endvidere vurderes det at følge af Laval-afgørelsen, at de overenskomst- eller lovbestemmelser, der regulerer det pågældende vilkår, skal være så præcise og tilgængelige, at den udenlandske tjenesteyder kan få klarhed over, hvilke forpligtelser denne skal overholde. Endelig vurderes det, at Laval-afgørelsen er til hinder for, at der på de i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, 1. afsnit, litra a)-g) nævnte områder kan stilles videregående krav end de, der følger af lovgivning, overfor en udenlandsk tjenesteyder.

På den baggrund var deltagerne i udredningsarbejdet enige om at anbefale en løsning i form af et lovforslag, så adgangen til at anvende kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder forankres i en bestemmelse i udstationeringsloven. Lovforslaget med bemærkninger, der indgår i betænkningen fra udredningsarbejdet, betegnes som et initiativ, der bedst muligt sikrer den danske models forenelighed med EU-retten, idet det grundlæggende princip på det danske arbejdsmarked om, at hovedansvaret for regulering af løn- og arbejdsvilkår overlades til arbejdsmarkedets parter, er tilgodeset med lovforslaget.

I den § 6 a, der foreslås tilføjet udstationeringsloven, fastslås i stk. 1, at der med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, på samme måde som overfor danske arbejdsgivere kan anvendes kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, idet der dog henvises til de i stk. 2 anførte betingelser. Betingelserne i stk. 2 består i, at der overfor den udenlandske tjenesteyder skal være henvist til bestemmelser i en kollektiv overenskomst forinden iværksættelsen af de kollektive kampskridt, at den kollektive overenskomst gælder nationalt og er indgået ad de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og at de bestemmelser heri, der henvises til, med den fornødne klarhed angiver den løn, der skal betales efter overenskomsten.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at muligheden i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, hvorefter medlemsstater kan beslutte, at lægge kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan og er landsdækkende, til grund, herved benyttes. Kravet om, at det med fornøden klarhed skal fremgå, hvilke forpligtelser den udenlandske tjenesteyder skal overholde, skrives tillige ind i loven, og tilgængeligheden sikres gennem betingelsen om henvisning. Som anført i bemærkningerne til lovforslaget kan Arbejdsretten i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, tage stilling til, om de i bestemmelsen anførte betingelser er opfyldt, og i givet fald underkende et kollektivt kampskridt som ulovligt.

For så vidt angår de lønvilkår, der kan stilles krav om overfor en udenlandsk tjenesteyder, fremgår det af bemærkningerne, at når målestokken herfor er, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for

udførelsen af tilsvarende arbejde, kan forpligtelser, som danske arbejdsgivere måtte have i henhold til kollektive overenskomster ud over lovgivningens minimumskrav fx vedrørende ferie, indregnes i det lønkrav, som en udenlandsk tjenesteyder kan mødes med. I de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter og gælder nationalt, kan der således være fastsat lønvilkår, som er fastsat med henblik på at hindre social dumping, og som der kan henvises til af en lønmodtagerorganisation forud for iværksættelsen af kollektive kampskridt overfor en udenlandsk tjenesteyder. Der kan dog ikke anvendes kollektive kampskridt til støtte for et lønkrav, der stiller en udenlandsk tjenesteyder ringere end en dansk arbejdsgiver på samme område, og det er derfor nødvendigt, at der tages hensyn til forpligtelser angående fx pension og ferie, som allerede måtte påhvile den udenlandske tjenesteyder; en udenlandsk tjenesteyder må ikke mødes med et krav om dobbelt betaling, og hvis der anvendes kollektive kampskridt til støtte for et lønkrav, der stiller en udenlandsk tjenesteyder ringere end danske arbejdsgivere på samme ansættelsesområde, vil det kollektive kampskridt kunne indbringes for Arbejdsretten, der kan underkende kampskridtet som ulovligt.

### ***Lovgivningsinitiativ***

Beskæftigelsesministeren har i en pressemeddelelse oplyst, at han har aftalt med partierne bag østaftalen, at ministeriet fremsætter et til arbejdsgruppens udkast svarende lovforslag hurtigst muligt efter sommerferien.

### **Litteratur**

#### ***Bøger***

Ole Hasselbalch:

*Arbejdsprocesret – sagshåndtering, forhandling og retsafgørelse*

Beskriver de formelle regler om behandling af tvister angående ansættelsesforhold og

kollektive overenskomster,  
tvistløsningsordningens historiske baggrund,  
sagsforberedelse og sagsforløb i det fagretlige  
system, ved faglig voldgift, herunder i  
afskedigelsesnævn samt ved Arbejdsretten og  
de almindelige domstole.  
Thomson Reuters 2008  
488 sider. 696 kr. + moms

Linda Rudolph Greisen:  
*Forskelsbehandlingsloven*  
Betydeligt udvidet 2. udgave af  
lovkommentaren med de seneste ændringer  
og udførlig omtale af ny retspraksis.  
DA Forlag 2008  
148 sider. 320 kr. + moms

Helene Amsinck og Claus Juel Hansen:  
*Praktisk guide til personalejura 2008*  
Besvarer personalejuridiske spørgsmål om  
bl.a. barsel, ferie sygdom, ændringer og  
konkurrencebegrænsninger efter  
ansættelsesforholdes ophør med temaartikler  
om ind- og udstationering samt et  
personalejura-leksikon og en adresseliste.  
Thomson Reuters 2008  
259 sider. 496 kr. + moms

### **Domssamling**

Jørn Andersen og Jens Kristiansen  
(redaktører)  
*Arbejdsretligt tidsskrift 2007*  
Indeholder i fuldt tekst og med resumé alle  
egentlige domme, som de kollektive  
arbejdsretter har afsagt i årets løb, samt  
resuméer af udvalgte retsformandsafgørelser,  
alt med emneregister. Endvidere  
kommentarerer til udvalgte afgørelser fra  
Arbejdsretten og en faglig voldgiftsret samt  
de almindelige domstole og artikler om to  
afgørelser fra EF-domstolen om konfliktret.  
Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008  
355 sider

### **Pjecer**

Simon Neergaard-Holm:  
*Kort om ansættelse af elever*  
14. udgave, der bl.a. behandler spørgsmålene  
om godkendelse som praktiksted, oprettelse af  
uddannelsesaftale, løn- og ansættelsesforhold,  
tilskudsmuligheder samt uddannelsens ophør  
med praktiske eksempler fra  
Tvistighedsnævnets praksis. Indeholder  
centrale blanketter og henviser til relevante  
hjemmesider samt omtaler lønsatser og  
tilskudsmuligheder.  
DA Forlag 2008  
76 sider. 120 kr. + moms

Linda Rudolph Greisen:  
*Kort om funktionærloven*  
15. udgave, der indeholder ren kort og  
overskuelig fremstilling af centrale  
ansættelsesretlige spørgsmål, med  
gennemgang af reglerne i funktionærloven  
efter ændringerne i april 2008 samt omtale af  
ansættelsesbevisloven, sygedagpengeloven,  
og ferieloven, herunder med opdaterede satser  
for sygedagpenge samt mv.  
DA Forlag 2008  
52 sider. 120 kr. + moms

Torben A. Sørensen:  
*Kort om arbejdsmiljøloven*  
Giver en generel indføring i de dele af loven,  
der berører virksomhedernes daglige virke,  
med omtale af de ændringer af smiley- og  
screeningordningerne, der trådte i kraft 1.  
april 2007, samt af loven om røgfri miljøer,  
der trådte i kraft 15. august.  
DA Forlag 2008  
56 sider. 110 kr. + moms

### **Artikler**

Ole Hasselbalch:  
*Domstole eller fagretlig behandling?*  
*Lønmodtagernes stilling efter*  
*arbejdsretsloven af 2008: Skriften på væggen*  
Redegør for kompetencefordelingen mellem  
domstolene og de fagretlige organer,

gennemgår organisationsfuldmagtens omfang og kravene til overenskomster, der flytter sager om lovgivning og lønmodtageres af overenskomsten uafhængige individuelle krav over i fagretligt regi med den konklusion af lovændringen ikke har hidført det tilsigtede. Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 165

Jon Andersen og Elizabeth Bøggild Nielsen:  
*Mere om partshøring i personalesager*  
Som opfølgning på en artikel i Ugeskrift for Retsvæsen 1999 B side 25 gennemgås ny praksis med den konklusion, at ombudsmanden tillægger partshøring meget stor betydning i personalesager og fortolker forvaltningslovens regler udvidende, hvilket stort set er tiltrådt af Højesteret, som dog er blevet mere tilbageholdende med at statuere ugyldighed og har ændret virkningen heraf fra annullation til økonomisk kompensation. Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 175

Jens Kristiansen:  
*Sagsbehandlingsfejl – flytning af skolelærer*  
Med udgangspunkt i Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 636 (omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets januarnummer) og tidligere højesteretspraksis konkluderes, at der som altovervejende udgangspunkt ikke vil være adgang til at kompensere sagsbehandlingsfejl økonomisk, hvilket ikke indebærer, at offentlige arbejdsgivere fremover kan se bort fra bl.a. forvaltningslovens sagsbehandlingskrav (der fortsat kan påses af både domstole og ombudsmand), men sandsynligvis vil resultere i meget færre retssager. Juristen 2008/5

Linda Rudolph Greisen:  
*Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven*  
På baggrund af to principielle vestre landsretsdomme fra 2007 (1 og 11. oktober, Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 306) søges handicapbegrebet i loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet beskrevet. Juristen 2008 side 173

Carl Erik Johansen:  
*Nye regler om tjenestemænds afgangsalder*  
Gennemgår reglerne i lov nr. 484 af 17. juni 2008 om ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år for de fleste statstjenestemænds vedkommende (omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets januarnummer) samt opretholdelsen af aldersgrænser for visse persongrupper, bl.a. dommere (og i relation til disse mulighederne for desuagtet fortsat at varetage bierhverv) samt de aftalte ændringer for overenskomstansatte i staten. Juristen 2008 side 194

Bo Lauritzen:  
*Om tværgående pensionskasser*  
Beskriver de særlige juridiske forhold og betydningen heraf for disse pensionskasser, der dækker væsentlige dele af arbejdsmarkedet. Juristen 2008 side 120

Camilla Hørby Jensen:  
Er der stadig plads til passivitetsgrundsætningen?  
Overvejer, hvilken betydning de ny forældelsesregler (omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets januarnummer) må formodes at få i relation til adgangen til at lade rettigheder bortfalde på ulovfæstet grundlag. Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 229

### ***Elektroniske udgivelser***

Ole Hasselbalch (redaktør):  
*Arbejdsret Online*  
Registrerer relevant information om individuel og kollektiv arbejdsret, herunder alle principielle afgørelser i resumé, og indeholder redaktørens bøger Arbejdsret, Arbejdsrettens almindelige del, Ansættelsesretten, Kollektivarbejdsretten og Foreningsret samt stikordshenvisninger til den samlede arbejdsretlige litteratur. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 6.488 kr. + moms i abonnement

*Arbejdsretsportalen*

Giver faglig beslutningsstøtte til løsning af arbejds- og ansættelsesretlige problemstillinger gennem et indhold bestående af hovedparten af Arbejdsrettens domme, faglige voldgiftskendelser fra det private område og ansættelsesretlige domme i fuldtekst og med resumé samt udvalgt litteratur.

Schultz Information

Hjælper virksomhed og direktør med at tage højde for ansættelsesforholdets særlige status.

Thomson Reuters

496 kr. + moms i årligt abonnement

Jørn Andersen og Jens Kristiansen:

*Arbejdsretligt Tidsskrift Online*

Omhandler den kollektive arbejdsret med alle Arbejds- og tjenestemandstretternes domme i fuldtekst siden 1973 samt udvalgte retsformandsafgørelser og afgørelser fra andre fora med resumé og henvisninger til litteratur samt stikordsregister og bøgerne Per Jacobsen: Kollektiv Arbejdsret, Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret og Niels Waage: Arbejdsretsloven med kommentarer samt artikler og kommentarer til principielle afgørelser.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

5.460/3.990 kr. + moms i abonnement  
første/følgende år

Lars Svenning Andersen (redaktør):

*Ansættelsesret Online*

Behandler den individuelle arbejdsret via redaktørens bog Funktionærret samt udvalgte og kommenterede afgørelser i fuldtekst og stikordshenvisninger til den samlede arbejdsretlige litteratur.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

5.508/3784 kr. + moms i abonnement  
første/følgende år

Karen-Margrethe Schebye (redaktør):

*Ansættelsesaftaler for funktionærer*

Giver et skelet for aftaler samt standarder.

Thomson Reuters

496 kr. + moms i årligt abonnement

Claus Juel Hansen:

*Ansættelsesaftaler for direktører*