

NYT om Kollektiv Arbejdsret

December 2008



Udgivet af sekretariatet for Arbejdsretten, Tjenestemand retten, og Den Kommunale Tjenestemand retten,
Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K • tlf. 3395 6735 • fax 3315 4922
www.arbejdsretten.dk • aretten@arbejdsretten.dk
Ansvarshavende redaktør Carl Rosschou

Indhold

Arbejdsretten.....	2
Afsagte domme.....	3
Berammede hovedforhandlinger.....	5
De almindelige domstole.....	7
Forskellige emner	12
Lov om ændring af loven om udstationering af lønmodtagere.....	12
Lønkommissionen.....	12
Litteratur	13
Bøger.....	13
Rapport.....	13
Håndbøger.....	13
Domsoversigt.....	14
Artikler.....	14
Bog anmeldelse	15

Arbejdsretten

Afgørelserne kan ses på www.arbejdsretten.dk

Afsagte domme

Den 13. oktober 2008 (A2007.507)

LO for 3F mod DA for Grundfos A/S

Virksomhed var ikke forpligtet til at betale en ansat løn under sygdom i en periode, hvor den ansatte var sygemeldt, mens hun holdt forældreorlov

Sagen drejede sig om, hvorvidt en virksomhed var forpligtet til at betale løn under sygdom til en ansat, som var sygemeldt i 14 dage pga. problemer med knæet, mens hun holdt forældreorlov. Arbejdsretten udtalte, at § 28, stk. 1, i Industriens Overenskomst angår en medarbejders ret til løn under en rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, og der er ikke grundlag for at nå til, at bestemmelsen regulerer andre situationer end den "normale", hvor medarbejderen er i arbejde. Det kunne således ikke udledes af bestemmelsen, hvad der skal gælde i en situation, hvor den ansatte blev syg i den periode, hvor hun havde forældreorlov, og derfor – alene i sin sygeperiode – ønskede at "genindtræde" i arbejdsforholdet med fuld løn. Spørgsmålet var herefter, om bestemmelserne i barsellovens § 11 og § 17, 2. pkt., som klager havde påberåbt sig, kunne føre til, at virksomheden var forpligtet til at betale løn i under sygdom til den ansatte. Arbejdsretten bemærkede, at der må kræves meget stærke holdepunkter for at nå til, at barselloven, der angår ret til "orlov og dagpenge", regulerer de lønmæssige forhold mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne. Ifølge stk. 1 i barsellovens § 12 – der sammen med § 11 har overskriften "Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fravær" – kan en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvist under fraværet efter §§ 6-11. Arbejdsretten udtalte, at det har formodningen imod sig, at en arbejdsgiver skulle være indforstået med, at en medarbejder, der bliver syg under afholdelse af

forældreorlov, genoptager "arbejdet" med fuld løn uden at kunne arbejde på grund af sygdom. Det fandtes da efter bevisførelsen heller ikke godtgjort, at virksomheden havde accepteret, at den ansatte genindtrådte i arbejdsforholdet i sygdomsperioden. Barsellovens §§ 15-17 har overskriften "Lønmodtagers pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær". Bestemmelsen i § 17, 2. pkt., omhandler tilfælde, hvor lønmodtageren kan ændre fraværsretten uden at afgive det sædvanlige varsel. Arbejdsretten udtalte, at efter ordlyden og sammenhængen med de øvrige bestemmelser regulerer bestemmelsen alene dette spørgsmål og ikke, hvad der i sådanne tilfælde skal gælde med hensyn til arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn til lønmodtageren. Da der herefter hverken efter overenskomsten eller efter barselloven var hjemmel til at pålægge virksomheden at betale løn blev indklagedes frifindelsespåstand taget til følge.

Den 2. december 2008 (A2007.043)

LO for Dansk El-Forbund mod DA for TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S

Det følger ikke af elektrikeroverenskomsten, at medarbejdere, der udlånes mellem virksomheder omfattet af overenskomsten, men i øvrigt bevarer deres ansættelsesmæssige tilknytning til udlånsvirksomheden, har krav på at blive aflønnet efter lånevirkomhedens lokalaftale

Dansk El-forbunds medlem A, som var ansat i en el-virksomhed omfattet af elektrikeroverenskomsten, blev for en tid udlånt til en anden el-virksomhed, der også var omfattet af overenskomsten. Arbejdsgiverbeføjelser forblev i udlånsperioden hos hans daglige arbejdsgiver. Bl.a. skulle eventuelle syge-/ferie- og andre fraværsmeldinger ske hertil, ligesom han anvendte sit arbejdstøj og værktøj herfra og del-

tog i virksomhedens kurser, personalemøde og sociale arrangementer. A blev i udlånsperioden også aflønnet i henhold til lokalaftalen gældende i den virksomhed, hvor han arbejdede til dagligt. Lånevirkomhedens lokalaftale indeholdt imidlertid bl.a. en højere timeløn og en optimeringsbonus. Det var i sagen ubestridt, at A i udlånsperioden udførte arbejde omfattet af elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet blev udført under instruktion af lånevirkomhedens ansatte. For Arbejdsretten gjorde lønmodtagersiden gældende, at A skulle aflønnes i henhold til lånevirkomhedens lokalaftale, idet man henviste til principperne for indleje af vikarbureauvikarer, jf. den faglige voldgiftsafgørelse af 27. august 2003 i Bravida-sagen (kan ses i Arbejdsretsportalen) og Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sagerne A2004.229 og A2004.865 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 26, kan også ses på www.arbejdsretten.dk under arbejdsretlige afgørelser). Arbejdsretten udtalte, at lånevirkomheden – uanset udlånsvirkomheden ikke driver vikarbureauvirkomhed – var forpligtet til at sikre sig, at A blev aflønnet i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten. Arbejdsretten udtalte videre, at A i kraft af at udlånsvirkomheden var omfattet af elektrikeroverenskomsten, i kraft af sin ansættelse dér i forvejen blev aflønnet i overensstemmelse hermed. Herved adskilte sagen sig fra de tidligere sager om vikarbureauvikarer. Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at det er en følge af elektrikeroverenskomsten, at en medarbejder, som er udlånt fra en virksomhed omfattet af overenskomsten til en anden af overenskomsten omfattet virksomhed, men som i øvrigt har bevaret sin ansættelsesmæssige tilknytning til den udlånende virksomhed, har krav på at blive aflønnet efter lånevirkomhedens lokalaftale. DA's frifindelsespåstand toges herefter til følge

Den 4. december 2008 (A2007.908)

Udvidet formandskab

DA for DI Overenskomst I ved DI mod LO for LO for Dansk Metal på egne vegne og for Dansk Metal Tele Øst

Dansk Metals afvisning af at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i TDC A/S, der – uanset arbejdssted – måtte have nedlagt arbejdet, udgjorde ikke overenskomstbrud.

Sagen udsprang af en række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der fandt sted over hele landet i oktober og november 2007 blandt et antal af Dansk Metals medlemmer, som var ansat ved forskellige arbejdssteder i TDC A/S Fastnet Norden. Arbejdsgiversiden fremsatte krav om, at Dansk Metal skulle betale bod for overenskomstbrud ved at afvise at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i TDC A/S, der – uanset arbejdssted – måtte have nedlagt arbejdet. Arbejdsretten udtalte, at arbejdsgiversidens krav i realiteten indebar et krav om, at Dansk Metal straks skulle anerkende, at alle arbejdsnedlæggelserne kunne betragtes som led i en systematisk aktion. Da parterne imidlertid var uenige om, i hvilket omfang arbejdsnedlæggelserne var begrundet i samme forhold, og da sagen på fællesmøderne ikke var oplyst i en sådan grad, at Dansk Metal havde mulighed for at vurdere, i hvilket omfang klagers påstand om systematik var berettiget, fandt Arbejdsretten, at Dansk Metal ikke var forpligtet til at afgive fællesmødepålæg af et indhold som krævet af arbejdsgiversiden, men var berettiget til at begrænse sine fællesmødepålæg til de arbejdssteder, som fremgik af arbejdsgiversidens indberetninger. Arbejdsgiversiden fremsatte endvidere krav om, at Dansk Metal Tele Øst skulle betale bod for overenskomstbrud ved at have udsendt et nyhedsbrev til afdelingens medlemmer indeholdende en række kritiske udtalelser om ledelsen i TDC og samarbejdet i SU. Indlæggene i nyhedsbrevet blev bragt efter, at ledelsen i TDC Fastnet Norden havde taget initiativ til at indføre en række ændringer, som havde været forhandlet i SU, og at medarbejderrepræsentanterne i SU var blevet pålagt tavshedspligt,

indtil ledelsen havde meldt ud, at ændringerne nu ville blive gennemført. Arbejdsretten fandt, at tillidsrepræsentanterne derfor havde en loyal interesse i at orientere deres kolleger om, hvilke standpunkter de havde indtaget under forhandlingerne i SU. Arbejdsretten fandt det endvidere ikke godtgjort, at indlæggene indeholdt en fordrejet fremstilling af forhandlingsforløbet, således som dette forløb så ud i medarbejderrepræsentanternes optik, og der var heller ikke i indlæggene nogen opfordring til medlemmerne om at foretage overenskomststridige eller andre ulovlige handlinger. Endelig fandt Arbejdsretten, at tonen i indlæggene – som var rettet til afdelingens egne medlemmer – ikke var så grov, at den på den givne baggrund gik ud over det tilladelige.

Berammede hovedforhandlinger

Retsmøderne er offentlige

Den 6. januar 2009 kl. 13.00 (A2007.953)
LO for 3F mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver på egne vegne og for Hotel guldsmeden Axel ApS, Hotel Guldsmeden Bertrams ApS og Hotel Guldsmeden Carlton A/S.

Sagen drejer sig om, hvorvidt det klagende forbund har misligholdt sine forpligtelser i henhold til et indgået forlig.

Den 27. januar 2009 kl. 14.30 (A2008.661)
Sirius Advokater for JB Metalindustri A/S mod LO for CO-industri.

Sagen drejer sig om, hvorvidt klager har frasagt sig Industriens Funktionæroverenskomst korrekt i forbindelse med overtagelsen af Borre Metalvarefabrik A/S.

Den 2. februar 2009 kl. 9.30

(A2008.476 og 2008.698)

FTF for PROSA for PROSA/SAS mod DA for Dansk handel & Service for CSC Airline Solution A/S

Sagerne drejer sig om, at den mellem parterne indgåede overenskomst ikke må omgås eller forsøges omgået ved anvendelse af ikke ansatte til udførelse af arbejder, der i øvrigt udføres af de under klagerens overenskomst ansatte.

Den 23. februar 2009 kl. 13.00 (A2006.723)

SALA for Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere mod LO for 3F for Den Grønne Landsbrancheklub

Sagen drejer sig om, hvorvidt indklagede har foretaget en organisationsfjendtlig handling.

Den 24. februar 2008 kl. 14.30 (A2007.394)

LO for 3F mod DA for Dansk Byggeri på egne vegne og for Cisco Partner ApS

Sagen drejer sig om en række forskellige aspekter omkring overarbejde på den indklagede virksomhed samt lovligheden af nogle huslejeaftaler.

Den 25. februar 2009 kl. 14.30

(A2008.750 og A2008 751)

LO for 3F mod DA for DI Overenskomst I v/DI (ATL) for K.P. Transport ApS

Sagerne drejer sig om, at indklagede virksomhed ikke har aflønnet forbundets medlemmer i overensstemmelse med gældende overenskomst.

Den 26. februar 2009 kl. 9.30 (A2007.991)

LO for 3F mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Rømø sommerland og Camping

Sagen drejer sig om hvorvidt den virksomhedsoverenskomst, som indklagede virksomhed har indgået med en række fagforbund er fornyet ved et mæglingsforslag eller om virksomhedsoverenskomsten er bortfaldet og afløst Horesta/3F overenskomsten.

Den 4. marts 2009 kl. 14.30 (A2008.411)

LO for 3F mod Da for DI/HTS på egne vegne og for Arriva Skandinavien A/S

Sagen drejer sig om hvilken overenskomst, der er gældende for et antal buschauffører der er overflyttet fra et busanlæg der overenskomstdækkes af 3F til et anlæg der hidtil har været

overenskomstdækket af en virksomhedsoverenskomst indgået mellem FOA og Arriva Skandinavien A/S.

Den 10. marts 2009 kl. 14.30 (A2008.809)

LO mod DA

Sagen vedrører fortolkning af § 4, stk. 3 i Hovedaftalen mellem LO og DA.

De almindelige domstole

Vestre Landsrets ankedom af 3. juli 2008 (1. afd. B-0397-08)

HK/Danmark som mandatar for et medlem
mod en bagervirksomhed

Løn i en opsigelsesperiode og godtgørelse efter ligebehandlingsloven, men ikke efter ansættelsesbevisloven til gravid, hvis ansættelsesforhold blev ophævet, før hun påbegyndte arbejdet

Der var i foråret 2006 indgået aftale om påbegyndelse af arbejdet som ekspedient i september, men i august talte vedkommende, som i mellemtiden havde konstateret, hun var gravid, i telefonen med virksomheden og tiltrådte aldrig. Parterne var ikke enige om, hvad der blev sagt under telefonsamtalen og dermed heller ikke om grunden til, at ekspedienten ikke tiltrådte stillingen. Den pågældende fremsatte herefter krav om løn i en opsigelsesperiode og godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt godtgørelse for manglende ansættelsesbevis. Landsretten lagde til grund, at ansættelsesforholdet var blevet ophævet af virksomheden, der ikke efter telefonsamtalen i august havde sikret sig skriftlig bekræftelse på, at den pågældende selv sagde eller på anden måde havde ført bevis for, at dette var tilfældet. Vedkommende blev derfor tilkendt erstatning for løn i en opsigelsesperiode på 6 uger, og, da virksomheden ikke havde godtgjort, at ophævelsen ikke var begrundet i, at hun var gravid, tillige godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til 6 måneders løn. Derimod tog retten ikke kravet om godtgørelser for manglende ansættelsesbevis til følge, da det følger af ansættelsesbevisloven, at beviset skal udstedes senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, hvilket i lyset af det bagvedliggende EU-direktiv må forstås som efter, vedkommende er begyndt at arbejde.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 2469

Sø- og Handelsrettens dom af 17. juli 2008 (F 1/2008) med sagkyndige dommere

En fiskeeksportvirksomhed mod FTF og SAFU
som mandatar for et medlem

Ikke bod for overtrædelse af konkurrence og kundeklausuler i opsigelsesperioden for en medarbejder, der var opsagt på grund af virksomhedens forhold

En sælger blev med henvisning til virksomhedens økonomiske situation den 31. maj 2007 opsagt til fratreden den 31. august, således at han i den mellemliggende periode skulle stå til rådighed hjemmefra. Virksomheden konstaterede efterfølgende, at den pågældende indgik aftaler om levering af fisk til et firma, han selv havde oprettet i direkte konkurrence med den tidligere arbejdsgiver, og bortviste ham derfor den 8. juni. Da opsigelsen først bragte ansættelsesforholdet til ophør med virkning fra udgangen af august måned, havde vedkommende i perioden indtil da fortsat pligt til at optræde loyalt i forhold til virksomheden; og bortvisningen var følgelig berettiget. Den pågældende havde i sin ansættelseskontrakt påtaget sig konkurrence- og kundeklausuler, der udstrakte visse af de pligter, som gjaldt under selve ansættelsen, til også at gælde efter ansættelsesforholdets ophør. Klausulerne var i overensstemmelse med aftalelovens § 38, stk. 2, begrænset til at gælde i tilfælde, hvor vedkommende selv opsagde sin stilling eller blev opsagt under omstændigheder, hvor han selv havde givet rimelig grund til opsigelsen. Virksomhedens opsigelse af den pågældende i maj var imidlertid ikke begrundet i hans forhold, men i dens egne, og den bevirkede derfor ikke, at vedkommende i medfør af klausulerne fik forbud mod ansættelse i eller drift af konkurrerende virksomhed og mod at have kontakt med kunder i tiden før ansættelsesforholdet ophørte endeligt ved udløbet af opsigelsesperioden den 31. august. Da de handlinger, som virksomheden fandt, indebar en overtrædelse af konkurrence- og kundeklausulerne og dermed begrundede et krav om bod herfor, alle var foretaget i tidsrummet fra den 31. maj og indtil den

pågældende blev bortvist, var betingelserne for at pålægge ham bod ikke opfyldt. Retten understregede, at den ikke havde haft anledning til at tage stilling til, om konkurrence- og kundeklausulerne, blev virksomme som følge af bortvisningen den 8. juni.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 2435

Højesterets dom af 1. oktober 2008 (297/2007)

HK Danmark som mandatar for A mod Dansk Erhverv som mandatar for B

Uberettiget ophævelse af salgselevs uddannelsesaftale udløste minimalerstatning efter funktionærlovens § 3

A blev fra den 14. juli 2003 ansat som salgsassistentelev i detailhandelskæden B. Den 5. december 2003 pådrog A sig en knæskade ved fodboldspil og blev sygemeldt. A blev opereret første gang i knæet i januar 2004 og anden gang den 19. oktober 2004. Det fremgår af en genoptræningsplan fra den 20. oktober 2004, at genoptræningen af A forventedes at vare cirka 4 måneder. Genoptræningen gik hurtigere end forventet, og i midten af januar 2005 blev A raskmeldt. B havde imidlertid forinden hævet uddannelsesaftalen med A med virkning fra den 1. december 2004 på grund af sygefraværet. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet, som fastslog, at ophævelsen var uberettiget efter erhvervsuddannelsesloven og tilkendte A 30.000 kr. Sagen for Højesteret vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt A tillige var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3.

Højesteret fastslog, at A havde krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3. Retten bemærkede, at det følger af erhvervsuddannelseslovens § 56, at funktionærlovens regler finder anvendelse på A's uddannelsesaftale i det omfang, det er foreneligt med uddannelsen efter erhvervsuddannelsesloven. Efter forarbejderne til § 56 er udgangspunktet, at der gælder samme retsstilling med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for elever som for

andre arbejdstagere. Det fremgår endvidere af forarbejderne, at forbeholdet i § 56, stk. 1, sigter til de særlige tilfælde, hvor der er behov for særlige regler til sikring af uddannelsesformålet. Retten fandt, at tilkendelse af erstatning efter funktionærlovens § 3 ikke var uforenelig med uddannelsens formål, og det forhold, at en uddannelsesaftale er uopsigelig i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 60, kunne ikke føre til, at funktionærlovens § 3 var uanvendelig. Højesteret ændrede dermed Sø- og Handelsrettens afgørelse.

Med retten tilladelse gengivet efter www.domstol.dk/hojesteret

Højesterets dom af 2. oktober 2008 (106/2007)

AC som mandatar for Dansk Magisterforening som mandatar for A mod Økonomi- og Erhvervsministeriet, Søfartsstyrelsen

Forflyttet tjenestemand fik rådighedsløn

I 1982 blev A ansat som hjælpelærer på prøve under Direktoratet for Søfartsuddannelsen med henblik på senere uddannelse til navigationslærer. Han blev i 1986 tjenstemandsansat som lærer ved navigationsskolerne under direktoratet. I 1990 blev han forflyttet til Fanø Navigationsskole, hvor han fortsatte som underviser, også efter at han i 1994 blev forfremmet til afdelingsleder. Efter oprettelsen af Maritimt Uddannelsescenter Vest i 2001 blev han afdelingsleder for simulatorafdelingen. I forbindelse med en politisk betinget nedlæggelse af uddannelsescentret blev A's stilling nedlagt, og han blev tilbudt en stilling som sagsbehandler i Søfartsstyrelsen.

Akademikernes Centralorganisation anlagde sag mod Søfartsstyrelsen med påstand om, at styrelsen skulle anerkende, at A havde ret til afskedigelse med rådighedsløn og senere pension efter tjenstemandslovens § 32. Synspunktet var, at A ikke havde pligt til at overtage stillingen som sagsbehandler i styrelsen på grund af ændringerne i tjenestens karakter. Søfartsstyrelsens påstod frifindelse. Højesteret udtal-

te, at den stilling, som A efter 23 års ansættelse som lærer fik tilbudt, var en stilling som sagsbehandler i styrelsen. Stillingen indeholdt ikke ledelsesmæssigt eller pædagogisk ansvar og indebar heller ikke nogen form for undervisning og dermed mulighed for, at A kunne anvende sin særlige uddannelse og kompetence. På den baggrund var det rettens opfattelse, at en overtagelse af stillingen i Søfartsstyrelsen ville indebære en sådan ændring af tjenestens karakter, at A ikke var forpligtet til at overtage stillingen, jf. tjenestemandslovens § 12, stk. 1. Derfor gav Højesteret Akademikernes Centralorganisation medhold og ændrede landsrettens afgørelse.

Med rettens tilladelse gengivet efter www.domstol.dk/hojesteret

Højesterets dom af 13. oktober 2008 (199/2007)

A mod MP Pension

Pensionskasse ikke erstatningsansvarlig over for et medlem

A, der var medlem af MP Pension, ansøgte i marts 2003 pensionskassen om invalidepension. Han tog endvidere skridt til at ændre sin arbejdstid inden for rammerne af fleksjobordningen. Pensionskassens statut indeholdt en bestemmelse, hvorefter retten til fuld invalidepension tidligst indtrådte fra det tidspunkt, hvor den pågældende ophørte med at modtage sin hidtidige normale erhvervsindtægt. På en generalforsamling i pensionskassen den 28. april 2003 blev der tilføjet en ny bestemmelse i statuten. I medfør af den nye bestemmelse fastsatte bestyrelsen bl.a. en regel, hvorefter allerede optagne medlemmer, der overgik til fleksjob på uændrede lønvilkår, ikke kunne oppebære invalidepension ved siden af indtægt fra fleksjob. Den 2. juni 2003 tildelte pensionskassen A invalidepension og meddelte samtidig A, at hvis han blev bevilget et fleksjob, betød det, at han kun kunne få udbetalt halv invalidepension. Med en afgørelse af 3. juni 2003 fandt kommunen, at A var berettiget til et fleksjob. A tog ikke imod et fleksjob. Den 16. august 2004 besvarede pensionskassen en henvendelse fra

A og meddelte nu, at reduktionen af invalidepensionsudbetalingen ikke kunne gælde for medlemmer optaget før den 1. maj 2003, og at det derfor ikke påvirkede udbetalingen af invalidepension, at han overgik til fleksjob. A tog herefter imod et fleksjob. Sagen angik, om pensionskassen var erstatningsansvarlig over for A i anledning af, at A fravalgte et fleksjob med nedsat arbejdstid for at fastholde fuld udbetaling af invalidepension. Højesteret udtalte, at det måtte lægges til grund, at de regler, som bestyrelsen fastsatte, i praksis blev administreret på den måde, at et medlem med fleksjob uanset indtægten var berettiget til at oppebære halv invalidepension. Den praksis, som blev indført i medfør af den nye statutbestemmelse, svarede i det væsentlige til den administrative praksis, som pensionskassen allerede fulgte efter bestemmelsen om, at retten til fuld invalidepension tidligst indtræder fra det tidspunkt, hvor den pågældende ophører med at modtage sin hidtidige normale erhvervsindtægt. Efter retspraksis kunne det ikke anses for afklaret, hvordan formuleringen "sin hidtidige normale erhvervsindtægt" skulle forstås i relation til den del af lønnen i et fleksjob, der svarer til kommunens løntilskud. På denne baggrund fandt Højesteret, at pensionskassen ikke havde handlet ansvarspådragende ved at meddele A, at han kun ville få udbetalt halv invalidepension, hvis han overgik til et fleksjob. Landsretten var nået til samme resultat.

Med rettens tilladelse gengivet efter www.domstol.dk/hojesteret

Højesterets dom af 12. november 2008 (143/2007).

HK Danmark som mandatar for A og B mod Post Danmark A/S

Ikke krav på løn i henhold til funktionærlovens opsigelsesvarsel

Forud for omdannelsen af Generaldirektoratet for Post- og Telegrafvæsenet til Post Danmark pr. 1. januar 2002 indgik Post Danmark og de berørte lønmodtagerorganisationer en rammeaftale og senere et tillæg til organisationsaftalen, hvorved der skete en samlet regulering af

vilkårene for de tjenestemandsansatte medarbejdere, der valgte at overgå til overenskomstansættelse. Det fulgte bl.a. af ordningen, at tjenestemandsansatte medarbejdere, der valgte at overgå til overenskomstansættelse, bevarede tjenestemandslovens opsigelsesvarsler samt den gunstige afskedigelsesbeskyttelse, som tilkommer tjenestemænd i form af en særlig afskedigelsesprocedure, rådighedsløn og tjenestemandspension. A og B, der begge havde valgt at overgå til overenskomstansættelse, blev siden opsagt med det i tjenestemandsloven fastsatte varsel på hver især 3 måneders varsel. De lagde herefter sag an mod Post Danmark med påstand om, at de burde være blevet opsagt med det varsel på 4 måneder, som for deres vedkommende ville gælde efter funktionærloven. De henviste herved til, at det følger af funktionærloven, at lovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren. Højesteret gav dem ikke medhold, idet flertallet fastslog, at bedømmelsen af, om loven er fraveget til skade for den enkelte funktionær, som udgangspunkt skal afgøres for hvert enkelt lovreguleret ansættelsesvilkår for sig. Ved den nærmere fastlæggelse af indholdet i dette princip må der tages hensyn til, at den lovmæssigt fastlagte minimumsbeskyttelse af funktionærer har sin baggrund i de særlige arbejdsmarkedsmæssige forhold på dette område, og at der vedrørende en eller flere personalegrupper i en eller flere virksomheder kan opstå ansættelsesmæssige problemer, som ligger uden for, hvad funktionærloven umiddelbart tilsigter at regulere. Efter det nævnte princip er det derfor ikke udelukket, at spørgsmålet, om loven er fraveget til ugunst for funktionæren ved en kollektivarbejdsretligt aftalt ordning, som giver den enkelte funktionær mulighed for at vælge ordningen med fravigelse af en bestemmelse i funktionærloven, skal afgøres ud fra en samlet bedømmelse af alle de vilkår, som angår en bestemt ansættelsesmæssig problemstilling.

I den foreliggende sag blev der ved rammeaftalen og tillægget til organisationsaftale mellem HK og Post Danmark foretaget en samlet regulering af ansættelsesvilkårene for de tjeneste-

mænd i Post Danmark, der valgte at tage imod tilbuddet om overgang til overenskomstansættelse. Det må i denne situation kræves, at medarbejderen ved at indgå på den tilbudte funktionæransættelse med bevarelse af tjenestemandslovens opsigelsesvarsler ud fra den beskrevne samlede bedømmelse ikke stilles ringere ved afskedigelse end efter funktionærloven. Ordningen var som nævnt aftalt mellem Post Danmark og HK. Det har derfor formodningen for sig, at den ud fra en sådan helhedsbedømmelse har stillet den enkelte medarbejder lige så godt ved afskedigelse som funktionærlovens bestemmelser herom. Der er ikke oplyst omstændigheder, som kan føre til en anden bedømmelse. En dommer stemte for et andet resultat for så vidt angår B.

Landsretten var nået til samme resultat.

Med rettens tilladelse gengivet efter www.domstol.dk/hojesteret

Højesterets dom af 10. december 2008 (412/2006)

HK Danmark som mandatar for A mod Post Danmark

Placering af kontrollør ansat på tjenestemandslignende vilkår i Post Danmark i en stilling som salgsassistent indebar ikke en forflyttelse, som gik ud over, hvad han måtte tåle

A blev i 1987 i forbindelse med overtagelse af en stilling som salgskonsulent udnævnt til kontrollør i Post Danmark. Han overgik i 1992 til en stilling som erhvervskonsulent og i 1998 til en stilling som kvalitetsmedarbejder. Stillingen som kvalitetsmedarbejder blev i foråret 2001 nedlagt i forbindelse med omfattende organisationsforandringer i Post Danmark, og A blev pr. 1. september 2001 pålagt at overtage en stilling som salgsassistent på et posthus. A gjorde gældende, at stillingen som salgsassistent under henvisning til hans uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund samt indholdet af hans hidtidige stilling ikke kunne anses for passende for ham, jf. tjenestemandslovens § 12, stk. 1. Post Danmark gjorde gældende, at stillingen måtte anses som passende, og at det ved vurderingen

heraf måtte tillægges vægt, at A havde undladt at søge forskellige ledige stillinger i forbindelse med organisationsforandringerne i Post Danmark. Højesteret fastslog, at det ved vurderingen af, om den pålagte stilling som salgsassistent gik ud over, hvad A måtte tåle, ikke kunne tillægges betydning, at han ikke havde benyttet sig af mulighederne for at søge de ledige stillinger. Højesteret udtalte herefter, at uanset at A's tidligere stilling havde været anderledes udfordrende og selvstændig end arbejdet som salgsassistent, gik forflyttelsen, der skete med baggrund i en sagligt begrundet organisationsudvikling, i forhold til hans uddannelse og specialisering ikke ud over, hvad han måtte tåle (dissens). Byretten og landsretten var nået til samme resultat.

Med rettens tilladelse gengivet efter
www.domstol.dk/hojesteret

Højesterets dom af 11. december 2008 (261/2007)

Kristelig Arbejdsgiverforening mod HK Danmark som mandatar for A

Oplysningspligten i ansættelsesbevisloven var ikke tilsidesat

A tiltrådte i marts 2006 en stilling som butiksassistent hos DK-Benzin Knapstrup, hvor hun ifølge ansættelsesbeviset var ansat med en arbejdstid, der varierede efter vagtplanen, idet arbejdstidens placering skulle aftales individuelt. Ifølge et tillæg til ansættelsesbeviset skulle vagtplanen udarbejdes en gang om måneden. Det fremgik endvidere af ansættelsesbeviset, at overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening regulerede ansættelsesforholdet, og at de to organisationers aftale om ferie var gældende. Efter ansættelsesforholdets ophør opstod der tvist mellem

parterne om, hvorvidt A's ansættelsesbevis var mangelfuldt med hensyn til angivelse af arbejdstid og ferierettigheder. Kristelig Arbejdsgiverforening indtrådte i retssagen for Højesteret, da DK-Benzin Knapstrup i mellemtiden var gået konkurs. Højesteret fandt ikke, at DK-Benzin Knapstrup havde tilsidesat sin oplysningspligt med hensyn til angivelse af arbejdstiden. Højesteret bemærkede herved, at den oplysning om "Den normale eller ugentlige arbejdstid", som skal angives efter ansættelsesbevisloven, angår tilfælde, hvor der er aftalt en arbejdstid. Hvor der som her ikke var oplyst nogen arbejdstid, fordi der hverken gjaldt et maksimum eller et minimum for antallet af månedlige vagter, kan der ikke oplyses nogen arbejdstid. Det er efter ansættelsesbevisloven tilstrækkeligt at oplyse, at antallet af vagter er varierende, og det kræves ikke, at det forventede omtrentlige antal vagter oplyses. (Dissens). Højesteret fandt heller ikke, at DK-Benzin Knapstrup havde tilsidesat sin oplysningspligt med hensyn til angivelse af ferierettigheder. Højesteret lagde herved vægt på, at det af ansættelsesbeviset fremgik, at overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening regulerede ansættelsesforholdet, og at de to organisationers aftale om ferie var gældende. Højesteret udtalte, at pligten efter ansættelsesbevisloven til at give oplysning om ferierettigheder må anses for opfyldt med en henvisning til den kollektiv overenskomst, der gælder for forholdet, og at der ikke i loven er et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte, eller at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne kan findes. Højesteret ændrede dermed SØ- og Handelsrettens dom.

Med rettens tilladelse gengivet fra
www.hojesteret.dk

Forskellige emner

Lov om ændring af loven om udstationering af lønmodtagere

Lovændringen, der bygger på et forslag fra Beskæftigelsesministeriet, er vedtaget uændret af Folketinget den 18. decembre 2008 og træder i kraft den 1. januar 2009. Den udmænter anbefalingen fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen (omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets august-nummer) ved tilføjelse af en ny § 6 a udstationeringsloven med regulering af adgangen til at anvende kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere med henblik på at sikre udstationerede lønmodtageres løn. Der skal herefter kunne konfliktes for at forhindre social dumping, men ikke for lønkrav, der stiller udenlandske tjenesteydere ringere end en dansk arbejdsgiver på samme område; og det er Arbejdsretten, der skal kunne tage stilling til, om det pågældende kollektive kampskridt er lovligt.

L36/2008-09 kan ses på

www.folketinget.dk/doc.aspx?samling/20081/MENU/00000002.htm

Beskæftigelsesministeriets lovprogram 2008-09

Kan ses på

www.bm.dk/sw22799.asp

Lønkommissionen

På et møde i Finansministeriet den 5. oktober 2008 med hovedorganisationerne LO, FTF og AC blev der opnået enighed om kommissoriet for en lønkommission, der skal bestå af medlemmer udpeget af LO, FTF, AC, CFU, KTO, Sundhedskartellet, KL, Danske Regioner og Finansministeriet samt 4 eksperter og have forhenværende teaterchef Michael Christiansen som formand. Kommissionens redegørelse, der skal foreligge inden udgangen af maj 2010, skal overgives til de offentlige overenskomstparter, med henblik på at indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Kommissoriet kan ses på

www.fm.dk/Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/-/media/Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/Kommissorium_for_loenkommision.ashx

Litteratur

Bøger

Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht:

Ligestillingslovene, bind 1

6. udgave af værket med en yderligere uddybet gennemgang af ligestillingslovgivningen (forskelsbehandlingsloven, den etniske ligebehandlingslov, ligestillingsloven samt loven om ligebehandlingsnævnet), dens grundbegreber og samspillet mellem ligestillingsdirektiverne samt håndhævelsen af den med oversigter over trykte og utrykte domme samt fagretlige afgørelser.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008
602 sider. 1.100 kr.

Kristian Korfits Nielsen og Henrik Waaben:
Lov om behandling af personoplysninger

2. udgave af værket med reglerne om tv-overvågning indarbejdet og opdatering af kommentarerne med hensyn til Datatilsynets praksis og udtalelser fra Folketingets Ombudsmandens samt afgørelser fra såvel de danske domstole som EF-domstolens afgørelser på området.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008
616 sider. 1.385 kr.

Jakob Juul og Peter Fauerholdt Thommesen:
Voldgiftsret

Samlet fremstilling af den almindelige voldgiftsret efter loven herom.

Forlaget Thomson 2008
407 sider. 596 kr. + moms

Mikkel Mailand

Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter

Med udgangspunkt i en række interviews med centralt placerede embedsmænd og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter samt analyse af en række områder undersøges, om den traditionelle relativt skarpe arbejdsdeling, hvor arbejdsmarkedets parter primært tager sig af

den overenskomstmæssige regulering af løn og arbejdsvilkår, mens staten står for regulering af velfærden gennem lovgivning, er under forandring; og det konstateres, at overlappet er øget på et par områder er øget, idet flere spørgsmål reguleres af både overenskomster og lovgivning, mens trepartssamarbejde kun ses at være øget på et enkelt.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008
210 sider. 325 kr.

Rapport

Berit Toft Fihl:

Ikke vestlige indvandrere og arbejdsmarkedet

En større andel af de ikke vestlige indvandrere er kommet i arbejde siden 1990'erne, bl.a. fordi langt flere nytilkomne er i beskæftigelse nu end tidligere. Alligevel er 40 % fortsat uden for arbejdsmarkedet, ikke mindst som følge af mangel på en kompetencegivende uddannelse.

Dansk Arbejdsgiverforening 2008
116 sider

Håndbøger

Søren Lassen og Helle Kloe (redaktører):
ArbejdsMarkedetsHåndbog 2009

Sidste udgave af bogen, der åbner mulighed for hurtigt at finde frem til love, aftaler og adresser, som imidlertid også kan findes på www.dk-arbejdsmarked.dk

AOF's Forlag 2008
960 sider. 280 kr.

Fakta om arbejdsmiljø 2009

Orienterer på overskuelig vis om de vigtigste regler på arbejdsmiljøområdet med henblik på at virke som værktøj i det daglige sikkerhedsarbejde.

AOF's Forlag 2008
352 sider. 180 kr.

Domsoversigt

Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2007

Indeholder domme, kendelser og tilkendegivelser fra året 2007, hvori Personalestyrelsen har haft en arbejdsgiverrolle og optrådt som part, samt statistik over arbejdsnedlæggelser inden for staten.

Personalestyrelsen 2008.

Kan ses på

www.perst.dk/visSideforloebBeholder.asp?artikelID=18421

Artikler

Jeppe Høyer Jørgensen:

Arbejdsretlige konflikter som force majeure

Om arbejdskonflikters betydning som mulig ansvarsfritagende grund i køberetlig sammenhæng.

Ugeskrift for Retsvæsen 2008 B side 331

Michael Møllegaard Jessen og Michael Berner:
Sagsbehandlingsfejl i personalesager

Gennemgår højesteretsdommene i Ugeskrift for Retsvæsen 2007 side 537 samt 2008 side 410 og 636 og vurderer, hvilke konsekvenser afgørelserne kan få for fremtidige sager om sagsbehandlingsfejl.

Juristen 2008 side 233.

Kan ses på

www.djoef.dk/online/view_artikel?ID=17082&attr_folder=F

Steen Rønsholdt:

Om begrebet almindelig forvaltningsret

Fortsætter diskussionen i Juristen 2007 side 251 samt 2008 side 38 og 75 (tidligere omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets majnummer i anledning af, at relationen til højesteretsdomme om afkald på partshøring som led i aftaler om forligsmæssig fratræden).

Juristen 2008 side 241. Kan ses på

www.djoef.dk/online/view_artikel?ID=17084&attr_folder=F

Torben Lorentzen:

Ny lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Gennemgår lov nr. 460 af 17. juni 2008, der trådte i kraft den 1. juli og bl.a. medfører, at der skal indgås skriftlige aftaler og betales kompensation til lønmodtagere, som bliver begrænset i deres erhvervs muligheder som følge af en af arbejdsgiveren indgået aftale.

Juristen 2008 side 255. Kan ses på

www.djoef.dk/online/view_artikel?ID=17086&attr_folder=F

Nicole Offendal og Katja Brunbjerg Kristiansen:
Ny lov om jobklausuler – en vurdering af lovens anvendelighed i praksis

Konkluderer efter en gennemgang af nogle væsentlige problemstillinger, som loven giver anledning til, at den i meget vidt omfang overlader det til domstolene at fortolke og udfylde definitioner og forholdet til den øvrige ansættelsesretlige lovgivning med den konsekvens, at en endelig afgrænsning af lovens betingelser kan forventes at have lange udsigter.

Ugeskrift for Restvæsen 2008 B side 393

Henrik Beckmann og Jakob Nolsø:

Fortolkning af voldgiftsklausuler

På grundlag af nyere retspraksis konkluderes, at voldgiftsklausuler ikke længere skal fortolkes indskrænkende, men alene en neutral ordlydsfortolkning.

Ugeskrift for Retsvæsen B side 411

Kim Egegaard:

Ansatte tvinges til dyre voldgifter

Med udgangspunkt i Vestre Landsrets dom af 21. februar 2008 (gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1348 og omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsrets augustnummer) kritiseres bekendtgørelsen om ansættelsesvilkår for forstandere og lærere ved folkehøjskoler for at henvise de pågældende til at få løst tvister ved dyr voldgift uden mulighed for fri proces i stedet for ved de almindelige domstole.

Advokaten 9/2008. Kan ses på

[www.advokatsamfundet.dk/Default.aspx?ID=](http://www.advokatsamfundet.dk/Default.aspx?ID=17082)

[!-@DWOriginalPageID-->](http://www.advokatsamfundet.dk/Default.aspx?ID=17082)

[&M=News&PID=20137&NewsID=11913](http://www.advokatsamfundet.dk/Default.aspx?ID=17082)

Annette In Sook Jensen:

*Incitamentsbaseret aflønning
i form af aktieoptioner*

Gennemgår de bedst kendte finansielle instrumenter som benyttes i sådanne ordninger, baggrunden for og formålet med aktieaflønning, bortfaldsklausulers gyldighed samt en gennemgang af sø- og handelsretsdommen i Ugeskrift for Retsvæsen 2006 side 271.

Justitia (Jurist- og Økonomforbundets Forlag) 2008/1 side 1

Pernille Ørum Walther:

*The legal status of private contractors
under international humanitarian law*

På baggrund af den udstrakte brug af private sikkerhedsfirmaer mv. i udførelsen af opgaver, der tidligere blev udført af regulære væbnede styrker, analyseres hvilken status de ansatte i disse firmaer har i henhold til den humanitære folkeret.

Justitia (Jurist- og Økonomforbundets Forlag) 2008/4 side 1

Bog anmeldelse

Jens Kristiansen:

Ole Hasselbalchs bog om lokalaftaler

Ugeskrift for Retsvæsen 2008 B side 406