

NYT om Kollektiv Arbejdsret

Maj 2009



Indhold

Arbejdsretten	3	Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. april 2009.....	9
Afsagte domme.....	3	<i>Ikke en virksomhedsoverdragelse i tilfælde af leverandørskifte</i>	
Arbejdsrettens dom 23. april 2009 (A2007.394).....	3	Højesterets dom af 17. april 2009.....	10
<i>Organisationsansvar ved ikke at tage afstand fra medlemsvirksomheds overenskomstbrud</i>		<i>Ikke krav på godtgørelse for mangelfulde ansættelsesbeviser</i>	3
Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 (A2008.476 og 698).....	3	Højesterets dom af 22. april 2009.....	10
<i>Overenskomstbrud ved at beskæftige medarbejdere ansat i et andet koncernforbundet selskab inden for det faglige gyldighedsområde af en overenskomst på andre vilkår end dennes</i>		<i>Afgørelse om genoptagelse af arbejdsskadesager forudsætter ikke en vurdering af årsagsforbindelsen mellem de væsentligt ændrede forhold og arbejdsskaden</i>	
Arbejdsrettens dom af 12. maj 2009 (A2008.117).....	4	Højesterets dom af 12. maj 2009.....	11
<i>Industriens Funktionæroverenskomst, der var sat i kraft i et af datterselskaberne i en koncern, var ikke i forbindelse med sammenlægningen af koncernens selskaber udbredt til at omfatte medarbejdere i et andet datterselskab, som blev drevet fra samme adresse.</i>		<i>Funktionærforening havde ikke krav på at forhandle om eller indgå en organisationsaftale med Finansministeriet</i>	
Kommende domsafsigelser og hovedforhandlinger	5	Højesterets dom af 14. maj 2009.....	12
De almindelige domstole	5	<i>Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems videregivelse af insider-oplysninger til sit fagforbund ikke omfattet af forbuddet mod videregivelse af intern viden</i>	4
Vestre Landsrets kendelse af 12. november 2008.....	5	Statslige klagenævn på det arbejdsretlige område	13
<i>I sag om erstatning efter en arbejdsulykke havde arbejdsgivers advokat ikke krav på udlevering af fuldstændige lægeakter vedrørende tiden før ulykken</i>		Arbejdsmarkedets Ankenævn.....	13
Sø- og Handelsrettens dom af 29. januar 2009.....	5	Tvistighedsnævnet.....	14
<i>Ansættelse af litauisk statsborger ved det pågældende lands luftfartsselskabs kontor i København bedømt efter dansk ret.</i>		Arbejds miljøklagenævn.....	15
Sø- og Handelsrettens dom af 30. januar 2009.....	6	Ligebehandlingsnævnet.....	16
<i>Vilkår i bonusordning om, at ansættelsen skulle bestå på udbetalingstidspunktet blev ikke tilsidesat</i>		Overgangsordningen for østeuropæiske lønmodtagere er ophørt	17
Højesterets dom af 25. februar 2009.....	6	Litteratur	17
<i>Ikke krav på yderligere særskilt compensation for sagsbehandlingsfejl</i>		Andre Bøger.....	18
Højesterets dom af 17. marts 2009.....	7	Vejledninger.....	19
<i>Værneting for afskedigelsessag i henhold til Domskonventionen</i>		Artikler.....	20
Sø- og Handelsrettens dom af 2. april 2009.....	8	Tidsskrifter.....	20
<i>Ryglidelse omfattet af handicapbegrebet, og arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at afskedigelse ikke skyldtes dette</i>		Domssamling.....	21
		Årsberetning.....	21

Arbejdsretten

Afgørelserne kan ses på www.arbejdsretten.dk

Afsagte domme

Arbejdsrettens dom 23. april 2009 (A2007.394)

LO for 3F mod DA for Dansk Byggeri

Organisationsansvar ved ikke at tage afstand fra medlemsvirksomheds overenskomstbrud

En af Dansk Byggeris medlemsvirksomheder havde med nogle polske medarbejdere indgået en række arbejdstidsaftaler, hvori den faste ugentlige arbejdstid var aftalt til mere end 45 timer. Efter overenskomsten var den normale effektive arbejdstids længde fastsat til 37 timer pr. uge, idet der herudover kunne etableres fast overarbejde på indtil 8 timer pr. uge. Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening rejste en sag vedrørende de polske medarbejders ansættelsesforhold i virksomheden. Dansk Byggeri deltog i et lokalforhandlingsmøde, og fik i den forbindelse kendskab til, at medlemsvirksomheden havde indgået arbejdstidsaftaler med det ovennævnte indhold. Dansk Byggeri tilkendegav straks over for virksomheden, at sådanne aftaler var i strid med overenskomsten og derfor måtte bringes til ophør. At aftalerne, herunder aftaler der bestemte en fast ugentlig arbejdstid på 57 og 60 timer, var i strid med overenskomsten blev senere fastslået ved faglig voldgift. Parterne indgik efter fremkomsten af opmandskendelsen i den faglige voldgift forlig, således at sagen for Arbejdsretten herefter alene drejede sig om, hvorvidt Dansk Byggeri havde pådraget sig et organisationsansvar. Arbejdsretten udtalte, at Dansk Byggeri ved ikke under sagens behandling i Arbejdsretten, ved voldgiftsbehandlingen og under den forudgående fagretlige behandling at have taget afstand fra de arbejdstidsaftaler, der var klart overenskomststridige, havde undladt at medvirke til en effektiv efterlevelse af de aftalte løn-

og arbejdstidsregler i overenskomsten. Arbejdsretten fandt det sandsynligt, at den omstændighed, at man ikke fra Dansk Byggeris side snarest muligt over for arbeidstagersiden havde erkendt, at arbejdstidsaftalerne stred mod overenskomstens maksimale ugentlige arbejdstid, havde været medvirkende til, at spørgsmålet om efterbetaling ikke kunne afklares med den fornødne hurtighed. Dansk Byggeri havde hermed gjort sig delagtig i virksomhedens overenskomstbrud, og blev dømt til at betale en bod på 75.000 kr. til 3F.

Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 (A2008.476 og 698)

FTF for PROSA for PROSA/SAS mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Airline Solutions A/S

Overenskomstbrud ved at beskæftige medarbejdere ansat i et andet koncernforbundet selskab inden for det faglige gyldighedsområde af en overenskomst på andre vilkår end dennes

I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse overtog en koncern, hvori selskaberne S1 og S2 indgik, en række opgaver IT-opgaver fra den overdragende virksomhed, ligesom en række IT-ansatte blev overført fra den overdragende virksomhed til S2. Det skete således, at S2 formelt ansatte de medarbejdere, der havde været overenskomstansat hos den overdragende virksomhed, mens de medarbejdere, der havde været og forblev tjenestemandansatte hos den overdragende virksomhed, blev udlånt i en 7-årig periode til S2. Samtlige de overførte ansatte blev imidlertid overflyttet til arbejde hos S1, i hvis regi deres arbejdsfunktioner lå, ligesom deres arbejde foregik inden for rammerne af S1's organisation og undergivet S1's instruktionsbeføjelse. Det var under sagen ubestridt, at

medarbejderne ville have været omfattet af en overenskomst mellem S1 og et fagforbund F, hvis de havde været ansat i S1 og samtidig var medlem af F, og at medarbejderne i hvert fald i dele af den periode, hvor de havde været beskæftiget hos S1, havde været medlem af F. Arbejdsretten fastslog, at S1 ved under de nærmere omstændigheder i sagen ikke at have sikret overførsel af de pågældende medarbejdere til ansættelse hos S1 havde begået overenskomstbrud over for F. Det var en kollektiv-arbejdsretlig følge heraf, at S1 efter opgørelse og påkrav må hæfte for det tab, som medarbejderne måtte lide ved, at overenskomsten ikke er efterlevet. Der var ikke under sagen fornødent grundlag for at foretage en nærmere opgørelse, som i tilfælde af uenighed må ske fagretligt. Arbejdsretten kunne ikke på det foreliggende grundlag afgøre, om og i hvilket omfang de medarbejdere, der fortsat havde været tjenstemandsansat hos den overdragende virksomhed, havde lidt tab som følge af overenskomstbruddet, hvilket spørgsmål i tilfælde af uenighed ligeledes måtte afklares ved en fagretlig afgørelse. Der blev endelig fastsat en bod på 100.000 kr. for det begåede overenskomstbrud, idet der herved er taget hensyn til det hæftelsesansvar, som S1 har pådraget sig over for F i relation til de i sagen omhandlede personer.

***Arbejdsrettens dom af 12. maj 2009
(A2008.117)***

LO for HK Privat mod DA for DI mod Smurfit Kappa Danmark A/S

Industriens Funktionæroverenskomst, der var sat i kraft i et af datterselskaberne i en koncern, var ikke i forbindelse med sammenlægningen af koncernens selskaber udbredt til at omfatte medarbejdere i et andet datterselskab, som blev drevet fra samme adresse.

Industriens Funktionæroverenskomst, der var sat i kraft i et af datterselskaberne i en koncern, var ikke i forbindelse med sammenlægningen af koncernens selskaber udbredt til at omfatte medarbejdere i et andet datterselskab, som

blev drevet fra samme adresse. Koncernen Smurfit Kappa Danmark A/S blev ved en sammenlægning i december 2005 etableret som én juridisk enhed. I den tidligere koncern indgik bl.a. datterselskaberne Dansk Kraftemballage A/S og Kappa Packaging Danmark A/S, som forinden sammenlægningen og også efterfølgende blev drevet fra samme adresse og endvidere var beliggende i samme ejendom. Medarbejderne fra det tidligere Dansk Kraftemballage A/S sad i stuen og på 1. sal, mens medarbejderne fra det tidligere Kappa Packaging Danmark A/S hovedsageligt var placeret på 2. sal. Begge afdelinger beskæftigede medarbejdere indenfor Industriens Funktionæroverenskomst, som inden sammenlægningen dog kun havde været sat i kraft i Dansk Kraftemballage A/S. Industriens Funktionæroverenskomst var efter sammenlægningen fortsat gældende for medarbejdere, der hørte til det tidligere Dansk Kraftemballage A/S. HK Privat gjorde for Arbejdsretten gældende, at Industriens Overenskomst tillige skulle omfatte medarbejdere fra det tidligere Kappa Packaging Danmark A/S. Det var derimod virksomhedens opfattelse, at sammenlægningen ikke i sig selv kunne resultere i en udbredelse af overenskomsten. Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten til grund, at sammenlægningen alene havde haft formel betydning, og at den derfor ikke havde ført til ændringer af medarbejderes arbejdsforhold eller ansættelsesvilkår. Arbejdsretten lagde endvidere til grund, at de to afdelinger fortsat var holdt nøje adskilte til trods for den tætte fysiske placering, og at de fortsat fremstod som klart afgrænsede enheder. Arbejdsretten udtalte herefter, at sammenlægningen ikke kunne indebære ændringer i de oprindelige selskabers overenskomstdækning, og at Industriens Funktionæroverenskomst derfor ikke ved sammenlægningen var udbredt til også at være gældende for den del af den sammenlagte virksomhed, der var en fortsættelse af det tidligere Kappa Packaging Danmark A/S.

Kommende domsafsigelser og hovedforhandlinger

Retsmøderne er offentlige og fremgår af www.arbejdsretten.dk.

Afgørelserne vil samme dag kunne ses på www.arbejdsretten.dk

De almindelige domstole

Vestre Landsrets kendelse af 12. november 2008 (B-1654-08)

A mod RC Randers A/S

I sag om erstatning efter en arbejdsulykke havde arbejdsgivers advokat ikke krav på udlevering af fuldstændige lægeakter vedrørende tiden før ulykken

En lønmodtager, der efter en arbejdsulykke i juli 2005 anlagde sag mod sin arbejdsgiver med krav om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste m.v., fremlagde fuldstændige oplysninger fra sin lægejournal fra skadetidspunktet til raskmeldingen i februar 2006 samt sådanne oplysninger tilbage til 2000, som hans læge fandt relevante. Arbejdsgiversiden krævede med henvisning til retsplejelovens § 298, stk. 1, at det blev pålagt lønmodtageren at fremlægge fuldstændige lægeakter tilbage til 2000, Man kunne ikke acceptere et forslag om, at det fulde journalmateriale alene blev udleveret til arbejdsgiversidens lægekonsulent med henblik på, at denne under iagttagelse af sin tavshedspligt kunne udtale sig om, hvorvidt lønmodtagerens læge måtte have udeladt akter af relevans for sagen, men var på den anden side indforstået med, at akterne alene blev udleveret til modpartens advokat, der tilkendegav, at han ikke ville videregive oplysningerne til arbejdsgiveren. Lønmodtageren gjorde til støtte for sit synspunkt bl.a. gældende, at arbejdsgiversiden ikke havde sandsynliggjort, at der i lægeakterne var oplysninger om forudbestående lidelser, som var relevante for sagens behandling, og at det ikke ville kunne tillægges processuel ska-

devirkning, at han ikke udleverede personfølsomme oplysninger, da dette vil være en krænkelse af menneskerettighedskonventionens artikel 8, at der også vil være tale om krænkelse af privatlivets fred, menneskerettighedskonventionens artikel 6 og lønmodtageres beskyttelse efter helbredsoplysningsloven. Da der ikke forelå oplysninger i sagen om, at lønmodtageren for ulykken havde problemer, som kunne have haft indflydelse på hans sygeperiode og arbejdsgiveren ikke havde sandsynliggjort, at der i lægeakterne i øvrigt kunne være oplysninger om forudbestående lidelser, som kunne have haft betydning for sygeperioden, tog landsretten ikke anmodningen om editonspålæg, til følge.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 577

Sø- og Handelsrettens dom af 29. januar 2009 (F-0006-08) med sagkyndige dommere

HK som mandatar for et medlem mod Lithuanian Airlines

Ansættelse af litauisk statsborger ved det pågældende lands luftfartsselskabs kontor i København bedømt efter dansk ret.

Sagen drejede sig om opgørelse af en litauisk statsborgers eventuelle tilgodehavende efter ansættelse hos Lithuanian Airlines på selskabets kontor i København. Ansættelsesforholdet havde utvivlsomt haft sin nærmeste tilknytning til Danmark, særlig fordi arbejdet blev udført i her i en længere årrække og på intet tidspunkt i Litauen. Sagen skulle derfor bedømmes efter dansk ret, og litauisk ret kunne ikke på noget punkt kunne komme i betragtning på en måde, der havde betydning. En tilkendegivelse af 30. september 2005 fra virksomheden, der ikke kunne sidestilles med en opsigelse, betød efter sit indhold ændringer i funktionærens ansættelsesforhold, men den pågældende havde ikke tilkendegivet, at hun betragtede sig som opsagt, eller givet luftfartsselskabet anledning til at antage dette. Det var følgelig berettiget, at funk-

tionæren den 6. december 2005 ophævede ansættelsesforholdet på grund af manglende betaling af løn. Retten fandt ikke grundlag for at tilsidesætte funktionærens forklaring om, at hun i opsigelsesperioden havde stået til rådighed for arbejdsmarkeret og aktivt søgt arbejde. Hun havde således opfyldt sin pligt til tabsbegrænsning og var berettiget til erstatning i form af løn med tillæg af feriegodtgørelse til og med den 30. juni. Herudover var hun berettiget til løn for november 2005. Et af luftfartsselskabet betalt beløb blev angiveligt betalt til dækning af et antal ubetalte, uafholdte feriedage, og der forelå ikke oplysninger om forhold, der kunne føre til at beløbet kunne bringes i modregning over for funktionærens krav.

Dommen kan ses på www.domstol.dk/soehandelsretten

Sø- og Handelsrettens dom af 30. januar 2009 (F 4/08) med sagkyndige dommere

HK Danmark som mandatar for et medlem mod Cisco Linksys Kiss ApS

Vilkår i bonusordning om, at ansættelsen skulle bestå på udbetalingstidspunktet blev ikke tilsidesat

En medarbejder blev uden særlige aftale lodtager i en bonuspulje og fik straks den 2. september 2005 udbetalt halvdelen af sin andel. Den anden halvdel skulle efter virksomhedens ønske udbetales som en årlig bonus den 1. september i de følgende 3 år under forudsætning af at ansættelsesforholdet bestod på udbetalingstidspunktet, men dog således, at fratræden i et løbende år ville medføre forholdsmæssig udbetaling. Medarbejderen fratrådte med udgangen af marts 2006 og fik afregnet en halv bonus for det pågældende dette år. Ordningen måtte ifølge Sø- og Handelsretten forstås på den måde, at medarbejderen fik tilsagn om at være deltager i en kontant bonusordning, hvor bonussens størrelse samt tidspunkterne og vilkårene for bonussens betaling var kendte på tilsagnstidspunktet. Flere af de karakteristika,

som kendes fra aktieoptionsordningerne, gen fandtes ikke i ordningen, og det gjaldt også den i retspraksis fremhævede omstændighed, at aktieoptioner ved anvendelsen af funktionærlovens § 17a må anses for erhvervet af medarbejderne på tildelingstidspunktet, hvor optionerne har en økonomisk værdi. Under de anførte omstændigheder, og idet det ikke kan begrunde et andet resultat, at aftalesættet vedr. den foreliggende bonusordning gør brug af betegnelser som »vesting« (modning), »phantom share«, »unit« etc., og idet det for spørgsmålet endvidere var uden betydning, at bonussens værdi var opgjort i USD, findes der ikke grundlag for at tilsidesætte de aftalte vilkår for bonusordningen, der måtte anses at have været en del af medarbejderens aftalte løn. Herefter havde med medarbejderen ikke krav på yderligere udbetaling.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 1042

Højesterets dom af 25. februar 2009 (377/2007)

HK/Danmark som mandatar for A mod Århus Kommune

Ikke krav på yderligere særskilt kompensation for sagsbehandlingsfejl

A, der ved afskedigelsesnævnet var tilkendt 80.000 kr. i kompensation for en usaglig afskedigelse, kunne ikke kræve yderligere kompensation for sagsbehandlingsfejl

A, der var ansat som tandklinikassistent, blev af Århus Kommune i januar 2002 indkaldt til et møde, hvor man tilkendegav, at hun som følge af samarbejdsproblemer ikke kunne vende tilbage til den tandklinik, hvor hun arbejdede. A blev efterfølgende sygemeldt med svær depression. I april anmodede kommunen A's læge om en varighedserklæring, som lægen ikke fandt lovlig og derfor ikke besvarede. I maj blev A tilbudt en omplacering, og kommunen anmodede samtidig A om at oplyse, hvornår arbejdet kunne genoptages. A tog imidlertid ikke stilling

hertil. Under henvisning til det lange sygefravær besluttede kommunen i september at afskedige A. Afskedigelsen blev prøvet ved et afskedigelsesnævn, som tilkendte A 80.000 kr. A anlagde efterfølgende sag ved domstolene med påstand om yderligere kompensation. A gjorde gældende, at afskedigelsen var udtryk for en ugyldig forvaltningsakt, idet der var sket tilsidesættelse af væsentlige forvaltningsretlige principper som partshøring, begrundelse, officialmaksimen og god forvaltningsskik. Afskedigelsesnævnet havde alene været kompetent til og havde derfor alene taget stilling til, om afskedigelsen var ansættelsesretligt saglig. Højesteret henviste til sagen U2008.401H, hvor Højesteret udtalte, at de forvaltningsretlige regler om sagsbehandling i afskedigelsessager skal bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger, og at forvaltningsretlige sagsbehandlingsfejl ikke i sig selv kan udløse økonomisk kompensation, heller ikke i afskedigelsessager. Højesteret udtalte herefter, at det under en faglig voldgiftssag, hvor der skal tages stilling til, om en forvaltningsmyndigheds afskedigelse er usaglig og i givet fald skal udløse en godtgørelse, er naturligt og ofte også nødvendigt, at voldgiftsretten – også i tilfælde, hvor den processuelt er afskåret fra at foretage en forvaltningsretlig kvalifikation af eventuelle fejl – i sin samlede vurdering inddrager hele sagsforløbet, herunder den måde forvaltningen har håndteret sagen på. Højesteret henviste dernæst til, at opmanden ved fastsættelsen af godtgørelsen havde taget hensyn til ”samtlige foreliggende omstændigheder”, således som disse nærmere var beskrevet i tilkendegivelsen, og at det af denne fremgik, at kommunens sagsbehandling, herunder omstændighederne i forbindelse med tjenestefritagelsen, oplysningen af sagen, høringen af A og begrundelsen for afskedigelsen, var indgået i bedømmelsen. Højesteret fandt på den baggrund, at A ikke havde krav på yderligere økonomisk kompensation. Med denne begrundelse stadfæstede Højesteret landsrettens dom.

Højesterets dom af 17. marts 2009 (18/2008)

A mod Lloyds Register

Værneting for afskedigelsessag i henhold til Domskonventionen

A, der den 1. november 1995 blev ansat af Lloyd's Register, London, med første tjenestested i Danmark, blev efterfølgende forflyttet til først England i 1997, dernæst Norge i 1999. I foråret 2002 blev A afskediget med 3 måneders varsel. A, der anså sig selv for udstationeret fra Danmark under sine ophold i både England og Norge, mente sig berettiget til 6 måneders opsigelsesvarsel. A anlagde sag ved Sø- og Handelsretten mod Lloyd's Register. Lloyd's Register bestred, at A havde været udstationeret fra Danmark til England og Norge. Lloyd's Register gjorde gældende, at A ikke 'sædvanligvis' havde haft sit arbejde i Danmark, og påstod sagen afvist med henvisning til værnetingsreglerne i Domskonventionen. Sø- og Handelsretten, der udskilte værnetingssspørgsmålet til særskilt behandling, fandt, at A sædvanligvis havde udført sit arbejde i Norge, og at ingen af undtagelsesbestemmelserne i Domskonventionens art. 5 kunne føre til et andet resultat. Danmark var herefter ikke rette værneting for søgsmålet mod Lloyd's Register, hvorfor sagen blev afvist.

Efter en gennemgang af A's ansættelsesforhold i Danmark, England og Norge konstaterede Højesteret, at A's ansættelse i Lloyd's Register havde fordelt sig på først 20 måneder i Danmark, herefter 27 måneder i England og endelig 34 måneder i Norge. Under hensyn til varigheden af A's arbejdsperiode i Norge og til, at A's krav var rejst på baggrund af afskedigelsen i Norge, samt at han på afskedigelsestidspunktet havde bopæl i Norge, fandt Højesteret, at sagen havde en sådan tilknytning til Norge, at A sædvanligvis udførte sit arbejde i Norge og ikke i Danmark. Betingelserne i Domskonventionens art. 5, nr. 1, for at anlægge sag i Danmark var herefter ikke opfyldt. Højesteret fandt videre, at sagen ikke vedrørte driften af Lloyd's Registers afdeling i Danmark, hvorfor betingelserne i domskonventionens artikel 5, nr. 5, for at an-

lægge sagen i Danmark heller ikke var opfyldt. Højesteret tiltrådte herefter, at sagen var blevet afvist.

Højesteret stadfæstede dermed Sø- og Handelsrettens dom.

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

Sø- og Handelsrettens dom af 2. april 2009
(F-0026-07) 3 juridiske og 2 sagkyndige dommere

HTS som mandatar for en medlemsvirksomhed mod HK Danmark som mandatar for et medlem

Ryglidelse omfattet af handicapbegrebet, og arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at afskedigelse ikke skyldtes dette

Efter et par måneders virksomhedspraktik med blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter vedkommende som elev i perioden 1. september 2004 til 31. august 2006 skulle uddannes som salgsassistent i et byggemarked. Virksomhedspraktikken havde været med fuld lønkom-pensation fra kommunen, og elevansættelsen skete også med kommunalt løntilskud, alt som led i revalidering på grund af helbredsproblemer med ryggen. Eleven havde en del sygefravær på grund af rygproblemerne, og virksomheden anmodede derfor kommunen om fuld lønkom-pensation. Dette blev afslået i juni 2005 med bemærkningen, at virksomheden ikke havde fundet en eventuel ordning med kommunalt betalt personlig assistance til eleven praktisk gennemførlig, og i oktober varslede kommunen med henvisning til, at eleven havde givet udtryk for, at han på den baggrund og som følge af den megen sygdom ikke fandt det realistisk at fortsætte uddannelsen, at løntilskuddet ville blive bragt til ophør med udgangen af januar 2006. Eleven havde været sygemeldt siden slutningen af juli 2005, og da virksomheden modtog en lægeerklæring med sygemelding i yderligere 6-8 uger, bragte man den 17. januar 2006 uddannelsesaftalen til ophør med øjeblikkelig virkning. Berettigelsen

heraf blev indbragt for Tvistighedsnævnet, som i en kendelse af 28. juni 2007 gav eleven medhold og tilkendte ham en godtgørelse på godt 97.000 kr. Denne afgørelse indbragte virksomheden med krav om frifindelse for en byret, der i medfør af retsplejelovens § 227 henviste sagen til Sø- og Handelsretten. Eleven krævede her en godtgørelse efter § 7 i lov nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. svarende til mere end de 6 måneders løn, Tvistighedsnævnet havde taget udgangspunkt i, samt minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, i alt godt 210.000 kr. Sagens hovedspørgsmål var, om eleven på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophævelse havde en sådan fysisk funktionsnedsættelse og et deraf affødt kompensationsbehov, at han måtte anses for handicappet i henhold til forskelsbehandlingsloven, og i bekræftende fald om virksomheden havde opfyldt sin forpligtigelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i medfør af lovens § 2a. Efter de lægelige oplysninger sammenholdt med elevens egne oplysninger lagde Sø- og Handelsretten til grund, den pågældende under sin ansættelse i virksomheden havde svære rygproblemer, der skyldtes nedslidning efter mange års fysisk krævende arbejde i forskellige arbejdsfunktioner, og at problemerne var af varig karakter. I forhold til de arbejdsopgaver i virksomheden, der krævede tunge løft, indebar rygproblemerne en funktionsnedsættelse med et deraf affødt kompensationsbehov, for at han kunne fungere på lige fod med andre ansatte. Rygproblemerne var under disse omstændigheder et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Efter oplysningerne om forløbet af elevens ansættelse var der ikke grundlag for at antage, at virksomheden havde truffet virksomme foranstaltninger til imødekommelse af kompensationsbehovet. En personlig assistanceordning, som var blevet bragt i forslag af kommunen, og som antagelig kunne have opfyldt elevens kompensationsbehov, blev afvist af virksomheden på et tidspunkt, hvor det nærmere indhold af en sådan ordning endnu

ikke var fastlagt, og virksomheden ønskede ikke spørgsmålet yderligere undersøgt af kommunen. På den baggrund fandt retten ikke, at der forelå grundlag for at fastslå, hvorvidt en sådan ordning, som hævdede af virksomheden, ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for denne, jf. forskelsbehandlingslovens § 2a. Som følge af det anførte var det ikke godtgjort, at virksomheden havde opfyldt sin forpligtelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2a, og ophævelsen af uddannelsesaftalen var følgelig uberettiget, hvorfor eleven havde krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, der passende kunne fastsættes svarende til bestemmes til 6 måneders løn eller godt 97.000 kr. I medfør af funktionærlovens § 3 havde eleven tillige ret til en minimalerstatning svarende til 3 måneders løn, eller kr. 48.600 kr., mens retten fandt tilstrækkeligt grundlag for at antage, at virksomheden havde ansættelsesbevislovens § 2.

Dommen kan ses på
www.domstol.dk/soehandelsretten

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. april 2009 (H-0102-05) med sagkyndige dommere

Gate Gourmet Denmark ApS mod LSG Sky Chefs Danmark A/S

Ikke en virksomhedsoverdragelse i tilfælde af leverandørskifte

Under sagen krævede Gate Gourmet, at LSG skulle betale godt 4 mio. kr., idet man særligt gjorde gældende at sidstnævnte var erstatningsansvarlig i anledning af at man afviste at anerkende det som en virksomhedsoverdragelse, da Maersk Air opsagde en kontrakt med Gate Gourmet om levering af cateringydelser og indgik aftale med LSG om, at denne virksomhed skulle levere ydelserne. LSG nedlagde påstand om frifindelse, særligt under henvisning til at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse i et tilfælde som det foreliggende, hvor der ikke var overdraget en virksomhed fra

Gate Gourmet til LSG, og ingen lønmodtagerne hos Gate Gourmet har gjort krav gældende efter virksomhedsoverdragelsesloven. Efter forhandlingen i medfør af retsplejelovens § 253 foreløbig var begrænset til de nævnte anbringender, udtalte Sø- og Handelsretten, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, jf. lovens § 1, stk. 1. Foreligger der en overdragelse, indtræder erhververen efter § 2, stk. 1, umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til bl.a. kollektivt overenskomst eller individuel aftale om løn og arbejdsforhold. Grundlaget for virksomhedsoverdragelsesloven er Rådets direktiv 77/187 som er ændret ved Rådets direktiv 98/50 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter. Ordlyden af virksomhedsoverdragelsesloven og direktivet set i lyset af nogle betragtninger til ændringsdirektivet måtte efter rettens opfattelse føre til, at der ikke kunne antages at foreligge en overdragelse eller overførsel omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven eller -direktivet Det var uden betydning for spørgsmålet, at en del af de personer der hos Gate Gourmet var beskæftiget med levering af ydelser til Maersk Air, efter leverandørskiftet blev beskæftiget hos LSG med tilsvarende arbejde; og hverken en korrespondance mellem parterne eller enighed mellem organisationerne på et møde kunne retten til den opfattelse at der var aftalemæssigt grundlag for anvendelse af virksomhedsoverdragelsesloven. Den af Gate Gourmet hævdede opfattelse ville endvidere føre til en beskyttelse af kontraktlige relationer, som er uden forbindelse med formålet med virksomhedsoverdragelsesloven. Gate Gourmet skulle derfor ikke have medhold i den nedlagte påstand, idet retten dog bemærkede, at man ikke herved havde taget stilling til, om der i tilfælde af, at der forelå en transaktion omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, i det foreliggende tilfælde skete overførsel af en

økonomisk enhed, som bevarede sin identitet efter overdragelsen.

Kendelsen kan ses på
www.domstol.dk/soehandelsretten

Højesterets dom af 17. april 2009 (487/2005)

A mod Kommunernes Landsforening som mandatar for Skælskør Kommune

Ikke krav på godtgørelse for mangelfulde ansættelsesbeviser

A var i perioden fra 1999 til 2001 i individuel jobtræning under Skælskør Kommune. Han modtog i den forbindelse i alt fem ansættelsesbreve, som ikke opfyldte ansættelsesbevislovens krav, bl.a. manglede der oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst. Ansættelse på de omhandlede arbejdssteder var generelt omfattet af faglige overenskomster mellem KL og FOA og KL og SID, som begge henviser til KTO-aftalen. Efter KTO-aftalen gælder bl.a. en direktivbaseret ordning om pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren med henblik på, at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig. Skælskør Kommune berigtigede ansættelsesbeviserne inden for denne frist. A, der ikke var medlem af overenskomstbærende organisationer, rejste herefter krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven, idet han bl.a. gjorde gældende, at han ikke havde været omfattet af KTO-aftalen. Under sagens behandling for Højesteret blev sagen forelagt EF-domstolen, der fastslog, at ansættelsesbevisdirektivet (Rådets direktiv 91/533/EØF) kan gennemføres ved kollektive overenskomster også med virkning for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation. EF-domstolen fastslog endvidere, at en ordning om pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren med henblik på, at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 1. led, kan gennemføres ved kollektiv overenskomst med virkning også for arbejdstagere, som ikke er

medlem af en overenskomstbærende organisation. Højesteret fastslog, at ansættelsesbevisloven ikke fandt anvendelse, selv om A's oprindelige ansættelsesbreve ikke indeholdt oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst. Højesteret lagde herved vægt på, at Skælskør Kommune efter de kollektive overenskomster mellem henholdsvis KL og FOA og KL og SID, som A's arbejdsforhold var omfattet af, havde pligt til at give oplysninger om ansættelsesforholdet i overensstemmelse med KTO-aftalen også over for ansatte, der – som A – ikke var medlem af en overenskomstbærende organisation. Da Skælskør Kommune berigtigede ansættelsesbrevene inden for fristen på 15 dage i KTO-aftalen, så de opfyldte aftalens direktivbaserede krav, og da A dermed opnåede den retsstilling, der fulgte af de faglige overenskomster og KTO-aftalen, frifandt Højesteret Skælskør Kommune. Landsretten var kommet til samme resultat.

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

Højesterets dom af 22. april 2009 (316/2006)

FOA som mandatar for et medlem mod Ankestyrelsen

Afgørelse om genoptagelse af arbejdsskadesager forudsætter ikke en vurdering af årsagsforbindelsen mellem de væsentligt ændrede forhold og arbejdsskaden

P pådrog sig i juni 1994 en skade, som førte til stærke rygsmerter. Arbejdsskadestyrelsen anerkendte i marts 1995 skaden som en arbejdsskade, og P blev i juni 1996 indstillet til mellemste førtidspension. I oktober 1996 blev P's tab af erhvervsevne fastsat til 65 %. Som følge af en forværring af smerterne blev P i januar 2001 opereret i ryggen, og hun fik i september 2001 tilkendt højeste førtidspension. P søgte om genoptagelse af sin arbejdsskadesag, hvilket Ankestyrelsen endeligt afslog i juli 2004. I sin afgørelse henviste styrelsen til, at forværringen af P's situation ikke kunne tilskrives

arbejdsskaden, men måtte henføres til P's forudbestående slidigt i ryggen. Ankestyrelsen havde i juli 2000 ændret sine retningslinjer for afgørelse af sager efter arbejdsskadelovens bestemmelse om genoptagelse inden udløbet af 5 år efter fastsættelsen af erstatning. De nye retningslinjer forudsatte, at der var overvejende sandsynlighed for, at skadelidte som følge af de væsentligt ændrede forhold ville være berettiget til yderligere erstatning. Efter retningslinjerne skulle lovens formodningsregel om, at en forværring som udgangspunkt må tilskrives en tidligere anerkendt arbejdsskade, endvidere ikke finde anvendelse ved vurderingen af genoptagelsesspørgsmålet. P påstod sin sag genoptaget, idet der var sket væsentlige ændringer i hendes forhold. Ankestyrelsen gjorde derimod gældende, at genoptagelse efter arbejdsskadeloven forudsatte, at der var overvejende sandsynlighed for, at skadelidte som følge af de væsentligt ændrede forhold ville være berettiget til yderligere erstatning. Højesterets flertal udtalte, at arbejdsskadelovens bestemmelse om genoptagelse inden 5 år efter første fastsættelse må forstås på den måde, at det i de tilfælde, der er omfattet af bestemmelsen, alene er en betingelse for genoptagelse, at der er sket væsentlige ændringer af skadelidtes helbreds-mæssige og/eller erhvervsmæssige forhold m.v., og at der derfor ikke ved afgørelsen af genoptagelse inden for 5 år skal foretages nogen vurdering af årsagsforbindelse mellem skaden og de ændrede forhold. Hvis sagen genoptages, skal en sådan efterfølgende afgørelse træffes under hensyn til lovens formodningsregel. Ankestyrelsens praksis kunne derfor ikke anses for at være i overensstemmelse med loven. Højesteret udtalte endvidere, at der efter Ankestyrelsens afgørelse i 1996 var sket væsentlige ændringer af P's forhold, og at betingelserne for genoptagelse derfor var opfyldt. Højesteret havde dog ikke ved sin afgørelse foretaget nogen prøvelse af årsagsforbindelsen.

Højesteret tog herefter P's påstand om genoptagelse af sagen til følge og ændrede derved

landsrettens afgørelse. Dissens vedrørende begrundelsen

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

Højesterets dom af 12. maj 2009 (517/2007)

Sammenslutningen af Frie Funktionærer som mandatar for Funktionærforeningen SAFT på Risø mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, med Dansk Metal som biintervenient til støtte for sidstnævnte

Funktionærforening havde ikke krav på at forhandle om eller indgå en organisationsaftale med Finansministeriet

Sammenslutningen af Frie Funktionærer anmodede for Funktionærforeningen SAFT på Risø Finansministeriet, Personalestyrelsen om at indgå en organisationsaftale for forskningsteknikere ansat på Risø. Baggrunden var, at Frie Funktionærer organiserede det overvejende flertal af forskningsteknikere ansat på Risø. Ministeriet afslog anmodningen. Afslaget var begrundet med, at ministeriet allerede havde fornyet organisationsaftalen for bl.a. forskningsteknikere på Risø med Dansk Metal. Ministeriet havde endvidere et ønske om at reducere omfanget af parallelle overenskomster med henblik på at sikre klarheden og forenkle administrationen på området. Ved opgørelsen af repræsentationskravet ville ministeriet tage udgangspunkt i det samlede antal ansatte forskningsteknikere og ingeniørassistenter i staten. Herefter anlagde Frie Funktionærer som mandatar for SAFT sag mod Finansministeriet med påstand om, at ministeriet skulle anerkende, at SAFT havde krav på at forhandle organisationsaftale for forskningsteknikere ansat på Risø. Ministeriet påstod frifindelse. Dansk Metal indtrådte som biintervenient til støtte for ministeriet.

Højesteret tiltrådte, at Finansministeriet ved sin beslutning om ikke at forhandle om eller indgå en organisationsaftale med SAFT ikke havde tilsidesat almindelige forvaltningsretlige

principper, herunder princippet om ligebehandling. Højesteret lagde vægt på, at domstolene måtte udvise betydelig tilbageholdenhed ved prøvelsen af, om afvisning af forhandling om overenskomstindgåelse indebar en tilsidesættelse af forvaltningsretlige principper, at ministeriet havde søgt at varetage et sagligt formål, og at der ikke forelå særlige forhold. Den faggruppe, som SAFT's påstande angik, var allerede omfattet af en kollektiv overenskomst, der regulerede løn- og arbejdsvilkår for ca. 300 ansatte. Allerede fordi SAFT med sine 34 medlemmer ikke kunne anses for at være repræsentativ på overenskomstområdet, fandt Højesteret, at Finansministeriet ved sin beslutning om ikke at forhandle om eller indgå en organisationsaftale heller ikke havde tilsidesat forpligtelser, der fulgte af artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, hverken alene eller sammenholdt med konventionens artikel 14. Derfor frifandt Højesteret Finansministeriet. Landsretten var nået til samme resultat.

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

Højesterets dom af 14. maj 2009 (219/2008)

Rigsadvokaten mod Knud Grøngaard og Allan Bang

Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems videregivelse af insider-oplysninger til sit fagforbund ikke omfattet af forbuddet mod videregivelse af intern viden

Knud Grøngaard og Allan Bang var af landsretten dømt for overtrædelse af værdipapirhandelslovens bestemmelse om videregivelse af intern viden. Knud Grøngaard, der var medarbejderrepræsentant i RealDanmarks bestyrelse samt formand for Finansforbundets lokalkreds i RealDanmark, videregav i august 2000 oplysninger til Finansforbundets formand Allan Bang om, at bestyrelsen havde besluttet at indgå i forhandlinger om en fusion med Danske Bank. Ultimo september videregav han oplys-

ninger om datoen for offentliggørelsen af fusionen og om bytteforholdet mellem selskabernes aktier. Allan Bang videregav selvstændigt oplysningerne til sine næstformænd og nærmeste medarbejdere. Landsretten fandt det bevist, at videregivelsen hovedsageligt var sket af hensyn til Finansforbundets planlægning af et fusionsberedskab i anledning af det forventede store antal afskedigelser. De ca. 20.000 medarbejdere, der var berørt af fusionen, omfattede en betydelig del af Finansforbundets medlemmer, og fusionen ville betyde, at op til 3.500 arbejdspladser skulle nedlægges. Under sagen for byretten var stillet et præjudicielt spørgsmål til EF-domstolen vedrørende rækkevidden af insider-direktivets undtagelsesbestemmelse om adgangen til at videregive intern viden, der sker som et normalt led i udøvelsen af vedkommendes funktion. Højesteret frifandt begge de tiltalte. Retten udtalte, at det var bedst stemmende med undtagelsesbestemmelsens formål og forarbejder, at et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem som udgangspunkt har mulighed for at drøfte spørgsmål om en fusion af væsentlig betydning for de ansatte med formanden for sin faglige organisation. Højesteret lagde endvidere til grund, at videregivelsen ikke alene var begrundet i et ønske om at have et fusionsberedskab klar, men også i et ønske om med Allan Bang at drøfte, hvilken holdning der skulle indtages til den påtænkte fusion, ligesom videregivelsen af oplysningerne om bytteforholdet skete til brug for Finansforbundets vurdering af, om der var udsigt til et modbud uden de samme alvorlige beskæftigelsesmæssige konsekvenser. Højesteret fandt, at Knud Grøngaards videregivelse var sagligt begrundet og et normalt led i hans funktion som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem. Ligeledes var det et normalt led i Knud Grøngaards hverv som formand for Finansforbundet, at han videregav oplysningerne til sine nærmeste medarbejdere. Højesteret ændrede derved landsrettens dom.

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

Statslige klagenævn på det arbejdsretlige område

Ved siden af de almindelige domstole, de fagretlige organer samt Arbejds- og tjenestemandssretterne findes en række særlige uafhængige, offentlige nævn, som har til formål at tage stilling til tvister på arbejdsmarkedet, jf. herved f.eks. Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret I side 387ff samt Jens Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2009) side 46f, som fremhæver, at nævnene hidtil ikke har spillet nogen på det klassiske arbejdsretlige område.

Arbejdsmarkedets Ankenævn

Nævnet, der blev oprettet i 1970 som et ankenævn for arbejdsløshedsforsikring med fik yderligere opgaver og sit nuværende navn i 1990, forestår behandlingen af en række forskellige sager inden for Beskæftigelsesministeriets ressort. Det fungerer som klageinstans i forhold til bl.a. Arbejdsdirektoratets afgørelser, og behandler endvidere spørgsmål om, hvorvidt en arbejdsgiver har overholdt sin pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet i de tilfælde, hvor arbejdsgiverens pligt ikke følger af en kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 91/533/EF (ansættelsesbevisdirektivet).

Den generelle bestemmelse om nævnets kompetence findes i § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 975 af 26. september 2008, hvorefter Arbejdsmarkedets Ankenævn behandler konkrete klagesager i det omfang, dette er fastsat i lovgivningen. Spørgsmål om afgrænsningen af kompetencen i forhold til kollektive overenskomster og aftaler mellem parterne forekommer i forbindelse med nævnets behandling af sager efter ferieloven og ansættelsesbevisloven.

I ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, er det i § 44, stk. 1, fastsat, at direk-

tøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i forskellige spørgsmål, ”medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst”, og da sådanne afgørelser efter lovens § 45, stk. 1, kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, sker det, at nævnet skal tage stilling til forståelsen af nævnte passus i § 44, stk. 1.

Af ansættelsesbevisloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007, ses det i § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse ”i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til betingelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet”, og eftersom spørgsmål om manglende overholdelse af oplysningspligten efter loven i medfør af lovens § 5, stk. 1, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn, sker det, at nævnet tager stilling til forståelsen af lovens § 1, stk. 3. De problemstillinger, der knytter sig til disse spørgsmål, rummer principielle aspekter og vil utvivlsomt kunne underkastes en nærmere analyse, hvilket dog falder uden for denne fremstillings rammer.

Hvordan Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning er, afhænger af sagstypen. I henhold til forretningsordenens § 7 er nævnet i sager om arbejdsløshedsforsikring, aktiv beskæftigelsesindsats, børnepasningsorlov og kompensation til handicappede i erhverv mv. beslutningsdygtigt, når der udover formanden er de to medlemmer udarbejdet af hovedorganisationerne samt det medlem, der udpeges af beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren, til stede. I sager om dagpengegodtgørelse skal alene formanden og de af hovedorganisationerne udpegede medlemmer være til stede, mens disse i sager om arbejdsmarkedssuddannelser suppleres af et medlem, der er udpeget af beskæftigelsesministeren efter forhandling med undervisningsministeren.

I sager vedrørende ansættelsesbevisloven og ferieloven, der i særlig grad har berøringsflader til det fagretlige system, består nævnet af formanden, et medlem udpeget af DA og et medlem udpeget af LO. Hvis lønmodtager eller arbejdsgiveren i sagen er medlem af en organisation, der ikke er tilknyttet de to nævnte hovedorganisationer, udpeges yderligere en repræsentant for hovedorganisationen for den pågældende lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og hvis lønmodtageren eller arbejdsgiveren er tilsluttet en organisation, der ikke er medlem af en hovedorganisation, udpeges yderligere en repræsentant direkte fra lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisationen.

Sagerne forberedes i nævnets sekretariat i Ankestyrelsen efter almindelige principper herfor, herunder iagttagelse af sædvanlige forvaltningsretlige procedurer omkring sagsoplysning, partshøring mv., og når sagen skønnes videst muligt og tilstrækkeligt oplyst, fremsendes relevante sagsakter samt en sagsfremstilling med et forslag til sagens afgørelse til nævnsmedlemmerne. Normalt modtager nævnsmedlemmerne dette materiale en uge før nævnsmødet.

Møderne i Arbejdsmarkedets Ankenævn finder sted efter formandens bestemmelse, når sagerne tilsiger det, eller når mindst to medlemmer af nævnet fremsætter ønske herom. Formanden tager på nævnets vegne stilling til, om en sag skal afvises fra realitetsbehandling af formelle grunde, herunder overskridelse af fastsatte frister for sagens indbringelse for nævnet.

På møderne fremlægger den relevante sagsbehandler fra sekretariatet i reglen den enkelte sag kort og i tilfælde, hvor der ikke umiddelbart er opbakning til sekretariatets indstilling blandt nævnsmedlemmerne, drøftes sagen. Hvis sagen ikke udsættes, stemmes der blandt de ovenfor nævnte nævnsmedlemmer. I tilfælde af ligestilling er formandens stemme afgørende, og nævnet er kun beslutningsdygtigt, hvis de ovenfor nævnte nævnsmedlemmer alle er til stede, idet en stedfortræder dog kan er-

statte formanden ved dennes forfald. Hvert nævnsmedlem har én stemme.

Ligesom sagsbehandlingen forud for møderne er skriftlig, føres der protokol over nævnets forhandlinger og beslutninger, og Arbejdsmarkedets Ankenævns afgørelser skal foreligge skriftligt og være underskrevet af formanden eller en dertil bemyndiget person fra nævnets sekretariat. Formanden kan indstille, at en sag kan afgøres alene efter skriftlig procedure, men hvis et nævnsmedlem ikke ønsker sagen afgjort på dette grundlag, skal sagen behandles på et møde. Nævnsmedlemmerne og andre deltagere i møderne er i øvrigt omfattet af forvaltningslovens og straffelovens regler om tavshedspligt

Klagenævnet er uafhængigt, og dets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Folketingets Ombudsmand har dog indseende med dets virksomhed i lighed med, hvad der gælder for andre forvaltningsmyndigheder. Nævnets afgørelser kan derimod indbringes for domstolene, jf. dog herved Østre Landsrets dom af 31. oktober 2007 (Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 58) om manglende søgsmålskompetence hos Beskæftigelsesministeriet.

En mere detaljeret beskrivelse af Arbejdsmarkedets Klagenævn og dets virksomhed findes på www.ankestyrelsen.dk, ligesom der henvises til omtalen af nævnet i Karina Bachenscheer Spiermann, Morten Schønning Madsen og Peter Steen Stenholm: Konfliktløsning på arbejdsmarkedet (2004) side 73ff samt i Ole Hasselbalch: Arbejdsprocesret (2008) side 162f.

Tvistighedsnævnet

Efter § 63, stk. 2, i erhvervsuddannelseslovens, der trådte i kraft i 1991, jf. nu lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007, behandles tvistigheder om uddannelsesforholdet mellem en elev og praktikvirksomheden med de i stk. 4 nævnte undtagelser, af det uafhængige Tvistighedsnævn, der afløste lærlige voldgiftsretterne og det daværende nævn.

Et af de faglige udvalg, der i henhold til lovens § 37, stk. 1, er nedsat af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer med lige repræsentation og en elevrepræsentant uden stemmeret, skal dog efter § 63, stk. 1, forinden have søgt at mægle forlig.

Klager kan således som udgangspunkt hverken indbringes for andre myndigheder eller domstolene.

Twistighedsnævnet, består af en formand, der skal være dommer, og 4 faste medlemmer, hvoraf undervisningsministeren beskikker 2 efter indstilling fra DA og 2 efter indstilling fra LO. I den enkelte sag medvirker udover de faste medlemmer eller disses stedfortrædere ifølge § 64, stk. 2, yderligere af 2 medlemmer udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde, jf. herom Højesterets dom af 9. maj 2008 (Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1897 omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsret maj 2008).

Nærmere regler om nævnets virksomhed findes i bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992, hvoraf bl.a. fremgår, at sagerne forberedes skriftligt gennem et sekretariat, som Undervisningsministeriet stiller til rådighed.

Under den mundtlige behandling i Twistighedsnævnet kan der afgives parts- og vidneforklaringer. Medmindre det lykkes at forlige sagen, træffes afgørelse træffes ved kendelse efter stemmeflerhed, men således at formandens stemme i påkommende tilfælde er afgørende.

Twistighedsnævnets afgørelser kan inden for en frist på 8 uger indbringes for domstolene. Hvis dette ikke sker, kan afgørelser og forlig indgået for nævnet fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig.

Der henvises i øvrigt Twistighedsnævnets årsberetning

<http://pub.uvm.dk/2008/tvister2007/> og omtalen af nævnet i Karina Bachenscheer Spiermann, Morten Schønning Madsen og Peter Steen Stenholm: Konfliktløsning på arbejds-

markedet (2004) side 71ff, Michael Kistrup: Erhvervsuddannelsesloven side 155ff samt i Ole Hasselbalch: Arbejdsprocesret (2008) side 170ff og Den danske arbejdsret I side 392ff.

Arbejds miljøklagenævnet

Nævnet, der blev oprettet i 1999, har i medfør af arbejdsmiljølovens § 81 kompetence til at behandle klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven samt forvaltningsretlige spørgsmål i tilknytning hertil. Det indebærer, at Arbejds miljøklagenævnet ikke har kompetence til at forholde sig til Arbejdstilsynets prioritering af dets ressourcer, jf. således nævnets nyhedsbrev nr. 11. fra oktober 2002 om indplacering i forbindelse med tilpasset tilsyn, og nævnet har heller ikke kompetence til at tage stilling til Arbejdstilsynets sagsbehandling i mere generel henseende.

Man kan måske fremstille det på den måde, at nævnet kan tage stilling til Arbejdstilsynets sagsoplysning i relation til f.eks. en teknisk indretning, men ikke i samme omfang har beføjelser vedrørende f.eks. en tilsynsførendes fremgangsmåde ved tilsynsbesøg. Således blev en menighedsrådsformands klage over, at Arbejdstilsynet telefonisk havde givet udtryk for, at menighedsrådet læste den af BST udarbejdede rapport "som Fanden læser bibelen" oversendt fra Arbejds miljøklagenævnet til Beskæftigelsesministeriet til videre foranstaltning, jf. Arbejds miljøklagenævnets Årsberetning 2002 side 40.

Der foreligger ikke umiddelbart praksis, hvor nævnets kompetence i relation til overenskomstsyste met, herunder til den fagretlige sagsbehandling, har været prøvet, men det kan ikke udelukkes, at det vil kunne ske. Det kan være i tilfælde, hvor der i arbejdsmiljølovgivningen henvises til eksempelvis fravigelser via kollektive overenskomster mv., og det kan være på områder, hvor kollektive overenskomster kan erstatte arbejdsmiljølovgivning. Det er dog nærliggende, at blandt andet den overvejende partsrepræsentation i Arbejds miljøklagenæv-

net vil sikre, at spørgsmål, der hører hjemme i det fagretlige system, også vil blive behandlet i dette system.

Ud over formanden er der 10 stemmeberettigede medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet. 3 medlemmer indstilles af LO, ét af FTF og ét af Akademikernes Centralorganisation. Endvidere indstiller DA, arbejdsgiverne i landbruget, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation samt de offentlige arbejdsgivere hver ét medlem. Formand og stedfortræder udpeges af Beskæftigelsesministeren.

De nævnte medlemmer, der gennemgæede selv har betydelig arbejdsmiljøfaglig indsigt, suppleres af de 3 sagkyndige uden stemmeret, der i praksis alene medvirker i sager, hvor der er brug for særlig juridisk, medicinsk eller teknisk bistand. Formanden kan lade sig repræsentere af en stedfortræder, og der er udpeget suppleanter for medlemmerne.

Sagerne forberedes i nævnets sekretariat i Ankestyrelsen efter almindelige principper herfor, herunder iagttagelse af sædvanlige forvaltningsretlige procedurer omkring sagsoplysning, partshøring mv., og når sagen skønnes videst muligt og tilstrækkeligt oplyst, fremsendes relevante sagsakter samt en sagsfremstilling med et forslag til sagens afgørelse til nævnsmedlemmerne. Normalt modtager nævnsmedlemmerne dette materiale en uge før nævnsmødet.

Møderne i Arbejdsmiljøklagenævnet finder sted en gang om måneden. De ledes af formanden eller stedfortræderen. Ud over at tage stilling til konkrete klager over Arbejdstilsynets afgørelser mv., kan nævnet tage stilling til spørgsmål vedrørende dets kompetence og om behandling af klager, der er indgivet for sent. Habilitetsspørgsmål afgøres af formanden eller stedfortræderen.

På møderne fremlægger den relevante sagsbehandler fra sekretariatet i reglen den enkelte sag kort og i tilfælde, hvor der ikke umiddelbart er opbakning til sekretariatets indstilling blandt nævnsmedlemmerne, drøftes sagen.

Hvis sagen ikke udsættes, stemmes der blandt de stemmeberettigede. Nævnet er kun beslutningsdygtigt, hvis der er mindst tre medlemmer fra såvel lønmodtager- som arbejdsgiver-side eller suppleanter herfor til stede. Hvert medlem, bortset fra de sagkyndige, har én stemme, og i tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Ligesom sagsbehandlingen er skriftlig, skal Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser foreligge skriftligt. Visse sager kan afgøres alene efter skriftlig procedure, og formanden eller stedfortræderen har også adgang til at afgøre visse specifikke spørgsmål umiddelbart. Nævnsmedlemmerne og andre deltagere i møderne er i øvrigt omfattet af forvaltningslovens og straffelovens regler om tavshedspligt

Nævnet er uafhængigt, og dets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

En mere detaljeret beskrivelse, herunder i relation til spørgsmål om nævnets kompetence, findes på www.ankestyrelsen.dk, ligesom der henvises til omtalen i Troben A. Sørensen: Arbejdsmiljøloven (2008) side 230ff og Ole Hassebalch: Arbejdsprocesret (2008) side 162ff.

Ligebehandlingsnævnet

Ved lov nr. 387 af 27. maj 2008 blev Ligestillingsnævnet, der var oprettet i 2000, pr. 1. januar 2009 afløst af et nævn med bredere kompetence.

Ligebehandlingsnævnet består af en formand og 2 næstformænd, der alle skal være dommere, og 9 andre medlemmer, som også skal være jurister samt have særligt kendskab til de områder, nævnet beskæftiger sig med:

Klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter en række nærmere angivne love samt klager fra lønmodtagere over brud på kollektive overenskomsten med tilsvarende ligebe-

handlingsforpligtelser, hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en administrativ myndighed, før denne har truffet afgørelse, og det kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene. Til gengæld kan parterne ikke indbringe en sag for domstolene, så længe den verserer ved nævnet.

I den enkelte sag sættes Ligebehandlingsnævnet normalt med et medlem af formandskabet og 2 andre medlemmer, men det kan i principielle sager udvides med yderligere 2 nævnsmedlemmer. Der kan indhentes erklæringer fra sagkyndige, og ved behandling af sager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, skal nævnet indhente en udtalelse fra overenskomstens parter.

Klagerne behandles på skriftligt grundlag og sagerne forberedes af et sekretariat, som Ankestyrelsen stiller til rådighed.

Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de omhandlede love og kollektive overenskomster.

Dets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, men hvis en afgørelse eller et forlig, som er indgået for nævnet ikke efterleves, skal det på klagers anmodning og dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

Yderlige oplysninger om Ligebehandlingsnævnet, herunder anonymiserede resuméer af dets afgørelser, kan findes på www.ligenaevn.dk, ligesom der henvises til omtalen i Ole Hasselbalch: Arbejdsprocesret (2008) side 163ff og Agnete Anderesen, Ruth Nielssen og Kirsten Precht: Ligestillingslovene 1 (2008) side 277ff.

Overgangsordningen for østeuropæiske lønmodtagere er ophørt

Ved udvidelsen af EU med 8 østeuropæiske lande (Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn) i 2004, blev der med den såkaldte østaf-tale indgået af regeringspartierne, S, SF og RV indført en overgangsordning for lønmodtagere fra disse; og da Bulgarien og Rumænien i 2007 blev optaget i EU, blev lønmodtagere herfra også omfattet af aftalen, der er nærmere omtalt i Arbejds- og tjenestemandstretternes årsberetning 2007 afsnit 4.6.

Overgangsregler kunne efter EU-retten i relation til de oprindelige 8 ny østmedlemmer opretholdes indtil 1. maj 2009 og herefter kun, hvis der påvises alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet som følge af udvidelsen.

Forligskredsen bag østaf-talen har været enig om at ophæve overgangsreglerne den 1. maj, også for så vidt angår lønmodtagere fra Rumænien og Bulgarien. Det betyder, at lønmodtager fra de 10 østeuropæiske lande nu kan arbejde i Danmark på lige vilkår med andre EU-borgere.

Antallet af personer fra de nye EU-lande med arbejdstilladelse toppede i august 2007, hvor ca. 13.000 personer havde arbejdstilladelse. Siden er tallet faldet, og ved udgangen af januar 2009 var der ca. 6.000 arbejdstagere fra de nye EU-lande

Litteratur

Arbejdsretlige fremstillinger og materialesamlinger

Inden for den senere tid er der udgivet en række beskrivelser af den individuelle og kollektive arbejdsret, herunder et par oversigtsværker:

Jens Kristiansen:

Grundlæggende arbejdsret

2. udgave af bogen opdateret siden 2005 med ny lovgivning og en række væsentlige domme fra både danske og europæiske retter.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009
478 sider. 750 kr.

Ruth Nielsen og Lynn M. Rosseberry:

Dansk arbejdsret

Videreførelse af førstnævntes lærebog, som giver en systematisk fremstilling af dansk ret i lyset af den EU-retlige udvikling.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008
635 sider. 725 kr.

Mere indgående beskrivelser findes i:

Ole Hasselbalch:

Dansk arbejdsret

En ny samlet, detaljeret gennemgang af arbejdsretten, hvor bind I rummer dens almindelige del (herunder lønmodtager- og arbejdsgiverbegreberne, arbejdsmarkedets organisationer og tvistløsningsystemerne), bind II om ansættelsesretten beskriver det individuelle arbejdsforhold (hvad enten det reguleres af lovgivning, kollektive overenskomst eller parternes egen aftale) og bind III om kollektivarbejdsretten beskriver reglerne om indgåelse, fortolkning, udfyldning og anvendelse af kollektive overenskomster (med omtale af bl.a. fredspligt, ledelsesret og samarbejde samt arbejdskamp).

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009
3.328 sider. 3.500 kr. + moms

Jens Kristiansen:

Den kollektive arbejdsret

2. udgaver af bogen, der har fokus på en række klassiske temaer som f.eks. indgåelse og opsigelse af overenskomster, konfliktret i interesse-tvister og fredspligt i retstvister. Den fremhæver imidlertid også en række nyere udviklingslinjer inden for området, og ikke mindst den voksende rolle som løn- og aftaleforhandlinger spiller på den enkelte arbejdsplads både på det private og det offentlige arbejdsmarked, ligesom den belyser det stadig mere komplekse samspil mellem de kollektivarbejdsretlige regler og det omgivende retssystem, herunder menneskeretlige og EU-retlige forpligtelser. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008
709 sider. 1.075 kr

Specielle områder er behandlet i:

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

Mogens Hornslet:

Faglig voldgift

En helt ny behandling af praksis, både med hensyn til systematik og indhold, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter let adgang til at få opklaret om et aktuelt eller lignende spørgsmål allerede har været behandlet ved faglig voldgift.

DA Forlag 2008

Et tekstbind og 2 bind med afgørelser på i alt 1.400 sider. 2.300 kr. + moms

Herudover findes nogle løbende opdaterede elektroniske materialesamlinger:

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 8.110/6.488 kr. + moms i abonnement første/følgende år

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

Jørn Andersen og Jens Kristiansen:

Arbejdsretligt Tidsskrift Online

Omhandler den kollektive arbejdsret med alle Arbejds- og tjenestemandssretternes 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

Andre Bøger

Artur Bugsgang og Nicole Offendal:

Internationale ansættelsesforhold – udstationering og udenlandsk arbejdskraft i Danmark

Gennemgår de ansættelsesretlige regler samt reglerne om arbejds- og opholdstilladelse, social sikring, skat og forsikringsforhold med udgangspunkt i de danske regler men med inddragelse af en række aktuelle afgørelser fra EF-domstolen.

Thomson Reuters 2009

796 kr.

Peter Herskind og Hans-Henrik Queseth:

Lov om ansættelsesbeviser

2. udgave af den traditionelle lovkommentar opdateret i lyset af udviklingen i retspraksis siden den omfattende lovændring i 2002 og ændringen af godtgørelsesniveauet i 2007.

Thomson Reuter 2009

190 sider. 396 kr.

Vejledninger

Keld Burmølle:

Fællesmøde

2. udgave af den praktiske gennemgang af DA/LO-områdets regler for afholdelse af fællesmøde i anledning af overenskomstbrud med særlig vægt på situationen ved overenskomststridige strejker.

DA Forlag 2009

48 sider. 120 kr. + moms

Lise Bardenfleth:

Konkurrence- og kundeklausuler

Giver en oversigt over de forskellige erhvervsbegrænsede klausuler (herunder også job- og uddannelsesklausuler), som arbejdsgiveren kan benytte i ansættelsesforhold for at værne virksomheden i forhold til opfindelser, viden, kunder og produkter mv. og omtaler de indskrænkninger for den ansatte, der følger af den almindelige loyalitetsforpligtelse og markedsføringsloven.

DA Forlag 2009

68 sider. 160 kr. + moms

Artikler

Jens Kristiansen:

Adgangen til at iværksætte frigørelseskonflikt suspenderet som følge af organisationsfjendtlig adfærd

Kommentar til Arbejdsrettens dom af 13. marts 2008 (A2007.639-41 omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsret maj 2008)

Bodsudmåling for overenskomststridige overarbejdsvægringer

Kommentar til Arbejdsrettens dom af 10. april 2008 (A2005.364 omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsret maj 2008)

Polsk virksomhed begik overenskomstbrud ved at kræve pålagte efterbetalingsbeløb tilbagebetalt i Polen

Kommentar til Arbejdsrettens dom af 30. april 2008 (A2008.132 omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsret maj 2008)

Arbejdsretligt Tidsskrift Online

Stine Jørgensen:

Deltidsbeskæftigelse og kønsdiskrimination

Argumenterer for, at det er udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, at lade deltidsbeskæftigelse indgå som grundlag for beregning eller tilkendelse af socialretlige ydelser.

Juristen 2009/2 side 36

Michael Møllegaard Jensen:

Aftalt fravigelse af funktionærloven

Diskuterer Højesterets dom af 12. november 2008 om fravigelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler i forbindelse med postfunktionærs overgang fra tjenestemand- til overenskomstansættelse (UfR 2009 side 385 omtalt i Nyt om Kollektiv Arbejdsret december 2008).
Juristen 2009/2 side 54

Tidsskrifter

EU & arbetsrätt

Det første nordiske nyhedsbrev i 2009 har bl.a. indlæg med overskrifterne: Sluttrond (?) i Laval-målet (ska facken betala skadestånd fast de följde entydigt svansk lag?), EG-domstolen godtog Danmarks sätt att genomföra direktiv med kollektivavtal, Åtgärder mot falska egenförtagere hindrade etableringsfriheten og Høga beviskrav på medlemsstaterne när särbehandling på grund av ålder ska rettfärdigas.

Nyhedsbrevet kan ses på

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/09-1/>

European Labour Law Journal

I forbindelse med en konference om Future of Labour Law in Europe, der afholdes i Bruxelles den 5. juni 2009, præsenteres et nyt europæiske arbejdsretligt tidsskrift:

The European Labour Law Journal aims to be a leading academic journal in the area of European labour law and social policy. European labour law is viewed in a wide sense. It includes labour law at the European Union level as well as labour law in the Member States. It also pays attention to developments of labour law at a more global level and its relevance for the EU and its Member States. These various levels are seen as intrinsically connected and mutually interdependent. The scope of the Journal is confined with:

- EU labour law and social policy taken in its internal and external dimension;

- The interaction between EU labour law and Member States' labour law, including relevant national developments of labour law;
- Developments of labour law in doctrine and policy at a global level and their relevance for labour law in Europe;
- Cross-disciplinary developments relating to social policy and industrial relations and their relevance for labour law in Europe.

Attention is paid to developments at the level of policy, legislation, case law as well as academic doctrine.

Tidsskriftet forventes udsendt 4 gange om året med følgende hovedafsnit: European labour law contributions, national labour law developments, European labour law developments, book reviews og news. Det vil blive udgivet af Intersentia nv, Groenstraat 31, 2640 Mortsel (Antwerpen), mail@intersentia.be

Domssamling

Arbetsdomstolens domar 2008

110 domme mv. i fuldtekst, med resume og udstyret med et systematisk register. Indeholder også oplysninger om domstolens sammensætning samt statistik.

	Hen- stående	Ind- komne	Afslut- tede	Verse- rende
Som første instans	207	277	287	60
Som ankeinstans	59	126	124	60
	266	403	411	120

Yderligere om den svenske arbejdsret, herunder årsberetningen for 2008 og domme afsagt siden 2003 i fuldtekst, kan findes på www.arbetsdomstolen.se

Domstolsverket 2008 (Fritzes kundservice, Stockholm, order.fritzes@nj.se)

802 sider

Årsberetning

Arbejdsrettens og tjenestemandstretternes årsberetning 2008

Årsberetningen omfatter aktiviteterne i Arbejdsretten og Tjenestemandstretten samt Den Kommune- og Regionale Tjenestemandstret med redegørelse for deres organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager samt resumeer af de afsagte domme, omtale af nogle aktuelle spørgsmål og orientering om deltagelsen i internationalt samarbejde samt for første gang en oversigt over årets afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

Arbejdsretten 2009

61 sider. Kan ses på www.arbejdsretten.dk