

<b>1. Arbejdsretten</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Kompetence</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Sammensætning</b>	<b>3</b>
1.2.1. Regelsættet	3
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	4
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	4
<b>1.3. Retsmøder</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Retssagerne</b>	<b>6</b>
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	6
1.4.2. De modtagne sager	6
1.4.3. Afsluttede sager	7
1.4.4. Sagens karakter	8
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	8
1.4.6. Verserende sager	9
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	9
<b>1.5 Andre opgaver</b>	<b>11</b>
1.5.1. Udpegning af opmænd	11
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	12
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven	13
<b>2. Tjenestemandsrätterne</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Kompetence</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Retternes sammensætning</b>	<b>14</b>
2.2.1. Regelsættene	14
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab	14
2.2.3. Landsdommerne	14
2.2.4. De ministerudnævnte dommere	15
<b>2.3. Retssagerne</b>	<b>15</b>
<b>3. Sekretariatet</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Lokaler</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Medarbejdere</b>	<b>16</b>
3.2.1. De fuldtidsansatte	16
3.2.2. Sekretariatslederen	17
3.2.3. Fuldmægtigene	17
3.2.4. Serviceenheden	17
<b>4. Aktuelle spørgsmål</b>	<b>17</b>
<b>4.1. Overenskomsters anvendelse på andre end virksomhedens egne ansatte</b>	<b>17</b>
<b>4.2. Behandling ved faglig voldgift eller de almindelige domstole</b>	<b>27</b>
<b>4.3. Manglende betaling af beløb pålagt under fagretlig behandling eller ved Arbejdsretten</b>	<b>31</b>
<b>4.4. Modregning i løn mv.</b>	<b>34</b>
<b>5. Internationalt samarbejde</b>	<b>38</b>
<b>5.1. Nordiske relationer</b>	<b>38</b>
<b>5.2. Anden erfaringsudveksling</b>	<b>38</b>
<b>Bilag</b>	<b>40</b>

## Forord

Årsberetningen omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemand retten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemand ret.

Den indeholder redegørelser for de 3 retters organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager, omtale af nogle aktuelle spørgsmål og orientering om deltagelsen i internationalt samarbejde samt resumeer af de afsagte domme og en oversigt over afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

Nogle af informationerne, en udførlig beskrivelse af sagsbehandlingen, oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de afsagte domme og nævnte voldgiftsafgørelser i fuld tekst findes på hjemmesiden [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

Orientering om retternes virksomhed kan også fås i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet med jævne mellemrum indlægger på såvel ovennævnte som Dansk Forening for Arbejdsrets hjemmeside, i elektroniske publikationer fra Jurist- og Økonomforbundets Forlag (Arbejdsret Online og Arbejdsretligt Tidsskrift Online) samt Schultz Information (Arbejdsretsportalen), der opdateres løbende, og i den trykte udgave af Arbejdsretligt Tidsskrift, der udsendes én gang om året af førstnævnte forlag.

København, den 12. april 2010

Børge Dahl

/ Jørn Andersen    Marianne Bjørnshauge

# 1. Arbejdsretten

Reglerne om Arbejdsretten findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1.

## 1.1. *Kompetence*

Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, behandler retten tvister om

- a) overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler og -overenskomster (nr. 1)
- b) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold (nr. 2)
- c) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst (nr. 4)
- d) lovligheden af varslede kollektive kampskridt (nr. 3), også på områder uden overenskomstdækning (nr. 5)
- e) tvister om forligsmændenes kompetence (nr. 6)
- f) hvorvidt der foreligger og i givet fald fortolkningen af en aftale om faglig voldgift (nr.7)
- g) vægring mod at lade en sag behandle ved faglig voldgiftsret (8)

Efter § 9, stk. 2, er det for så vidt angår sager efter stk. 1, nr. 1-3, en forudsætning, at overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation, flere medlemmer af en sådan, en enkeltvirksomhed, en lønmodtagerorganisation eller medlemmer af en sådan i fællesskab, og at overenskomsten ikke indeholder bestemmelser i modsat retning.

Ud over de nævnte kan andre sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes efter § 9, stk. 4, når retten billiger det, og det er aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation eller enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation, ligesom retten, hvis parterne er enige om dette, efter § 10 kan afgøre sager, der ellers hører under faglig voldgift.

Hvis en af parterne ønsker det, behandler retten endvidere i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 2, sager om tilsidesættelse af lønmodtageres individuelle rettigheder og pligter i henhold til kollektiv overenskomst i tilfælde, hvor erhververen rettidigt har frasagt sig den overdragne virksomheds overenskomst.

Sager, der hører under Arbejdsretten, kan efter arbejdsretslovens § 10 som udgangspunkt ikke anlægges ved de almindelige domstole.

## 1.2. *Sammensætning*

### 1.2.1. *Regelsættet*

Efter lovens § 2 består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt en formand og 5 næstformænd.

De 43 faglige dommere beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner.

Formandskabets 6 medlemmer, der skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes af ministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere.

### **1.2.2. Arbejdsrettens formandskab**

Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)  
Højesteretsdommer Per Sørensen (næstformand)  
Højesteretsdommer Poul Sørensen (næstformand) til udgangen af oktober 2009  
Højesteretsdommer Poul Søgaard (næstformand)  
Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand)  
Præsident for Retten i Roskilde Niels Waage (næstformand)  
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand) fra den 1. november 2009

Beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

### **1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere**

Den seneste beskikkelse fandt sted pr. 1. januar 2008 og gælder for 5 år. I tilfælde, hvor en faglig dommer afgår, beskikkes en anden for den resterende del af perioden.

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

#### Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening

Formand Jørgen Vorsholt (ordinær dommer)  
Administrerende direktør Henrik Thorlacius-Ussing (ordinær dommer)  
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)  
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)  
Advokat Henrik Lind (suppleant)  
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)  
Direktør Børge Elgaard (suppleant)  
Direktør Knud Erik Linius (suppleant)  
Direktør Laurits Rønn (suppleant)

#### Beskikket efter fælles indstilling af Sammenslutningen af Landbrugets

#### Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Steen A. Rasmussen (ordinær dommer)  
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)  
Direktør Johnny Ulff Larsen (suppleant)  
Administrerende direktør Nils Juhl Andreasen (suppleant)  
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

#### Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Direktør Lisbeth Lollike (ordinær dommer)

Direktør Sine Sunesen (ordinær dommer)  
Afdelingschef Carl Erik Johansen (suppleant)  
Chefkonsulent Carsten Holm (suppleant)  
Kontorchef Karsten Thystrup (suppleant)  
Direktør Signe Friberg Nielsen (suppleant)

#### Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

Formand Harald Børsting (ordinær dommer)  
Formand Thorkild E. Jensen (ordinær dommer)  
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)  
Næstformand Johnny Skovengaard (ordinær dommer)  
Næstformand Tove Møller Pedersen (suppleant)  
Gruppeformand Børge Frederiksen (suppleant)  
Advokat Benny Rosberg (suppleant)  
Faggruppeformand Peter Andersen (suppleant)  
Forbundsformand Kim Simonsen (suppleant)  
Sektorformand Karin Retvig (suppleant)  
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)  
Forbundsformand Poul Monggaard (suppleant)  
Næstformand Jens Peter Bostrup (suppleant)  
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)

#### Beskikket efter fælles indstilling af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation

Formand Bente Sorgenfrey (ordinær dommer)  
Formand Erik Jylling (ordinær dommer)  
Formand Svend Askær (suppleant)  
Direktør Torkild Justesen (suppleant)  
Direktør Kirsten Kenneth Larsen (suppleant)  
Direktør Jens Kragh (suppleant)  
Teamchef Bo Vistisen (suppleant)  
Direktør Martin Teilmann (suppleant)  
Advokat Jakob Juul (suppleant)

### **1.3. Retsmøder**

Retsmøder under forberedelsen af Arbejdsrettens sager afholdes som udgangspunkt af formandskabets medlemmer efter tur på den ordinære retsdag, normalt om torsdagen fra kl. 14.30. I hastende tilfælde afholdes ordinære retsmøder dog også om mandagen og undtagelsesvis i meget hastende tilfælde tillige på andre dage. Retsmøderne er lukkede

Udvidet forberedende møder med henblik på, at sagen med parternes samtykke afgøres af et medlem af formandskabet eller sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afholdes ofte på andre dage. Disse retsmøder er som udgangspunkt offentlige.

Hovedforhandlinger, der normalt begynder kl. 14.30, ledes af et medlem af formandskabet. I principielle sager kan retten efter § 8, stk. 1, sættes med 3 af medlemmerne (udvidet formandskab).

Ved hovedforhandlinger, der er offentligt tilgængelige, består retten som udgangspunkt desuden af 6 faglige dommere, hvoraf 3 er udpeget blandt de, der er beskikket efter indstilling fra arbejdsgiverorganisationer eller offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner, og 3 blandt de, der er beskikket efter indstilling fra lønmodtagerorganisationer. De faglige dommere, der skal deltage i de enkelte sager, udpeges af rettens sekretariat. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark fremkommer dog i overensstemmelse med mangeårig praksis selv med forslag til dommere.

En part, der ikke er tilknyttet nogen af de organisationer, som kan afgive indstilling om beskikkelse af dommere, er efter arbejdsretslovens § 8, stk. 2, berettiget til at kræve, at sagen behandles uden medvirken af faglige dommere. Det vil sige, at sager i sådanne tilfælde kan og normalt også faktisk behandles/dom afsiges af et eller eventuelt 3 medlemmer af formandskabet alene.

Rettens domme, der afsiges i offentlige retsmøder, offentliggøres umiddelbart efter afsigelsen på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

## 1.4. Retssagerne

### 1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, har stabiliseret sig efter en kraftig stigning. Det skyldes formentlig især, at nogle fagforbund nu lægger sager om især uorganiserede arbejdsgiveres manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen.

Herunder ses en opgørelse over udviklingen i sagstallet gennem de senere år.

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Modtagne sager</i>	992	1073	1431	1318	1246	1186	1073	1045	992	810
<i>Afsluttede sager</i>	986	964	1051	1282	1257	1072	859	991	1096	857
<i>Verserende sager</i>	273	382	724	623	633	747	961	1015	897	864

### 1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
LO	787	919	1192	1054	1082	1028	883	848	918	769
FTF	2	5	18	8	3	2	7	4	6	6
Andre	6	16	46	5	10	9	72	7	5	13

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager indbragt af arbejdsgiverorganisationer:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DA	144	84	116	92	120	122	67	120	55	12
SALA	19	22	10	0	0	1	1	2	2	2
Andre	34	27	49	24	31	24	43	64	6	8

### 1.4.3. Afsluttede sager

Af de 857 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2009, bortfaldt 170 (20%) uden, at der var afholdt retsmøde.

267 sager (godt 30%) blev afsluttet med udeblivelsesdom, undertiden efter et enkelt eller nogle få forberedende retsmøder.

274 sager (ligeledes godt 30%) blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter et eller flere retsmøder.

Kun knap 20% af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 129, blev med parternes samtykke i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen. I ganske mange tilfælde skete det efter bevisførelse, bl.a. i form af parts- og vidneforklaringer, samt normalt også en kort procedure. En del af afgørelserne er med parternes indforståelse truffet ved beslutning, mens andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse. I et enkelt tilfælde blev afgørelsen truffet ved kendelse.

16 sager blev afsluttet ved 15 domme efter hovedforhandling, heraf 2 med udvidet formandskab og 3 uden medvirken af faglige dommere. En enkelt hovedforhandling med udvidet formandskab resulterede i at sagen ved kendelse blev udsat på faglig voldgiftsbehandling af et fortolkningsspørgsmål.

Herunder er sagstallene sammenlignet med de tilsvarende fra tidligere år:

År	Dom	Retsformands- afgørelse	Udeblivelses- dom	Forligt	Bortfaldet
2000	17 (5)	94	342	232	300
2001	14	98	360	166	326
2002	18 (4)	70	369	202	414

2003	14 (4)	112	564	185	408
2004	22 (1)	111	431	325	356
2005	24 (4)	97	391	234	328
2006	25 (3)	118	256	218	237
2007	18 (7)	161	302	290	191
2008	20 (5)	224	214	375	244
2009	15 (2)	129	267	274	170

Tallene i parentes viser antallet af domme afsagt med udvidet formandskab

Resuméer af årets domme er optaget som bilag 1 til denne beretning.

#### 1.4.4. Sagernes karakter

13 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2009, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende. De fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

Er der tale om igangværende arbejdsnedlæggelser, behandles sagerne af et af formandskabets medlemmer, normalt på førstkommende ordinære retsmøde eller, efter særlig anmodning, førstkommende mandag. Lønmodtagerorganisationerne må i de fleste tilfælde erkende, at arbejdsnedlæggelsen er udtryk for et overenskomstbrud, og pålægger derfor de pågældende at gå i arbejde. Dette tilslutter retsformanden sig, sagen udsættes herefter på parternes udenretlige forligsforhandlinger om bodsspørgsmålet. Da der er faste takster på området og praksis for at give bodsrabat, jf. herved afsnit 4.3. i årsberetningen for 2008, er det sjældent sagerne indbringes på ny.

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtager, i 2009 516 eller godt 60%, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

En betydelig del af disse drejer sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I mange tilfælde betaler arbejdsgiveren, inden retsmøde afholdes, eller undlader at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfalder eller afsluttes med udeblivelsesdom, i 2009 henholdsvis 156 og 267. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetningen for 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

#### 1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2009 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

167 dage for 267 sager afgjort ved udeblivelsesdom (9-1145 dage), således at godt 30 % af sagerne var afsluttet inden for 3 måneder, knap 60 % inden for 4 måneder, knap 75 % inden for 6 måneder og knap 90 % inden for et år. Af de resterende 28 sager var en del rettet mod



udenlandske arbejdsgivere og en del andre mod andre arbejdsgivere eller tidligere arbejdsgivere, det også var vanskeligt at få forkyndt processuelle meddelelser for.

244 dage for 129 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse (16-1338 dage), således at godt 25 % af sagerne blev afgjort inden for 3 måneder, knap 35 % inden for 4 måneder, knap 50 % inden for 6 måneder og knap 80% inden for et år.

De resterende 29 sager var nogenlunde ligeligt fordelt mellem organiserede og uorganiserede. Blandt de sidst nævnte var et antal rettet mod udenlandske arbejdsgivere.

375 dage for 16 sager afgjort ved dom (204-1913 dage), således at 8 sager blev afgjort inden for 1 år, 6 sager inden for 1½ år og 1 sag inden for 2 år, mens en sag først blev afgjort efter godt 5 år.

Herunder er årets gennemløbstider sammenlignet med tidligere års:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
U-dom	58 dage	62 dage	86 dage	105 dage	80 dage	75 dage	87 dage	107 dage	125 dage	167 dage
Rfm.- afg.	215 dage	187 dage	194 dage	216 dage	200 dage	219 dage	210 dage	376 dage	419 dage	244 dage
Dom	385 dage	385 dage	368 dage	453 dage	401 dage	417 dage	491 dage	490 dage	637 dage	455 dage

#### 1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2009 var der 864 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 897 med udgangen af 2007).

#### 1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2008 blev der afholdt **212** retsmøder i Arbejdsretten (mod 221 i 2008).

Medlemmerne af formandskabet har fordelt arbejdet således mellem sig, at retsformændene efter tur har vagt en uge ad gangen og i den forbindelse beklæder retten under de forberedende møder, der som udgangspunkt afholdes på den ordinære retsdag om torsdagen: På de ordinære retsdage blev i 2009 sædvanligvis behandlet ca. 20 sager.

De nye sager, retsformændene får berammet, behandler de normalt til ende, således at de både afholder yderligere almindelige forberedende retsmøder og udvidede retsmøder med henblik på, at parterne overlader sagens afgørelse til retsformanden, samt leder eventuelle hovedforhandlinger og møder til domsvedtagelse.

Sekretariatslederen tager sig af hovedparten af de sager, der er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, og afholder i den forbindelse almindelige og udvidet forberedende retsmøder, for de almindelige møders vedkommende sædvanligvis om tirsdagen og ofte pr. telefon.

	Domme	Retsfor- mandsafg.	Forlig	Udeblivelses domme
<i>Børge Dahl</i>	5 (3)	20	36	
<i>Per Sørensen</i>	1	16	37	
<i>Poul Sørensen</i>	2 (2)	17	34	
<i>Poul Søgaard</i>	2 (1)	15	43	
<i>Lene Pagter Kristensen</i>	3 (2)	15	35	
<i>Niels Waage</i>	8 (1)	15	33	
<i>Thomas Rørdam</i>	1		2	
<i>Sekretariatslederen</i>		31	54	267

Tallene i parentes viser andelen af hovedforhandlinger med udvidet formandskab

De faglige dommere deltager i hovedforhandlinger og møder til vedtagelse af dommenes ordlyd før afsigelsen, medmindre det i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 2, er besluttet, at sagen skal behandles af et (eller flere) medlem(mer) af formandskabet alene.

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
<i>Børge Elgaard</i>	8
<i>Oluf Engell</i>	3
<i>Poul Flemming Hansen</i>	5
<i>Carsten Holm</i>	4
<i>Carl Erik Johansen</i>	2
<i>Erik Kjærgaard</i>	4
<i>Henrik Lind</i>	4
<i>Knud Erik Linius</i>	2

<i>Steen A. Rasmussen</i>	2
<i>Laurids Rønn</i>	4
<i>Karsten Thystrup</i>	1

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
<i>Peter Andersen</i>	2
<i>Svend Askær</i>	1
<i>Jens Peter Bostrup</i>	3
<i>Ulla Jacobsen</i>	1
<i>Jakob Juul</i>	2
<i>Ulrik Jørgensen</i>	7
<i>Kirsten Kenneth Larsen</i>	1
<i>Poul Monggaard</i>	5
<i>Jens Pors</i>	3
<i>Karin Retvig</i>	3
<i>Benny Rosberg</i>	5
<i>Johnny Skovengaard</i>	2
<i>Martin Teilmann</i>	1
<i>Bo Vistisen</i>	2
<i>Nicolai Westergaard</i>	1

## **1.5 Andre opgaver**

### **1.5.1. Udpegning af opmænd**

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster og visse andre spørgsmål afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag, jf. nu nærmere kapitel 2 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmarks aftale af 27. oktober 2006 om regler for behandling af faglig strid (2006-normen), der er optaget som bilag 4 til årsberetningen for 2007.

De faglige voldgiftsretter består som oftest af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, der nu i henhold til lovens § 27 udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. herved årsberetning 2007 afsnit 4.1.4.

Tidligere udpegede formanden kun mellem 2 og 7 opmænd om året, men i 2007 steg antallet udpegninger af de grunde, der er redegjort for i beretningen for dette år afsnit 4.1.4, til 206, i 2008 blev der udpeget 231 opmænd og i 2009 263.

Udpegning af opmænd sker som udgangspunkt ud fra en liste, der er fastlagt efter indstilling fra de organisationer og myndigheder, der også afgiver indstilling om beskikkelse af faglige dommere til Arbejdsretten i samarbejde med dennes formandskab.

Ved afgivelsen af denne årsberetning var følgende optaget på listen, som løbende føres á jour på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

Jørn Andersen, fhv. administrerende dommer, sekretariatsleder i Arbejdsretten  
Helle Bertung, retspræsident  
Mette Christensen, vicepræsident i Sø- og Handelsretten  
Børge Dahl, højesteretsdommer, formand for Arbejdsretten  
Mogens Hornslet, fhv. højesteretsdommer  
Inge Neergaard Jessen, landsdommer  
Lene Pagter Kristensen, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten  
Jens Kristiansen, professor, dr.jur.  
Mogens Kroman, landsdommer  
Lars Lindencrone Petersen, advokat  
Marianne Levy, landsdommer  
Vibeke Rønne, højesteretsdommer  
Thomas Rørdam, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten  
Jon Stokholm, højesteretsdommer  
Poul Søgaard, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten  
Per Sørensen, højesteretsdommer  
Poul Sørensen, fhv. højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten  
Niels Waage, retspræsident, næstformand i Arbejdsretten

En oversigt over de 103 opmandskendelser og -tilkendegivelser, Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 2 til årsberetningen. Afgørelserne kan i deres helhed ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

### **1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd**

I henhold til loven om mægling i arbejdsstridigheder afgiver Arbejdsretten indstilling til beskæftigelsesministeren om udnævnelse af forligsmænd og mæglingmænd.

Under et særligt retsmøde i slutningen af året foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af landsdommer Kaspar Linkis og kommitteret Torsten Hesselbjerg som henholdsvis forligsmand og stedfortrædende forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes genudnævntes sekretariatsleder Jørn Andersen og landsdommer Hans Martin Blinkenberg som mæglingmænd for en 3-årig periode.

### **1.5.3. Udpegning af mæglingsemænd i henhold til funktionærloven**

Efter § 10 i loven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har ethvert personale, uanset størrelsen, ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Såfremt der ikke opnås enighed under forhandlingerne, eller en part unddrager sig forhandling, har hver part ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsemænd, som beskikkes For Den enkelte sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, og i det øvrige land af direktøren for statsforvaltningen i den region, hvor arbejdsgiverens virksomhed har sit hjemsted.

Med henvisning til, at det ikke havde været muligt at få Konceptbureauet i Kgs. Lyngby til at indgå forhandlinger om et medlems afskedigelsesvilkår, eller at det i hvert fald ikke havde været muligt for parterne at opnå enighed herom, anmodede Dansk Told & Skatteforbund Arbejdsretten om at udpege en mæglingsemænd til at indtræde i forhandlingerne.

Det følger af funktionærlovens § 13, at undladelse af at give møde for mæglingsemænd straffes med bøde, og efter § 14 skal honoraret til mæglingsemænd betales med halvdelen af hver af parterne og kan inddrives ved udpantning.

Med disse følger af udpegning af en mæglingsemænd fandt Arbejdsrettens formand ikke, at anvendelsesområdet for forhandlingspligten efter lovens § 10 kan gå ud over, hvad der har sikker hjemmel i bestemmelsen.

På denne baggrund og efter ordlyden af forarbejderne bemærkede han i en kendelse af 2. juli 2009 (AR2009.0385), at bestemmelsen må forstås således, at den alene omfatter forhandlinger til eventuel løsning af en interessekonflikt om løn- og arbejdsvilkår. Den foreliggende sag drejede sig imidlertid om, hvorvidt forbundets medlem havde krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b.

Der var dermed tale om en retstvist, som ikke kunne anses for omfattet af funktionærlovens § 10 om forhandling om løn- eller arbejdsvilkår, og anmodningen om udpegning af en mæglingsemænd blev derfor ikke taget til følge.

## **2. Tjenestemandsretterne**

### **2.1. *Kompetence***

Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret behandler efter henholdsvis tjenestemandslovens § 53, stk. 1, og § 2, stk. 1-2, i loven om en kommunal og regional tjenestemandsret sager om overtrædelse og fortolkning af indgåede aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår eller bestemmelser, der træder i stedet for sådanne aftaler, samt om kollektiv overtrædelse af (bestemmelser svarende til) tjenestemandslovens § 10, hvorefter tjenestemanden samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, stillingen kræver.

Sager, der hører under tjenestemandssretterne, kan efter henholdsvis § 53, stk. 3-4, og § 2, stk. 6-7, i de respektive love ikke behandles efter reglerne om disciplinærfølgning og som udgangspunkt heller ikke indbringes for de almindelige domstole.

En beskrivelse af baggrunden for oprettelsen af tjenestemandssretterne og deres virksomhed findes i årsberetning 2006 punkt 4.2.

## **2.2. Retternes sammensætning**

### **2.2.1. Regelsættene**

Efter tjenestemandsslovens § 52 består den statslige ret af en formand og en stedfortræder for denne samt 10 andre dommere og stedfortrædere for disse, mens Den Kommunale og Regionale Tjenestemandssret efter § 1 i loven herom består af en formand og 6 andre dommere samt stedfortrædere for disse.

Formanden og dennes stedfortræder udpeges af præsidenten for Højesteret blandt rettens dommere, mens 2 af de øvrige dommere og disses stedfortrædere udpeges af præsidenten for Østre Landsret blandt denne rets dommere. De pågældende er medlemmer af både Tjenestemandssretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandssret.

Den statslige ret består desuden af 8 andre dommere og stedfortrædere for disse. Heraf beskikker finansministeren umiddelbart 4 dommere og disses stedfortrædere, mens de resterende 4 dommere og disses stedfortrædere beskikkes af ministeren efter indstilling af de centralorganisationer, der er indgået hovedaftale med.

Den kommunale og regionale ret består i desuden af 4 andre dommere og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigsministeren (nu indenrigs- og socialministeren), for så vidt angår de 2 og disses stedfortrædere efter fælles indstilling af KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner og for så vidt angår de 2 andre og disses stedfortrædere efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenestemænd og reglementsansat personale på området.

Beskikkelsen af de ministerudnævnte dommere gælder for 5 år, mens beskikkelsen for formandskabets medlemmer og landsdommerne gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år eller i øvrigt ikke længere opfylder betingelserne for at kunne udpeges.

### **2.2.2. Tjenestemandssretternes formandskab**

Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (stedfortræder)

### **2.2.3. Landsdommerne**

Landsdommer Marianne Levy

Landsdommer Mogens Kroman (stedfortræder)

Landsdommer Hans Christian Thomsen

Landsdommer Mikael Sjöberg (stedfortræder)

### 2.3.4. De ministerudnævnte dommere

Ved årsberetningens afgivelse har Tjenestemandsretten følgende faglige dommere, der er beskikket for en 5-årig periode med virkning fra den 1. juli 2009:

#### *Beskikket af finansministeren*

Afdelingschef Carl Erik Johansen, Personalestyrelsen  
Politimester Lene Frank (stedfortræder)  
Kontorchef Lene Larsen, Personalestyrelsen  
Fængselsinspektør Peter Vesterheden (stedfortræder)  
Kst. kontorchef Carsten Holm, Personalestyrelsen  
Chefkonsulent Eva Hoff Sonne (stedfortræder)  
Direktør Janni Christoffersen, Datatilsynet  
Specialkonsulent Anne Kathrine Braad (stedfortræder)

#### *Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:*

Sekretariatschef Josephine Fock, Statsansattes Kartel  
Udviklings- og administrationschef Jens Henrik Ravnsmed (stedfortræder)  
Formand Peter Ibsen, Statstjenestemændenes Centralorganisation II  
Vicesekretariatschef Knud Vammen Filt (stedfortræder)  
Formand Jesper Korsgaard Hansen, Overenskomstansattes Centralorganisation  
Formand Anders Bondo Christensen (stedfortræder)  
Formand Erik Jylling, Akademikernes Centralorganisation  
Formand Bent Fabricius (stedfortræder)

Ved årsberetningens afgivelse har Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsrer følgende faglige dommere, der ligeledes er beskikket med virkning fra den 1. juli 2009:

#### *Beskikket af indenrigs- og socialministeren efter fælles indstilling af KL og Danske Regioner*

Kontorchef Karsten Thystrup, KL  
Afdelingschef Lene Møller, KL (stedfortræder)  
Chefrådgiver Ulla Fehrenkamp, Danske Regioner  
Løndirektør Sine Sunesen, KL (stedfortræder)

#### *Beskikket af indenrigs- og socialministeren efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenestemænd og reglementsansat personale på området*

Chefkonsulent Henrik Hørup Hansen, KTO  
Konsulent Peter Cort, LC (stedfortræder)  
Chefkonsulent Ettie Trier Petersen, FOA  
Chefkonsulent Tine Holst, AC (stedfortræder)

### 2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Statslig	9	19	7	5	7	11	6	3	4
Kommunal	25	42	8	13	4	28	12	4	3

Afsluttede sager	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Forlig	32	26	12	10	5	10	10	5	10
Overladt	25	42	8	2	0	1	12	1	1
Dom	1 (1)	1 (2)	1 (1)	4 (1)	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0

(1) statslig (2) kommunal

### 3. Sekretariatet

#### 3.1. Lokaler

Arbejds- og tjenestemandssretternes retssale og sekretariat findes på adressen Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 95 67 21, fax 33 15 49 22, e-mail: [aretten@arbejdsretten.dk](mailto:aretten@arbejdsretten.dk), hjemmeside [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

#### 3.2. Medarbejdere

Der er ved årsberetningens afgivelse knyttet følgende til sekretariatet:

Afdelingsleder Marianne Bjørnshauge  
 Web-ansvarlig Henrik Sandby  
 Vikar Pia Riedel

Fhv. administrerende dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)

Dommerfuldmægtig David Bar-Shalom  
 Dommerfuldmægtig Kira Koldby Christensen  
 Fuldmægtig Anders Dupont  
 Dommerfuldmægtig Dorthe K. Jensen  
 Specialkonsulent Anders Levy  
 Dommerfuldmægtig Mikael Friis Rasmussen  
 Dommerfuldmægtig Anne Schultz Nielsen

Betjentformand Steen Jensen

##### 3.2.1. De fuldtidsansatte

Udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter anbefalede i betænkning 1489/2007 side 11, at det fælles sekretariat for Arbejds- og tjenestemandssretterne samt Forligsinstitutionen, blev styrket, dels ved at ansætte en yderligere kontorfunktionær og dels ved at omdanne en af stillingerne til en position, som reflekterer det betydelige ansvar, der hviler på den pågældende nøglemedarbejder.

I overensstemmelse hermed er sekretariatet udvidet, således at det nu er normeret med 3 fuldtidsansatte, kontoruddannede medarbejdere, og Marianne Bjørnshauges stilling som daglig leder er omdannet til en afdelingslederstilling, som i lønmæssig henseende svarer til byretternes administrationschefer.



Marianne Bjørnshauge har ansvaret for den administrative sagsbehandling og fordelingen af opgaverne i sekretariatet, virker som protokolfører på ordinære retsmøder samt en betydelig del af de udvidet forberedende møder, ligesom hun er ansvarshavende redaktør for retternes informationsbrev Nyt om Kollektiv Arbejdsret.

### **3.2.2. Sekretariatslederen**

Det overordnede ansvar for retternes administration påhviler Jørn Andersen, der som krævet i arbejdsretsloven opfylder de almindelige betingelser for at være dommer.

Baggrunden for dette er, at sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 2 og 3, beklæder retten under en del forberedende møder og i den forbindelse tager stilling til et antal sager ved udeblivelses- og erkendelsesdomme samt i øvrigt, når parterne samtykker i det.

### **3.2.3. Fuldmægtigene**

De akademisk uddannede fuldmægtige, der er knyttet til retterne, har deres hovedbeskæftigelse i enten Beskæftigelsesministeriets departement eller Højesteret.

Fuldmægtigene virker som protokolførere ved hovedforhandlinger og nogle af de udvidede forberedende møder, der afholdes med henblik på, at sager afgøres af medlemmer af formandskabet, samt enkelte ordinære retsmøder.

Under dommernes votering efter hovedforhandlingerne fører fuldmægtigene selvstændigt den voteringsprotokol, hvoraf de enkelte deltagende dommers standpunkter fremgår, ligesom de efter aftale med vedkommende retsformand skriver udkast til domme og andre afgørelser.

Fuldmægtigene udarbejder endvidere bl.a. resumeer af domme og andre afgørelser til Nyt om Kollektiv Arbejdsret og retternes hjemmeside.

### **3.2.4. Serviceenheden**

En række servicefunktioner i fællessekretariatet varetages af Steen Jensen, herunder også i relation til Afskedigelsesnævnet, Ledernævnet og Tvistighedsnævnet samt møder, kurser og retsmæglinger mv., der afholdes i Arbejdsmarkedets Hus.

## **4. Aktuelle spørgsmål**

### ***4.1. Overenskomsters anvendelse på andre end virksomhedens egne ansatte***

Mens en overenskomst som udgangspunkt omfatter alle ansatte i virksomheden, der udfører arbejde inden for dens faglige anvendelsesområde, finder den ikke anvendelse på arbejde, som virksomheden får udført af selvstændige.

Virksomheden kan dog ikke i forhold til den anden overenskomstpart bindende kategorisere udførelsen af en opgave som et entrepriseforhold. Det afgørende er, om mellemværendet er et reelt selvstændigt kontraktforhold, eller der i virkeligheden er tale om en ansættelse.

Efter ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, er lønmodtagere personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, og efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, er A-skattepligtig indkomst ethvert vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Dansk ret har imidlertid ingen generel definition af ansættelsesforhold, og Arbejdsretten må derfor i påkommende tilfælde foretage en selvstændig vurdering, jf. herved f.eks. Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2. udg.) side 260ff med henvisning til en række afgørelser, hvor der dels var stærke bindinger på den angiveligt selvstændige og dels tale om angivelige selvstændige, der stillede deres personlige arbejdskraft til rådighed, samt retsformandsafgørelse af 23. oktober 2007 (A2006.151), refereret i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 197:

*Elektriker var reelt selvstændig*

En udlært elektriker, der var begyndt som selvstændig i 2003, lagde fra sommeren 2005 hovedparten af sit arbejde hos Slotsholmens Teknik, der er omfattet af elektrikeroverenskomsten. Han udførte dog også i mindre grad arbejde for andre. Arbejdet blev faktureret med en timepris på 250 kr. og leje af servicevogn 45 kr., først af elektrikerens personligt drevne selskab og fra 2006 af hans anpartsselskab. Elektrikeren fik tildelt opgaver af Slotsholmens overmontører, Slotsholmen stillede materialer til rådighed for ham på lige fod med de ansatte elektrikere, han var underlagt overmontørernes kontrol, og arbejdet blev udført under Slotsholmens autorisation, da han ikke selv var autoriseret el-installatør. Retsformanden bemærkede, at Slotsholmen ved denne tilrettelæggelse af arbejdet havde søgt at sikre sig, at elektrikerens ydelse havde en standard, der levede op til lovgivningens krav om el-sikkerhed. Uanset elektrikerens således i nogen grad havde været underlagt Slotsholmens ledelses- og kontrolbeføjelser, fandtes aftalen om udførelse af forskellige arbejdsopgaver ud fra en samlet betragtning ikke at kunne sidestilles med et ansættelsesforhold omfattet af elektrikeroverenskomsten. Retsformanden lagde herved vægt på, at elektrikeren i væsentligt omfang selv havde rådet over sin arbejdstid og selv havde stillet arbejdstøj og værktøj mm. til rådighed, samt at han sideløbende med arbejdet for Slotsholmen havde udført arbejdsopgaver for andre brugere. Det fandtes endvidere ikke godtgjort, at Slotsholmen ved indgåelse af aftalen med elektrikeren om de pågældende arbejdsopgaver havde haft til hensigt at omgå overenskomsten. Slotsholmen blev herefter frifundet for lønmodtagersidens krav om bod og efterbetaling i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Tvivl kan også opstå i andre tilfælde, hvor virksomheder stiller deres ansatte til rådighed; og der lægges her ofte betydelig vægt på, om arbejdsledelsen ligger hos ansættelses- eller brugervirksomheden, således at formodningen i førstnævnte tilfælde er for, at brugervirksomhedens overenskomst ikke finder anvendelse, mens det modsatte gælder i sidstnævnte.

Af nyere arbejdsretsafgørelser på området kan nævnes:

Dom af 31. august 2006 (A2005.022)

*Underentreprisekontrakt var reelt aftale om indleje af vikarer*

En dansk virksomhed, der havde ombygningsentreprisen på en ejendom, indgik aftale med et litauisk firma om udførelse af malerarbejde. Bl.a. henset til, at de 2 litauiske malere måtte anses for at have arbejdet under den danske virksomheds ledelse og instruktion, blev det lagt

til grund, at aftalen med det litauiske firma reelt var en aftale om indleje af malere i den tid, det tog at udføre opgaven på ejendommen. De litauiske malere måtte derfor anses for vikarer i forhold til den danske virksomhed, og efter dennes overenskomst, skulle vikarer have overenskomstmæssig løn. Det fandtes ubetænkeligt at lægge til grund, at de litauiske malere ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse hermed, men under hensyn til, at der ikke var grundlag for at foretage en opgørelse over, hvad det danske firma måtte hæfte for, blev boden fastsat til 8.000 kr.

Gengivet i Arbejdsretsligt Tidsskrift 2006 side 79

Dom af 26. september 2008 (A2007.642)

*Ikke brud på overenskomst, da der bestod et reelt entrepriseforhold*

Virksomheden, der var omfattet af overenskomsten for gartnerier og planteskoler, producerede champignon, og i 2005-06 foregik plukningen under anvendelse af polsk arbejdskraft. På baggrund af en henvendelse fra nogle af de polske champignonplukkere indklagede lønmodtagersiden virksomheden for Arbejdsretten med krav om bod for overenskomstbrud indeholdende en skønsmæssigt ansat besparelse ved anvendelse af den polske arbejdskraft på godt 3 mio. kr., idet man gjorde gældende, at de polske champignonplukkere enten reelt havde været ansat i virksomheden eller måtte anses for at have været indlejede vikarer. Arbejdsgiversiden nedlagde bl.a. påstand om frifindelse med henvisning til, at virksomheden havde indgået gyldige og reelle entrepriseforhold med udenlandske firmaer om plukning af champignon. Arbejdsretten måtte efter bevisførelsen lægge til grund, at der ultimo december 2005 var indgået aftale om plukning af champignon mellem virksomheden og et polsk firma i forlængelse af en tidligere, lignende aftale med et engelsk firma. Der var ikke fremkommet noget, som gav grundlag for at antage, at aftalen ikke var, hvad den gav sig ud for at være. Retten lagde derfor til grund, at det polske firma som selvstændig virksomhed havde påtaget sig, under anvendelse af egne medarbejdere, at udføre en opgave, hvis nærmere omfang skulle angives dag for dag. Det var da også i aftalen bestemt, at det polske firma selv skulle tilrettelægge, lede og fordele arbejdet i forbindelse med plukning og føre det nødvendige tilsyn i denne forbindelse, at den danske virksomhed ingen instruktions- eller ledelsesbeføjelser havde i relation til det polske firmas ansatte, og at virksomheden skulle betale det polske firma 3,50 kr. pr. kg. plukket champignon. Der var ikke, som sagen var oplyst, noget grundlag for at anse de polske plukkere for at have været vikarer udlejet af det polske firma til virksomheden. Det var endvidere ikke ved bevisførelsen godtgjort, at der havde fundet en sådan indblanding sted fra virksomhedens side, at den måtte anses som de polske champignonplukkeres reelle arbejdsgiver. Herefter blev frifindelsespåstanden taget til følge.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 105.

Dom af 5. februar 2009 (A2008.041)

*Bestemmelse om aflønning af vikarer ikke brudt, da der bestod et reelt entrepriseforhold*

Et dansk firma indgik aftale med et polsk om udførelse af tømrer- og snedkerarbejde i forbindelse med opførelse af 2 prøvehuse. Ifølge aftalen skulle det polske firma sørge for en formand til at styre entreprisen, og efter firmaets almindelige betingelser havde entreprenøren eneansvar for al direkte instruktion og ledelse i relation til sit arbejde. Det fremgik således direkte af kontraktgrundlaget, at det polske firma havde ledelsesretten over for de polske arbejdere, og bevisførelsen gav ikke grundlag for at antage, at dette ikke også faktisk havde været tilfældet. Da der var tale om opførelse af ikke færdigprojekterede prøvehuse, fandtes det endvidere rimeligt og driftsmæssigt begrundet, at der ikke var aftalt en fast pris, men at det

polske firmas vederlag blev afregnet i forhold til medgået tid. Heller ikke den omstændighed, at det danske firma i aftalen havde betinget sig at levere materialerne, fandtes at kunne anfægte realiteten af entreprisaftalen. Det danske firma blev derfor frifundet fra lønmodtagerens krav om bod for tilsidesættelse af en bestemmelse om, at både ansatte og indlejede vikarer skulle aflønnes efter overenskomsten med forbundet.

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

Retsformandsafgørelse af 16. november 2009 (A2008.440)

*Aftale om regningsarbejde udført på grundlag af summarisk beskrivelse anset for entrepriser*

Et skibsværft havde indgået 2 aftaler med en udenlandsk virksomhed, der påtog sig projekter til udførelse over hele verden ved hjælp af udsendte team. Der var tale dels om installation af niveaularmer på vogndæk og dels om el-installationer i forbindelse med opsætning af brandmeldere, i begge tilfælde over ca. 2 uger med brug af henholdsvis 3 og 7 mand. Arbejdet, der skulle udføres i en meget kort dokningsperiode samtidig med en række andre meget forskellige arbejder inden for forskellige fag og af diverse firmaer, var specificeret i korte træk, og vederlæggelse skulle i henhold til den første aftale ske efter medgået tid til en timepris på 355 kr. og i henhold til den anden med en fast pris, som dog også endte med at blive afregnet efter tidsforbrug, på 285.000 kr. Den udenlandske virksomhed oplyste, at den ikke var et vikarbureau, men med sine højt specialiserede ansatte påtog sig selvstændige opgaver, for hvis udførelse, aflevering og kvalitet den havde ansvaret, og værftet, at den udenlandske virksomheds folk arbejdede som en gruppe for sig, organiseret på grundlag af værftsledelsens beslutninger, som dag for dag blev kommunikeret til virksomhedens supervisor. Det forekom, at arbejde, som den udenlandske virksomhed havde udført, skulle forbindes med arbejde udført af værftets egne folk; og i disse tilfælde kunne de to grupper arbejde sammen. Retsformanden vurderede på grundlag af det oplyste, herunder om forholdene i skibsreparationsbranchen, ikke, at det kunne anses for bevist, at arbejdet ikke havde været udført i entrepriser, således som de to parter selv havde angivet. Han bemærkede i den forbindelse, at det efter det foreliggende ikke kunne anses for usædvanlig i branchen at indgå entreprisaftaler om regningsarbejde med en summarisk opgavebeskrivelse suppleret af en angivelse af det forventede mandskabsforbrug i en kort dokningsperiode, at den udenlandske virksomheds udsendte team havde haft egen arbejdsleder og været fuldt kvalificeret til på egen hånd selvstændigt at udføre det el-arbejde, som virksomheden havde påtaget sig og var ansvarlig for kvaliteten af, samt at der ikke havde været en sådan sammenblanding med arbejde udført af værftets egne folk, at den udenlandske virksomhed ikke havde haft et reelt kvalitetsansvar.

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

I tilfælde, hvor der er tale om indlejede vikarer, kan de overenskomstmæssige forhold blive ganske komplicerede som følge af arbejdsgiverrelationerne til såvel vikarbureauet som brugervirksomheden. Problemstillingen har givet anledning til en række arbejdsretlige afgørelser, hvor her blot skal nævnes:

Tilkendegivelse af 27. august 2003 i faglig voldgift

*Vikarer omfattet af reglerne i brugervirksomhedens overenskomst*

Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, der som udgangspunkt omfatter alt arbejde, der udføres for en virksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Den gjaldt for Bravida Danmark A/S og omfattede arbejde af den karakter, som nogle vikarer, der var indlejet på grund af mandskabsmangel, udførte for virksomheden under dennes ledelse

og instruktion. I den situation fandt opmanden, at det, også af hensyn til omgåelsesrisikoen, måtte være uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt ansættelsesforhold mellem vikarerne og virksomheden, og det måtte derfor påhvile denne at sikre sig, at vikarbureauet var fuldt bekendt med, at virksomheden var omfattet af elektrikeroverenskomsten, og at de vikarer, der blev anvist til at udføre arbejde for virksomheden, blev omfattet af denne overenskomsts regler om arbejdstid og overarbejde.

Afgørelsen, der kan ses i Arbejdsretsportalen under [www.lovportaler.dk](http://www.lovportaler.dk), er kommenteret af Louise Koldby Dalager i Arbejdsretligt Tidsskrift 2004 side 159

Kendelse af 3. august 2005 i faglig voldgift

*Vikarbureauvikarer ikke omfattet brugervirksomhedens funktionæroverenskomst*

Spørgsmålet var, om industriens funktionæroverenskomst omfatter vikarbureauvikarers arbejde hos virksomheder, som denne overenskomst gælder for. Antagelsen om, at dette var tilfældet, støttedes hverken på overenskomstens ordlyd, oplysninger om, at det efter dens tilblivelseshistorie måtte antages at have været parternes mening, eller parternes praksis på funktionæroverenskomstens eller andre områder, men på en henvisning til, at overenskomsten var en områdeoverenskomst som i Bravida-afgørelsen, og at de generelle principper, som denne afgørelse er baseret på. Der var også i den ophævede vikarbureaulovgivnings regulering af vikarernes forhold og det oplyste om vikarbureauvikarers forhold støtte for den principielle opfattelse, at sådanne vikarer aflønnings- og arbejdsvilkårmæssigt ikke bør være ringere stillet end de medarbejdere i brugervirksomhederne, de træder i stedet for. Det var på den anden side ved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 1997 side 1495 fastslået, at vikarbureauvikarers forhold er så særegne, at de ikke, selv om de udfører samme arbejde som brugervirksomhedens funktionærer, er omfattet af funktionærloven. Det måtte endvidere anses for en almen overenskomstforudsætning, at en kollektiv overenskomst angår forholdet mellem en virksomhed og dennes lønmodtagere, og mange overenskomster indeholdt vilkår, som ikke er udformet med henblik på vikarbureauvikarers særegne ansættelsesforhold. Hertil kom, at det uden nærmere regulering heraf må anses for tvivlsomt, hvilke pligter og sanktionsmuligheder der følger af, at en brugervirksomheds overenskomst anses for at omfatte vikarbureauvikarer. Dette spørgsmål egner sig til overenskomstmæssig regulering, område for område. Hvad netop industriens funktionæroverenskomst angik, omfatter den funktionærer, hvorved anvendelsesområdet må anses for fastlagt i overensstemmelse med funktionærloven, som vikarbureauvikarer ikke er omfattet af, og det var i et til overenskomsten knyttede protokollat udtrykkeligt angivet, at vikarbureauvikarer ikke indgår ved opgørelsen af, om forbundet som medlemmer har mindst 50 % af de beskæftigede som medlemmer inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte. Hertil kom, at industriens funktionæroverenskomst er indgået mellem de samme parter, som har indgået industriens overenskomst, om hvis anvendelse på vikarbureauvikarer parterne har indgået et protokollat, hvis formulering efter det, der er anført om dets baggrund, ikke med fornøden sikkerhed kan anses at give udtryk for en enighed om, hvad der også uden den særlige overenskomst i protokollatet ville gælde mellem dem. På denne baggrund lagde opmanden til grund, at parterne i en længere årrække havde haft den fælles forståelse, at anvendeligheden af industriens funktionæroverenskomst på vikarbureauvikarer ville kræve en særskilt aftale i lighed med protokollatet til industriens overenskomst, og at parterne ud fra denne fælles forståelse havde forhandlet om indgåelse af en sådan aftale. Denne fælles forståelse var en del af parternes overenskomst, som ikke påvirkedes af, hvad der i Bravida-afgørelsen er udledt af andre parters overenskomstforhold.

Afgørelsen kan ses i Arbejdsretsportalen under [www.lovportaler.dk](http://www.lovportaler.dk)

Kendelse af 9. juli 2007 i faglig voldgift

*Vikarer omfattet af regler om løn- og arbejdsforhold i brugervirksomhedens overenskomst og lokalaftaler*

VVS-overenskomsten er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere i virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, for alt arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Det arbejde, som nogle indlejede vikarer under virksomhedens instruktion udførte hos Promecon A/S, var omfattet af overenskomstens faglige område. Det talte med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udførte arbejde dér, burde være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte. Heroverfor stod dog, at de indlejede vikarer ikke var ansat i virksomheden, men i et vikarbureau, og at den derfor ikke havde ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for dem. VVS-overenskomstens bestemmelser herom ville, ligesom en række andre bestemmelser, derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt var det mest nærliggende, at en medarbejders løn- og arbejdsvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, vedkommende er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet. Indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig overenskomstmæssig regulering, men da en sådan ikke var sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, måtte afgørelsen af tvisten ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis. Ved denne afvejning var det opmandens opfattelse, at den oven for refererede Bravida-afgørelse angik forhold, der i alt væsentligt var fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende sag. Ganske vist var der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten var ikke bundet af en afgørelse vedrørende elektrikeroverenskomsten. Der var imidlertid ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-afgørelsen ikke burde tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for så vidt angår indlejede vikarer. Opmanden fandt, at de hensyn, der som anført ovenfor med betydelig vægt talte for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, var mere tungtvejende end de nævnte hensyn til vikarernes ansættelsesmæssige relation. Dette måtte gælde, uanset at der i den konkrete sag ikke var påvist nogen omgåelsesrisiko, og uanset at vikarernes ansættelse hos to vikarbureauer var omfattet af industriens overenskomst. Opmanden fandt derfor, at de indlejede vikarer havde krav på at blive omfattet af VVS-overenskomsten for så vidt angår løn- og arbejdsforhold, og det var en konsekvens heraf, at de af brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes fandt anvendelse for vikarerne. Virksomheden hæftede herefter også for de tab, som indlejede vikarer havde lidt ved, at de under arbejde for virksomheden ikke var blevet aflønnet efter den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler.

Afgørelsen, der kan ses i Arbejdsretsportalen under [www.lovportaler.dk](http://www.lovportaler.dk), er kommenteret af Ole Hasselbalch i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 255

Arbejdsrettens dom af 2. december 2008 (A2007.043)

*Medarbejdere udlånt mellem virksomheder omfattet af elektrikeroverenskomsten har ikke krav på at blive aflønnet efter lånevirksomhedens lokalaftale*

Et medlem af forbundet, som var ansat i en virksomhed omfattet af elektrikeroverenskomsten, blev for en tid udlånt til en anden virksomhed, der også var omfattet af overenskomsten. Arbejdsgiverbeføjelserne forblev i udlånsperioden hos hans daglige arbejdsgiver. Bl.a. skulle

eventuelle syge, ferie- og andre fraværsmeldinger ske dertil, ligesom han anvendte sit arbejdstøj og værktøj derfra og deltog i virksomhedens kurser, personalemøder og sociale arrangementer. Medlemmet blev i udlånsperioden også aflønnet i henhold til den lokalaftale, der gjaldt i den virksomhed, hvor han arbejdede til daglig. Lånevirkomhedens lokalaftale indeholdt imidlertid bl.a. en højere timeløn og en optimeringsbonus. Det var ubestridt, at medlemmet 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 medlemmet skulle aflønnes i henhold til lånevirkomhedens lokalaftale, idet man henviste til principperne for indleje af vikarbureauvikarer. Arbejdsretten udtalte, at lånevirkomheden, uanset udlånsvirkomheden ikke driver vikarbureauvirkomhed, var forpligtet til at sikre sig, at A blev aflønnet i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten. Retten udtalte videre, at A i kraft af, at udlånsvirkomheden var omfattet af elektrikeroverenskomsten, som følge 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. Arbejdsgiversidens frifindelsespåstand blev derfor taget til følge.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 45.

Som det vil være fremgået, tager nogle overenskomster direkte stilling, f.eks. industriens overenskomst, som i et særligt protokollat af 4. marts 2005 med senere ændringer bl.a. pålægger brugervirkomheder, der er medlem af DI, at sidestille vikarer med egne ansatte.

*Vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri*

*1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirkomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirkomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.*

*2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirkomhed inden for Industriens Overenskomsts faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.*

*3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymmer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.*

*4. Medlemsvirkomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige*

*kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.*

*5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirkomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.*

...

*Vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri*

*1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau*

*vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.*

*2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren*

*og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.*

*Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutyper.*

...

*Bemærkninger*

*1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet*

*efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.*

*2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet,*

*der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder mellem to job.*

*Ancienniteten*

*gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.*

*3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 6 måneder.*

*4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.*

*Såfremt vikarbureauet har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:*

- vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden*

*og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller*

- vikarbureauet vikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.*

*Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.*

...

Protokollatet er begrænset til at omfatte vikarbureauvikarer, jf. kendelse af 21. august 2007 i faglig voldgift, der kan ses i Arbejdsretsportalen under [www.lovportaler.dk](http://www.lovportaler.dk).

Et andet spørgsmål om protokollatets rækkevidde er behandlet i en kendelse af 17. december 2008, der kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

*Lokalaftale, der afskar vikarer fra loyalitetsbonus, stred ikke mod protokollatet*

*For i en periode med løbende tilpasning af arbejdsstyrken at opnå balance mellem ønsket om at kunne opretholde en tilstrækkelig arbejdsstyrke og tilbyde medarbejderne gode*



fratrædelsesvilkår indgik LEGO System A/S i 2006 en 3-årig lokalaftale, hvorefter timelønnede medarbejdere bl.a. optjente en loyalitetsbonus for alle præsterede arbejdstimer til indsættelse i en pulje med henblik på udbetaling hver 8 måned, såfremt medarbejderen fortsat var ansat i virksomheden. Såvel fastansatte som midlertidige medarbejdere var omfattet, mens vikarer ansat i eksterne vikarbureauer var undtaget. Problemet var herefter, om det følger af vikarprotokollatet, at enhver overenskomsthjemlet lønmodtagerrettighed, herunder lokalaftalt rettighed, tilkommer indlejede vikarer ganske som virksomhedens egne ansatte, eller med andre ord, om det følger af protokollatet, at der ikke ved en lokalaftale kan tillægges virksomhedens egne ansatte rettigheder, som ikke skal tilkomme vikarer. Dette spørgsmål rejste CO-industri for 3F ved en faglig voldgiftsret med krav om efterbetaling af loyalitetsbonus til vikarer samt bod; og DI nedlagde på virksomhedens vegne påstand om frifindelse. Opmanden fremhævede, at det følger af vikarprotokollatets bestemmelser om pension og anciennitet, at vikarbureauvikarer ikke i alle henseender skal have de samme overenskomstmæssige rettigheder som en DI-medlemsvirksomheds egne ansatte. Vikarprotokollatets afsnit om vikarbureauer, der ikke er medlem af DI, tager i punkt 1 afsæt i det arbejde, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Der er ikke i dette afsnit sammenholdt med afsnittet om vikarbureauer, som er medlem af DI, punkt 2, 1. punktum, hvorefter selve ansættelsesaftalen er omfattet af industriens overenskomst, holdepunkter for at anse ansættelsesaftalen mellem en vikar og et vikarbureau, der ikke er medlem af DI, for omfattet af reguleringen i protokollatets første afsnit. Selve ansættelsesforholdet for sådanne vikarer kan derfor ikke anses for reguleret ved vikarprotokollatet. Det siges i protokollatet første afsnit, punkt 2, at industriens overenskomst gælder for vikarbureauvikarer udsendt af et vikarbureau, der ikke er medlem af DI, til arbejde på en DI-medlemsvirksomhed inden for industriens overenskomsts faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over, og i punkt 3, at begrebet industriens overenskomst også omfatter bestående lokalaftaler gældende for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører. Efter ordlyden af vikarprotokollatet var der således ikke i dette nogen stillingtagen til, om fremtidige lokalaftaler skal gælde for vikarer. Det var altså efter ordlyden overladt til lokalaftaleregulering at tage stilling til dette. Når imidlertid henses til den grundlæggende præmis i vikarprotokollatets første afsnit, punkt 1, for udmeldingen i punkt 2, kunne denne frihed efter punkt 3 til ved lokalaftale at sidestille vikarer eller stille dem anderledes ikke anses for ubegrænset. Der måtte således vedrørende en i henhold til industriens overenskomst lokalt aftalt bonusordning, der kun skal gælde for virksomhedens egne ansatte og ikke for vikarbureauvikarer under arbejde på virksomheden, foreligge sådanne forskelle i forholdene for virksomhedens egne ansatte og vikarbureauvikarerne, at forskelsbehandlingen af vikarbureauvikarerne ikke kan anses for stridende mod den grundlæggende præmis i vikarprotokollatets første afsnit, punkt 1, hvorefter vikarbureauvikarer vedrørende selve udførelsen af arbejde skal være stillet som virksomhedens egne ansatte. LEGO's loyalitetsbonusordning var en ordning, som belønner et forhold, der ikke angår selve udførelsen af arbejdet, men den fortsatte opretholdelse af arbejdsrelationen til virksomheden, et forhold, som en ansat i LEGO i modsætning til en vikarbureauvikar selv er herre over. Der var herefter ikke i vikarprotokollatet det fornødne grundlag for at anse lokalaftalen for stridende mod dette.

Konsekvensen af, at en overenskomst skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarer, er, som det også direkte eller indirekte fremgik af de ovennævnte afgørelser af 27. august 2003, 31. august 2006 og 9. juli 2007 er bl.a., brugervirksomheden kan komme til at hæfte for eventuelle efterbetalingskrav med tillæg af renter:

Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 (A2004.229 og 865)

*Brugervirksomheder hæftede for vikarers tab som følge af bureauets manglende efterlevelse af overenskomsten*

Det var ubestridt, at de vikarer, sagerne angik, ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten, og lønmodtagersiden rejste krav om efterbetaling.

Arbejdsretten udtalte i den anledning, at det efter indholdet i og baggrunden for Bravida-afgørelsen var utvivlsomt, at elektrikeroverenskomsten skulle forstås således, at den også skulle efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i virksomheder, der er bundet af overenskomsten. Det var herefter en del af elektrikeroverenskomsten, at en arbejdsgiver, som er kollektivarbejdsretligt bundet af overenskomsten, som bruger af vikarbureauvikarer skal sikre sig, at bureauet efterlever overenskomsten i forhold til vikarerne, og at brugervirksomheden efter opgørelse og påkrav må hæfte for det tab, vikarerne måtte lide ved, at overenskomsten ikke er efterlevet. Virksomhederne blev herefter dømt til at anerkende de over for fagforbundet hæftede for det tab, de pågældende vikarer er blevet påført ved, at deres faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke havde været i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten. Virksomhederne, der havde handlet efter råd fra arbejdsgiverorganisationen, som ikke loyalt havde efterlevet den tidligere faglige voldgiftsafgørelse, blev dog frifundet for et krav om bod, men arbejdsgiverorganisationen fandtes at have udvist en adfærd, som var klart ansvarspådragende efter arbejdsretslovens § 12, stk. 7, og den blev pålagt en bod på 150.000 kr.

Dommen, der er gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 26 kommenteret af Jens Kristiansen side 224.

Arbejdsrettens dom af 26. maj 2008 (A2007.183)

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

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

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 62.

En reaktion på en sådan hæftelse i form af brugervirksomhedens afbrydelse af aftalen med vikarbureauet kan efter omstændighederne indebære en organisationsfjendtlig handling i forhold til vikarernes fagforbund:

Arbejdsrettens dom af 7. februar 2008 (A2007.109)

*Bod for organisationsfjendtlig adfærd ved afbrydelse af vikarindlejning*

En virksomhed havde gennem et vikarbureau indlejet to polske elektrikere. På et tidspunkt meldte de pågældende sig ind i El-forbundet, som rejste en fagretlig sag om underbetaling mod virksomheden, der ifølge overenskomsten med forbundet var forpligtet til at sikre, at vikarbureauer i forhold til vikarerne efterlever denne. Arbejdsgiversiden erkendte under et fællesmøde den 19. januar 2007, at der var sket underbetaling, og virksomheden fik pålæg om at foretage efterbetaling. Senere samme dag meddelte den vikarbureauet, at kontrakten om indleje af de polske elektrikere straks skulle ophøre, og bureauet opsagde herefter disse med øjeblikkelig virkning. Arbejdsretten bemærkede, at det arbejde, de polske elektrikere udførte, ubestridt var omfattet af virksomhedens overenskomst med El-forbundet, samt at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at beslutningen om at sætte vikarerne fra arbejdet den 19. januar var begrundet i, at de havde meldt sig ind i fagforbundet, og at konsekvenserne heraf var blevet klargjort for virksomheden. Da virksomhedens disposition således alene havde haft et organisationsfjendtligt motiv, blev den for brud på hovedaftalen pålagt en bod på 50.000 kr. Virksomhedens arbejdsgiverorganisation havde ikke bistået den i forbindelse med hændelsesforløbet den 19. januar; og den omstændighed, at organisationen ved at støtte sig til oplysninger, som virksomheden havde afgivet, og som ikke uden videre kunne tilsidesættes, på et senere fællesmøde undlod at anerkende et hovedaftalestridigt forhold kunne ikke resultere i organisationsansvar. Vikarbureauets afskedigelse af elektrikerne var en nødvendig konsekvens af virksomhedens disposition, og der var herefter ikke grundlag for at fastslå, at bureauet havde handlet overenskomst- eller hovedaftalestridigt. Allerede af den grund var der heller ikke grundlag for at pålægge arbejdsgiverorganisationen bod

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 54.

Spørgsmålet om vikarers position er bl.a. behandlet i afsnittene om overenskomsters personlige anvendelsesområde hos Ole Hasselbalch i Den danske arbejdsret bind III (2009) side 2241ff, spc. side 2245ff og hos Jens Kristiansen i Den kollektive arbejdsret (2. udg. 2008) side 252, spc. side 260ff samt i Peer Schaumburg Müller, Oluf Emborg og Line Budtz Pedersen i Kollektiv arbejdsret (2007) side 205ff, ligesom det er behandlet af Louise Koldby Dalager i Arbejdsretligt Tidsskrift 2004 side 159 (kommentar til voldgiftsafgørelsen af 27. august 2003) og i Justitia 2005, side 26 (vikarbureauansatte vikarer, udvalgte problemstillinger), samt af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 224 (virksomheders hæftelse for vikarbureauers manglende overholdelse af overenskomstmæssige forpligtelse med kommentar til dommen af 11. januar 2006) og af Ole Hasselbalch i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 255 (vikarers overenskomstmæssige stilling med kommentar voldgiftsafgørelsen af 9. juli 2007).

## **4.2. Behandling ved faglig voldgift eller de almindelige domstole**

Fra domstolenes generelle kompetence til behandling af retstvister udskiller lov nr. 106 af 26. februar 2008 § 9 bl.a. i stk. 1, nr. 1, sager om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler samt i nr. 2 sager om overtrædelse af andre kollektive overenskomster til Arbejdsretten og i § 21, nr. 1 og 2, sager om fortolkning af kollektive overenskomster samt bl.a. arbejdsretssager af ovennævnte karakter, som parterne ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift til sådanne retter.

Arbejdsretten kan efter § 10, stk. 2, behandle en sag af nævnte karakter, selv om stillingtagen til lovgivningen er af betydning for afgørelsen. På tilsvarende måde behandler faglige voldgiftsretter efter § 21, nr. 3, bl.a. sager om lovgivning, hvis parterne har aftalt dette på en af de angivne måder, dog således at sagerne, afhængig af aftalens indhold, efter § 22, stk. 2, også kan anlægges ved de almindelige domstole.

I øvrigt kan sager, der hører under Arbejdsretten eller faglig voldgiftsret, efter arbejdsretslovens §§ 11, stk. 1, og 22, stk. 1, ikke indbringes for de almindelige domstole, medmindre de anlægges af en lønmodtager eller privat arbejdsgiver, hvis organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Afskedigelsesnævnet er en permanent faglig voldgiftsret nedsat i henhold til § 4, stk. 3, litra d, i hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark som sidste led i et fagretligt system til behandling af klager over påstået urimelige afskedigelser.

Hvis der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end efter hovedaftalen, kan lønmodtagersiden efter den ovennævnte bestemmelses litra f, kræve, at nævnet lægger den pågældende lovregel til grund.

I tilslutning hertil har Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark under arbejdet i udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter oplyst, at de er enige om, at hovedaftalens regler om Afskedigelsesnævnet for så vidt angår lovbaserede krav skal forstås som et tilbud, medlemsorganisationer kan vælge at gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte, jf. betænkning 1489/2007 side 28.

Den 26. marts 2002 opsagde Dansk Handicap Forbund med virkning fra udgangen af juli måned en medarbejder, som herefter gennem sin faglige organisation, HK, rejste krav om en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b på godt 68.000 kr. med henvisning til, at afskedigelsen ikke kunne anses for rimeligt begrundet i hendes eller handicapforbundets forhold.

I fortsættelse heraf tog HK initiativ til fagretlig behandling af spørgsmålet efter § 4, stk. 3, om påstået urimelige afskedigelser i hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, som handicapforbundets overenskomst med fagforbundet henviser til, uanset at forbundet ikke er medlem af arbejdsgiverforeningen.

Der blev i henhold til bestemmelsens litra b afholdt mæglingsmøde den 4. juni og i henhold til litra c forhandlingsmøde den 13. september 2002, uden at det lykkedes at opnå enighed. HK forbeholdt sig at videreføre sagen, men indbragte den ikke for Afskedigelsesnævnet.

Derimod anlagde man den 17. januar 2003 ved Københavns Byret som mandatar for medlemmet sag mod handicapforbundet med krav om betaling af den nævnte godtgørelse.

Handicapforbundet krævede principalt sagen afvist, fordi tvisten var undergivet reglerne om fagretlig behandling, og nedlagde subsidiært påstand om frifindelse.

Den 23. oktober 2003 afviste byretten sagen med henvisning til, at HK ikke havde videreført tvisten ved Afskedigelsesnævnet, og at bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, om en lønmodtagers adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole, når vedkommendes organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, ikke tilsigter at give valgfrihed mellem de to tvistløsningsystemer, når fagforbundet er indstillet på at forfølge det.

Dommen blev anket til Østre Landsret, som den 14. oktober 2004 hjemviste sagen til byretten med bemærkning, at medlemmet efter arbejdsretslovens § 11, stk. 2, var berettiget til at anlægge sag domstolene i betragtning af, at HK, der havde undladt at indbringe tvisten for Afskedigelsesnævnet for at forfølge kravet ved domstolene, nu som følge af en fristbestemmelse i hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, var afskåret fra at få det prøvet ved nævnet.

Afgørelsen blev med Procesbevillingsnævnets tilladelse indbragt for Højesteret, som efter at Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening var indtrådt som biintervenienter til støtte for henholdsvis HK og Handicapforbundet, i juli 2008 med henvisning til kompetencefordelingsreglerne i arbejdsretslovens §§ 9, stk. 1, og 11, stk. 1, opfordrede hovedorganisationerne til at foranledige, at Arbejdsretten fik lejlighed til at tage stilling til fortolkningen af hovedaftalens § 4, stk. 3.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark var som oven for nævnt enige om, at hovedaftalens regler om Afskedigelsesnævnet for så vidt angår lovbaserede krav, skal forstås som et tilbud, medlemsorganisationer kan vælge at gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte. De var derimod ikke enige om, hvorvidt, og i givet fald fra hvilket tidspunkt, indbringelse for de almindelige domstole afskæres ved, at kravets forfølgelse er indledt i det fagretlige spor, og vice versa.

Landsorganisationen i Danmark nedlagde for Arbejdsretten (A2008.809) påstand om, at valgmuligheden *principalt* først afskæres fra det tidspunkt, hvor en sag om medlemmets afskedigelse påbegyndes forhandlet for Afskedigelsesnævnet ved mundtlig procedure og *subsidiært* fra et af retten fastsat tidligere tidspunkt.

Dansk Arbejdsgiverforening nedlagde påstand om frifindelse for den principale påstand samt selvstændig påstand om, at valgmuligheden afskæres *principalt* fra det tidspunkt, hvor fagforbundet påstår sagen videreført til organisationsforhandling, *subsidiært* fra det tidspunkt, hvor organisationsforhandlingen er afsluttet, *mere subsidiært* fra det tidspunkt, hvor klage til Afskedigelsesnævnet er indgivet og *mest subsidiært* fra et af retten fastsat tidspunkt før påbegyndelsen af den mundtlige procedure for nævnet.

Handicapforbundet, der var indtrådt som hovedintervenient under arbejdsretssagen, nedlagde en række påstande over for Landsorganisationen i Danmark, som principalt nedlagde påstand om afvisning og subsidiært om frifindelse.

I sin dom af 19. maj 2009 bemærkede Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, indledningsvis, at den fagretlige tvistløsningsordning er karakteriseret ved, at uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling på først lokalt og dernæst centralt organisationsniveau, at behandling ved Afskedigelsesnævnet i overensstemmelse hermed efter

hovedaftalens § 4, stk. 3, er betinget af, at sagen forinden forfølges lokalt og på organisationsniveau inden for nærmere angivne frister, at den danske arbejdsmarkedsordning tilsiger, at organisationerne i fælles interesse bør have lejlighed til at gennemføre forhandlinger, herunder med henblik på at der sker en oplysning af sagen, inden der i en afskedigelsessag vedrørende lovbaserede krav vælges forum for tvistens løsning, og at ordlyden af den nævnte bestemmelse i hovedaftalen ikke giver holdepunkter for en forståelse, hvorefter organisationsforhandling skulle indeholde et bindende fravalg af muligheden for at forfølge et lovbaseret krav ved de almindelige domstole.

På den baggrund fandt Arbejdsretten, at begæring om og afholdelse af organisationsmøde i en afskedigelsessag, ikke indebar nogen udnyttelse af friheden til at vælge mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole, ligesom retten med henvisning til en kendelse af 26. februar 2009 (A2007.885), hvor man med udvidet formandskab havde taget stilling til en lignende problemstilling, antog, at fristerne i hovedaftalens § 4, stk. 3, ikke kunne tillægges præklusiv virkning i forhold til fagforbundets mulighed for at indbringe sagen for de almindelige domstole.

Først når et forbund i medfør af den nævnte bestemmelse havde indgivet klage til Afskedigelsesnævnet i en sag om et lovbaseret krav som følge af afskedigelse af et medlem, fandtes forbundet endeligt og bindende at have valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at der efter dette tidspunkt ikke kunne anlægges sag om kravet ved de almindelige domstole.

Handicapforbundets påstande blev afvist.

Efter Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening var udtrådt som biintervenienter, tog Højesteret i en dom af 17. august 2009 stilling til spørgsmålet om hjemvisning af den sag, HK havde anlagt mod handicapforbundet som mandatar for sit medlem.

Retten fandt, at den fælles forståelse af hovedaftalens § 4, stk. 3, som DA og LO havde tilkendegivet, måtte være bindende for handicapforbundet, der i sin overenskomst med HK havde tiltrådt, at hovedaftalen var gældende for overenskomstforholdet.

Da det krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, HK for sit medlem gjorde gældende mod handicapforbundet, var lovbaseret, og da den omstændighed, at HK havde indledt fagretlig behandling efter hovedaftalens § 4, stk. 3, ved at foranledige forhandlinger lokalt og centralt på organisationsniveau, men uden at indgive klage til Afskedigelsesnævnet, i overensstemmelse med Arbejdsrettens dom ikke kunne føre til afskæring af adgangen til at indbringe sagen for de almindelige domstole, stadfæstede Højesteret, med denne begrundelse, landsrettens hjemvisning af sagen til København Byret.

Arbejdsrettens afgørelser kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk), mens de almindelige domstoles er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 2702.

Realitetsspørgsmålet om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b er berammet til hovedforhandling i Københavns Byret den 22. april 2010.

### **4.3. Manglende betaling af beløb pålagt under fagretlig behandling eller ved Arbejdsretten**

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan deltageren i et overenskomststridigt forhold idømmes bod, og det skal efter bestemmelsens stk. 7 anses som en særlig skærpende omstændighed, hvis vedkommende har handlet i strid med en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Med henvisning hertil krævede lønmodtagersiden i A2004.1061, at en arbejdsgiver blev pålagt alvorlig bod for ikke at efterleve et retsforlig af 17. juni 2004 om inden 14 dage at indberette og betale manglende pensionsbidrag for perioden efter 1. juli 2003 samt betale en bod på 2.500 kr.

Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning og subsidiært om frifindelse.

I sin dom af 26. maj 2005 bemærkede Arbejdsretten indledningsvis, at spørgsmålet om virksomhedens fortsatte overenskomstbrud i tiden efter retsforliget kunne forfølges under en selvstændig sag.

Den uenighed, der havde ført til sagens indbringelse, drejede sig imidlertid udelukkende om, hvorvidt manglende betaling af en bod fastsat af eller i et forlig indgået for retten i sig selv er bodspådragende. Som følge af, at Arbejdsretten efter § 1 i loven herom udøver domsmyndighed, må § 12 sammenholdt med den daværende § 21 om fuldbyrdelse af domme og andre afgørelser (svarende til den gældende § 34, stk. 1 og 2) forstås således, at der ikke er hjemmel til at pålægge bod for det forhold alene, at en af retten idømt eller for retten vedtaget bod ikke bliver betalt.

Dommen er gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 144 og kommenteret af Jens Kristiansen a.st. side 189 og af Ole Hasselbalch i Arbejdsprocesret (2008) side 375 med note 487.

Selvom afgørelser truffet ved og forlig indgået for mæglings-, organisations- og fællesmøder på tilsvarende måde kan afslutte sager endeligt og efter såvel den tidligere arbejdsretslovs § 21 som den gældende lovs § 34, stk. 1 og 2, fuldbyrdes efter retsplejelovens regler vedrørende domme og (i den gældende lov udtrykkeligt) retsforlig (§ 478, stk. 1, nr. 1 og 2), er der jævnligt ved retsformandsafgørelser pålagt bod for bl.a. det forhold, at bod og andre beløb pålagt under fagretlig behandling af en tvist, ikke er betalt (rettidigt), jf. herved Ole Hasselbalch a.st. side 135f og 375f samt f.eks.:

A2002.733 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 side 91) bod på 2.500 kr. for manglende efterbetaling af godt 14.000 kr. og en bod på 4.800 kr. pålagt en virksomhed under et mæglingsmøde.

A2003.938 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 side 92) bod på 7.000 kr. for forsinket betaling af 5. godtgørelser á 2.500 kr. og en bod på 10.000 kr. pålagt en virksomhed under et fællesmøde.

Den 5. oktober 2009 havde Arbejdsretten i AR2009.0411 lejlighed til at tage mere principielt stilling til et tilfælde, hvor en virksomhed under et fællesmøde den 12. juni havde indgået forlig om inden 14 dage at efterbetale pensionsbidrag på godt 180.000 kr. samt betale en bod på 15.000 kr.

Da beløbet ikke blev betalt, indbragte lønmodtagersiden sagen for retten med krav om betaling af de i alt godt 195.000 kr. samt en efter rettens skøn fastsat yderligere bod.

Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning og subsidiært om frifindelse.

Retsformanden bemærkede indledningsvis, at der var enighed om, at det opgjorte beløb skyldtes og kunne inddrives, ligesom det var utvivlsomt, at forliget var indgået uden forbehold og med tilkendegivelse om, at det endeligt sluttede sagen.

Forliget havde dermed efter sit indhold gjort op med virksomhedens betalingsforpligtelser i anledning af den manglende pensionsindbetaling og lod sig herefter ikke ændre, uanset om en dom i sagen måtte forventes at ville have fået et andet indhold. Arbejdsretten havde samtidig ifølge dommen af 26. maj 2005 ingen hjemmel til at pålægge bod alene for det forhold, at en idømt eller pålagt bod ikke bliver betalt.

Da det endelig efter § 5 i forældelsesloven ingen betydning har i sådan henseende, om fordringens eksistens er fastslået ved dom eller forlig, og der heller ikke i øvrigt var oplyst forhold, som kunne begrunde en retlig interesse for lønmodtagersiden i sagens pådømmelse, tog retsformanden arbejdsgiversidens afvisningspåstand til følge.

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

I AR2009.0662 var der på et mæglingssmøde den 18. august 2009 opnået enighed om en forligsmæssig afslutning af sagen, hvorefter virksomheden til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende udover 18.000 kr., som den allerede havde indbetalt, til dækning af skattefri godtgørelse og løn inkl. feriegodtgørelse skulle betale 28.500 kr. den 15. september, 28.500 kr. den 15. oktober og 32.000 kr. den 15. november. Herefter udestod ikke yderligere krav eller spørgsmål i sagen, heller ikke s/h og/eller pension.

Midt i september meddelte virksomhedens advokat imidlertid organisationerne, at hans klient ikke kunne acceptere mæglingssmødereferatet, da det aftalte var ugyldigt, både fordi det var materielt stridende mod overenskomsten, og fordi det var aftalt efter en overenskomststridig fremgangsmåde.

Spørgsmål om fuldbyrdelse af det indgåede forlig ville allerede her have kunnet være indbragt for fogedretten, hvor indsigelserne mod forliget i hvert fald i et vist omfang kunne have været gjort gældende, jf. herved arbejdsretslovens § 34, stk. 3, sammenholdt med retsplejelovens § 501, stk. 1, og Niels Waage: Arbejdsretsloven (1997) side 203f.

Med henvisning til virksomhedens manglende efterlevelse af forliget anmodede lønmodtagerorganisationen imidlertid den 7. oktober 2009 arbejdsgiversiden om et fællesmøde, som blev afholdt den 15. oktober. Her pålagde arbejdsgiversiden virksomheden straks og senest inden 14 dage at afregne forligsbeløbet. Der kunne ikke opnås enighed om bod, og lønmodtagersiden tog forbehold for at videreføre sagen for Arbejdsretten.

Forligsbeløbet blev fortsat ikke betalt, og den 3. november 2009 indbragte lønmodtagersiden sagen for retten med krav om bod for den manglende efterlevelse af mæglingssmødereferatet.

Arbejdsgiverorganisationen tog bekræftende til genmæle, men med bemærkning at der alene burde udmåles en ordensbod, idet betalingsundladelsen ikke skyldtes manglende evne eller vilje, men alene usikkerheden om berettigelsen af det aftalte forligsbeløb.



Virksomhedens advokat anmodede om fuldstændig bevisførelse med henblik på rettens stillingtagen til gyldigheden af det på mæglingsmødet passerede og tilføjede, at arbejdsgiverforeningen ville blive holdt erstatningsansvarlig for virksomhedens tab ved det indgåede forlig, som havde givet forbundets medlem ca. 100.000 kr. for meget.

Retsformanden fastslog den 3. december 2009, at det er en følge af det arbejdsretlige systems indretning, jf. herved arbejdsretslovens § 13, stk. 1, at det i tilfælde af uenighed mellem en organisation og et medlem om, hvorvidt en sag skal udsættes på yderligere bevisførelse eller afgøres på det foreliggende grundlag, er organisationen, som har den processuelle rådighed over sagen, ligesom organisationen med bindende virkning for sine medlemmer kan forlige uoverensstemmelser om overenskomstmæssige anliggender. Der var ikke i det forhold, at virksomheden gjorde gældende, at det på mæglingsmødet indgåede forlig var ugyldigt, og at man agtede at holde arbejdsgiverforeningen erstatningsansvarlig for et herved påført tab, grundlag for at fravige den ved arbejdsretsloven fastlagte ordning. Arbejdsretten var således bundet til at afgøre uoverensstemmelsen mellem organisationerne, mens det ikke hørte under dens kompetence at træffe afgørelse om en medlemsvirksomheds uoverensstemmelser med sin arbejdsgiverorganisation.

I overensstemmelse med organisationernes fælles begæring traf retsformanden derfor afgørelse om bod på det foreliggende grundlag. Han bemærkede i den forbindelse, at der ikke var forelagt retten oplysninger, som gav grundlag for at anse virksomhedens manglende efterlevelse af mæglingsmødereferat for undskyldelig. De fagretlige regler var som nævnt således indrettet, at det er organisationerne, som råder, og effektiviteten af den arbejdsretlige tvistløsningsystem forudsætter, at sagerne forhandles af organisationerne, og at indgåede forlig efterleves. Det forhold, at en virksomheds advokat er af den opfattelse, at klientens arbejdsgiverorganisation har handlet ansvarspådragende ved indgåelse af et for virksomheden bindende forlig med fagforeningen, kan ikke anses for en undskyldende omstændighed i det arbejdsretlige system, hvor virksomhedens interesser varetages af organisationen, men er et forhold, som er omfattet af organisationens ansvar for en forsvarlig varetagelse af virksomhedens interesser. Manglende efterlevelse af mæglingsmødereferatet måtte derfor under hensyn til den hermed forbundne sene betaling af et betydeligt beløb i overensstemmelse med Arbejdsrettens praksis udløse en bod, som under hensyn til størrelsen af det for sent betalte beløb og forsinkelsen blev fastsat til 10.000 kr.

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

I AR2009.0403 og 405 nedlagde lønmodtagersiden påstand om efterbetaling af manglende lønbeløb mv. på henholdsvis knap 139.000 kr. og knap 36.000 kr. samt om bod.

Efter indbringelsen for Arbejdsretten blev der den 17. september 2009 afholdt et fællesmøde, hvor sagerne blev forligt således, at virksomheden inden 14 dage skulle betale et beløb på i alt 80.000 kr., og at parterne var enige om, at den tiltrådte gældende overenskomst fremover nøje ville blive efterlevet. Det fremgik videre, at forliget om betaling af de 80.000 kr. var eksegibelt i henhold til retsplejelovens bestemmelser, og at de 2 sager var afsluttet, når betaling havde fundet sted.

Da de 80.000 kr. ikke blev betalt, tilkendegav lønmodtagersiden i et supplerende klageskrift af 14. oktober, at betalingsforpligtelsen ville blive inddrevet civilretligt, mens bodskravet opretholdtes, idet virksomheden havde begået brud på de fagretlige regler ved ikke at efterleve fællesmødevedtagelsen.

Lønmodtagersidens forbehold med hensyn til effektiv betaling kunne efter sekretariatslederens opfattelse ikke ændre, at fællesmødeforliget efter sit indhold havde gjort endeligt op med virksomhedens betalingsforpligtelser i anledning af det begåede overenskomstbrud, og han meddelte derfor i februar 2010 meddelte parterne, at han agtede at afvise sagerne, idet Arbejdsretten ikke fandtes at kunne pålægge bod alene for det forhold, at et beløb, som det er pålagt en part at betale ved en eksigibel afgørelse truffet af eller et eksigibelt forlig indgået ved et mæglings-, organisations- eller som her fællesmøde, ikke bliver betalt.

Sekretariatslederen tilføjede, at spørgsmål om eventuelle yderligere overenskomstbrud naturligvis vil kunne forfølges selvstændigt.

#### **4.4. Modregning i løn mv.**

Efter dansk rets almindelige regler om modregning kan den, der har et retskraftigt og forfaldent pengekrav mod en anden, lade dette gå op med et (hoved)krav, som denne har mod vedkommende. Det er dog en forudsætning, at tidspunktet, hvor vedkommende er berettiget til at frigøre sig for den andens krav, er kommet, og i visse tilfælde tillige, at kravene er konnekse (udspringer af samme retsforhold).

Det sidste gælder f.eks., når arbejdsgivere ønsker at foretage modregning i medarbejderes krav på løn mv.; og på det overenskomstdækkede område antages pligten til at betale lønnen til tiden at være af så afgørende betydning, at særlige begrænsninger i den kræver udtrykkelig hjemmel, jf. A2004.089 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 61):

##### *Modregning af arbejdsmiljøbøde i medarbejderes løn overenskomststridig*

En virksomhed, som havde en streng sikkerhedspolitik og stillede det nødvendige sikkerhedsudstyr til rådighed, blev i henhold til arbejdsmiljølovens objektive arbejdsgiveransvar idømt en bøde på 25.000 kr. for 2 medarbejderes manglende anvendelse af sikkerhedsseler under tagarbejde. Virksomheden meddelte straks de 2 en advarsel, og da de senere ophørte efter eget ønske, undlod den at betale dem resterende løn mv. på knap 15.000 kr. Hverken den overenskomst, virksomheden havde tiltrådt, eller et tilhørende protokollat om arbejdsmiljø indeholdt bestemmelser om sådan modregningsadgang; men efter de udleverede ansættelsesbeviser ville eventuelle bøder, som virksomheden måtte få, fordi en medarbejder ikke overholdt arbejdsmiljølovgivningen, blive modregnet i vedkommendes løn eller inddrevet ad retlig vej. Arbejdsretten udtalte, at en arbejdsgivers overenskomstmæssige pligt til at betale rette løn i rette tid er af så afgørende betydning, at begrænsninger i denne pligt udover, hvad der følger af almindelige regler, skal være udtrykkeligt hjemlet i overenskomsten. Medtagelse af videregående begrænsninger i ansættelseskontrakter vil ligeledes indebære brud på overenskomsten. Da overenskomsten ikke gav grundlag for at anse modregning i løn af en arbejdsmiljøbøde, der var pålagt virksomheden, for hjemlet, blev den

dømt til at efterbetale godt 15.000 kr.; og for det pågældende og et yderligere brud på overenskomsten blev virksomheden desuden pålagt en bod på 15.000 kr.

Udtrykkelige begrænsninger er fastlagt i ferielovens § 39, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren kun kan modregne i en medarbejders krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis denne har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav, hvis størrelse kan dokumenteres. Det retsstridige forhold skal endvidere være erkendt af medarbejderen eller fastslået ved en retsafgørelse. I tilfælde, hvor arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt medarbejderen til politiet, eller den pågældende er sigtet for forholdet, kan vedkommende dog efter bestemmelsens 2. stykke holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort, jf. således A1998.221 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1999 side 31):

*Tilbageholdelse af feriepenge med henblik på modregning berettiget*

Efter bortvisning af 2 medarbejdere med henvisning til, at de havde stjålet fra virksomheden, fremsatte denne et erstatningskrav og nægtede at udstede og indløse feriekort med henblik på at sikre muligheden for at modregne kravet i feriepengene. Arbejdsretten udtalte, at det er fast antaget, at der kan ske modregning i en medarbejders feriepengetilgodehavende, såfremt den pågældende har udvist et retsstridigt erstatningspådragende forhold over for arbejdsgiveren. I den foreliggende sag, hvor forholdet straks var anmeldt til politiet, havde tilbageholdelsen været berettiget, så længe politiet efterforskede sagen; og da efterforskningen havde resulteret i en tiltalerejsning, var den fortsat berettiget.

Generelt antages arbejdsgivere at være afskåret fra at modregne krav, der slet ikke vedrører ansættelsesforholdet, i løn mv., mens modregning med specielt krav, der hidrører fra medarbejderens retsstridige eller uforsvarlig adfærd tillades, jf. Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret, bind II (2009) side 1756ff med henvisninger samt f.eks.:

*Arbejdsgivers modregning i løn m.v. for ansattes brug af telefon fundet berettiget.*

En arbejdsgiver modregnede udgifter til chaufførers brug af biltelefon i de pågældendes løn m.v. Da det efter bevisførelsen for Arbejdsretten fandtes betænkeligt at forkaste arbejdsgiverens forklaring om, at det var aftalt med chaufførerne, at de skulle betale telefonregningerne i det omfang, de oversteg 1.000 kroner pr. kvartal, frifandtes arbejdsgiveren og hans organisation for en påstand om bod for uretmæssigt at have foretaget den anførte modregning.

A1994.181 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1995 side 74)

*Bod for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse modregnet i ansats løn*

En bod for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, som Arbejdsretten havde pålagt en værftsarbejder at betale til Dansk Arbejdsgiverforening, og som foreningen havde bemyndiget værftet til at indkassere, fandtes at kunne inddrives ved modregning med en del af den pågældendes løn, idet kravene om bod og arbejds løn begge har deres oprindelse i arbejdsforholdet mellem parterne, og værftet måtte antages at have en rimeligt begrundet selvstændig interesse modregningen, henset til den oplyste praksis om de krænkede arbejdsgiveres mulighed for at få overladt bodsbeløb, der tillægges arbejdsgiverforeningen. Ugeskrift for Retsvæsen 1971 side 879 (Østre Landsret)

Det er naturligvis en forudsætning, at de almindelige modregningsbetingelser er opfyldt, jf. A2003.425 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 side 101):

*Ingen modregning i løn for bestridt erstatningskrav.*

En tidligere medarbejder havde ubestridt ikke fået udbetalt knap 12.000 kr. i løn m.v., idet virksomheden gjorde gældende, at den havde et erstatningskrav på knap 23.000 kr. i anledning af, at vedkommende havde boret huller i tagspoiler, dørklade og kølerklap til montering af egne lygter, som nu var fjernet. Den pågældende kunne ikke anerkende kravet på det foreliggende grundlag (et reparationstilbud samt tillæg for afsavn i en værkstedsperiode). Efter bevisførelsen udtalte retsformanden, at erstatningskravet, som i det hele var bestridt, ikke kunne tillades modregnet i lønkravet alene på grundlag af vognmandens forklaring. Virksomheden blev herefter pålagt en bod på 16.000 kr. indeholdende efterbetalingen, der skulle tillægges procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdag.

Arbejdsgivere med klare krav antages dog som efter ferielovens § 39, stk. 2, at kunne holde rimelige beløb tilbage, indtil kravenes størrelse er endeligt fastlagt, jf. herved Ole Hasselbalch a.st. side 1759 samt A1993.093 og 126 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1993 side 124):

*Produktivitetsopgørelse berettigede til løntilbageholdelse med henblik på modregning*

Spørgsmålet var, om der fra den 2. marts 1993 fandt en overenskomststridig temponedsættelse sted i systematisk sammenhæng med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse den 24.-25. februar, samt om virksomheden havde været berettiget til delvis tilbageholdelse af løn til de medarbejdere, der deltog i arbejdsnedlæggelsen og temponedsættelsen med henblik på senere modregning af bod. Arbejdsretten fandt det ubetænkeligt at lægge en revisorattesteret opgørelse af produktiviteten, som virksomheden havde foretaget på grundlag af målinger i perioden 2.-31. marts til grund. Herefter og efter bevisførelsen i øvrigt fandtes det godtgjort, at der både i denne periode og i perioden fra den 1. april til afstemningen den 3. maj 1993 fandt en temponedsættelse sted, ligesom det fandtes godtgjort, at alle de indklagede arbejdere deltog i den, samt at arbejdsnedlæggelsen og temponedsættelsen skete samlet og systematisk. De indklagede skulle derfor betale bod, og virksomheden fandtes den 30. marts at have været berettiget til en delvis tilbageholdelse af arbejderens løn, som ikke var gået ud over, hvad der under de foreliggende omstændigheder havde været rimeligt (30% for samtlige præsterede arbejdstimer for perioden 5.-20. marts)

Til gengæld antages modregning at skulle ske inden en rimelig tid efter, at betingelserne herfor er opfyldt, jf. herved A2004.679 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 168):

*Løntræk for manglende kvalitet nogle måneder efter konstateringen heraf ikke udtryk for passivitet*

Efter parternes overenskomst var mandskabet ansvarlig for dagrenovationens punktlige udførelse, og eventuelle bøder eller erstatninger for mangelfuld tømning påhvilede de, der havde haft med det pågældende arbejde at gøre. I marts 2003 orienterede en virksomhed medarbejderne om, at man i overensstemmelse hermed ville viderefakturere bodsbeløb for mangelfuldt udført renovation til dem, og i juni om, at kommunen havde konstateret, at sækkene forskellige steder ikke var sat ordentligt på, og at virksomheden kunne idømmes bod for dette. Den 31. juli fik virksomheden meddelelse fra kommunen om, at den var pålagt en bod, som ville blive modregnet i fakturaen for denne måned, og den tilbageholdt herefter 250 kr. af boden i hver af 2 medarbejders løn for første halvdel af oktober. Spørgsmålet om

berettigelsen af at gøre dette så længe efter, forholdet var konstateret, blev indbragt for Arbejdsretten. Retsformanden medgav, at løntræk skal ske inden for en rimelig frist efter, at virksomheden er blevet pålagt bod, navnlig for at medarbejderen kan have mulighed for at kommentere grundlaget for kravet. En sådan frist fandtes ikke at være overskredet i det foreliggende tilfælde, og virksomheden havde derfor ikke fortabt retten til at trække den pålagte bod i medarbejderens løn ved passivitet.

Hertil kommer, at løntilbageholdelse og modregning ikke må berøve medarbejderen et rimeligt eksistensminimum, jf. Ole Hasselbalch a.st. side 1756f med henvisninger samt opmandstilkendegivelse af 15. juli (16. juni) 2009 i faglig voldgift, hvis fulde tekst kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

Det var her spørgsmålet, om almindelige civile retlige regler begrænsede arbejdsgiverens ret til modregning i løn mv. for en bod, som en fratrådt medarbejder i henhold til vedkommende overenskomst var pålagt for at være fratrådt uden iagttagelse af overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.

Skattemyndighedernes adgang til lønindeholdelse efter kildeskattelovens (nu lov nr. 1333 og bekendtgørelse nr. 1365 af 19. december 2008 om inddrivelse af gæld til det offentlige, henholdsvis § 10, stk. 3, og 13) gælder ikke for og kan heller ikke retligt overføres på arbejdsgiverens adgang til at modregne for krav mod en ansat eller fratrådt medarbejder.

Opmanden fandt derfor ikke, at kildeskattelovens lønindeholdelsesbestemmelser kunne tillægges betydning for modregningsadgangen efter den omhandlede overenskomsten.

Der er heller ikke i øvrigt i lovgivningen fastsat regler om, i hvilket omfang en arbejdsgiver kan modregne for et tilgodehavende hos en medarbejder i dennes lønkrav: Trangsbeneficiet i retsplejelovens § 509 finder således heller ikke direkte anvendelse på denne modregningsadgang; og funktionærlovens § 9, stk. 2, som med hensyn til krav på tilbagebetaling af for meget udbetalt forskudsprovision udtrykkeligt begrænser arbejdsgiverens fyldestgørelsesmulighed til modregning, indeholder nogen begrænsning i modregningsadgangen.

Opmanden fandt ikke desto mindre, at det måtte antages, at der gælder visse ulovbestemte begrænsninger i arbejdsgiverens modregningsret, også når der som i denne foreliggende sag var tale om et konnekst modkrav.

I tilfælde af fortsat ansættelse hos arbejdsgiveren må denne selvsagt ikke ved modregningen sætte medarbejderen i en social situation, der umuliggjorde, at vedkommende kunne opfylde sin arbejdsforpligtelse. Det må imidlertid antages, at der også ved fratræden som følge af lønkravets karakter skal levnes medarbejderen det nødvendige til vedkommendes og husstandens underhold. Dette må gælde, selvom bodskravet efter overenskomsten ligesom erstatningskrav efter den beslægtede bestemmelse i funktionærlovens § 4 er et konnekst modkrav, der ydermere udspringer af den ansattes retsbrud.

På denne baggrund kunne begrænsninger i modregningsadgangen for krav i henhold til overenskomsten, ikke fastsættes efter en bestemt procentsats eller svarende til retspraksis vedrørende retsplejelovens trangsbeficiet, men måtte fastlægges efter et snævrere

kriterium og i øvrigt efter en konkret vurdering af den fratrådte medarbejders sociale situation, hvorved naturligvis også kunne tages hensyn til, om vedkommende straks efter sin fratræden havde fået ny beskæftigelse.

## **5. Internationalt samarbejde**

### **5.1. Nordiske relationer**

#### Nordisk arbejdsretsmøde

Det 4. nordiske arbejdsretsmøde blev afholdt den 15. maj 2009 i Thorshavn med Fasti Gerdarrættur som vært og repræsentation fra Arbejdsretten (Norge), Arbejdsretten (Danmark), Arbetsdomstolen (Sverige), Félagsdómur (Island) og Työtuomioistuin (Finland). Fra dansk side deltog det samlede formandskab i drøftelsen af aktuelle problemstillinger og andre spørgsmål af fælles interesse.

#### Norrköpings Tingsrätt

Sekretariatet havde i april lejlighed til at besøge den svenske ret, der er opdelt i 3 afdelinger og ud over almindelige civile sager og straffesager behandler visse arbejdsretssager i første instans. Der blev givet en almindelig orientering om rettens virksomhed med særlig henblik på den praktiske sagsgang, ligesom der var lejlighed til at gøre sig bekendt med en nyetableret ordning med it-understøttet forelæggelse, videooptagelse af parts- og vidneforklaringer og afgivelse af forklaringer fra andre retters lokaler via transmission af lyd og billede.

### **5.2. Anden erfaringsudveksling**

#### ISL&SSL

I begyndelsen af september 2009 havde sekretariatslederen lejlighed til at deltage i den XIX verdenskongres i International Society for Labour and Social Security Law. På kongressen, der afholdtes i Sydney, drøftedes bl.a. forskellige landes forhandling og håndhævelse af kollektive overenskomster, ligesom der var en række indlæg om nyheder på det arbejdsretlige område.

#### Den australske arbejdsretsordning

Sekretariatslederen besøgte samtidig de lokale afdelinger af den føderale Australian Industrial Relations Commission, som var under afvikling, samt den ny institution Fair Work Australia; og i november havde commissioner S.J. Kenner fra Western Australian Industrial Relations Commission lejlighed til at udveksle erfaringer om de respektive ordninger med Arbejdsrettens formand og medarbejdere i sekretariatet.

Den australske Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration blev etableret i 1904 som et føderalt supplement til de eksisterende tvistløsningsorganer på det arbejdsretlige område for sager, der havde relation til mere end en af delstaterne. I 1956 blev retten, bl.a. for at understrege mæglingsfunktionens betydning for løsningen af arbejdsretlige konflikter,

omdannet til Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, der som led i løsningen af båndene til Storbritannien i 1973 blev omdømt til Australian Conciliation and Arbitration Commission, og i forbindelse med en begrænsning af de afgørelsesfunktioner og overførsel af visse dele af disse til Federal Court of Australia i 1988 til Australian Industrial Relations Commission.

Med gennemførelsen af Fair Work Act 2009 blev den arbejdsretlige ordning i Australien (7,7 mio. km<sup>2</sup> med knap 20 mio. indbyggere) gennemgribende omlagt gennem etablering af institutionen Fair Work Ombudsmand med en række opgaver af især mere generel karakter, Fair Work Australia, der bl.a. beskæftiger sig med tvistløsning via mægling, mediation og voldgift samt ny Fair Work afdelinger i Federal Magistrates og Federal Court.

En lang række af de tidligere delstatslige ordninger blev samtidig overført til det føderale system; men nogle delstater opretholdt i forskelligt omfang deres kompetence på det arbejdsretlige område.

Det gælder bl.a. Western Australia (2,5 mio. km<sup>2</sup> og ca. 1,8 mio. indbyggere), som fortsat har sin egen Industrial Magistrates Court, der behandler visse sager med mulighed for anke til Western Australian Industrial Relations Commission, som også behandler sager i første instans, og hvis afgørelser i begrænset omfang kan indbringes for Western Australian Appeal Court.

# Bilag

## 1. Resuméer af årets arbejdsretsdomme

Dommenes fulde tekst kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

### *Om overenskomst foreligger*

Arbejdsrettens dom af 5. februar 2009 (A2008.041) uden faglige dommere  
LO for TIB mod Interflex ApS

*Ikke brud på overenskomstbestemmelse om aflønning af vikarer, da der bestod et reelt  
entrepriseforhold*

Et dansk firma indgik aftale med et polsk om udførelse af tømrer- og snedkerarbejde i forbindelse med opførelse af 2 prøvehuse. Ifølge aftalen skulle det polske firma sørge for en formand til at styre entreprisen og efter firmaets almindelige betingelser havde entreprenøren eneansvar for al direkte instruktion og ledelse i relation til sit arbejde. Det fremgik således direkte af kontraktgrundlaget, at det polske firma havde ledelsesretten over for de polske arbejdere, og bevisførelsen gav ikke grundlag for at antage, at dette ikke også faktisk havde været tilfældet. Da der var tale om opførelse af ikke færdigprojekterede prøvehuse, fandtes det endvidere rimeligt og driftsmæssigt begrundet, at der ikke var aftalt en fast pris, men at det polske firmas vederlag blev afregnet i forhold til medgået tid. Heller ikke den omstændighed, at det danske firma i aftalen havde betinget sig at levere materialerne, fandtes at kunne anfægte realiteten af entrepriseaftalen. Det danske firma blev derfor frifundet fra lønmodtagersidens krav om bod for tilsidesættelse af en bestemmelse om, at både ansatte og indlejede vikarer skulle aflønnes efter overenskomsten med forbundet.

Arbejdsrettens dom af 19. november 2009 (A2008.923)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Vest-Fiber ApS

*Lokalaftale, der fraveg overenskomsts arbejdstidsregler, var ikke gyldigt indgået*

I efteråret 2007 forhandlede virksomheden og en 3F-afdeling om indgåelse af en lokalaftale, som skulle give virksomhedens litauiske medarbejdere varierende ugentlige arbejdstider. Parterne kunne imidlertid ikke blive enige. Senere blev der på virksomheden indgået en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, der fraveg arbejdstidsreglerne i den gældende overenskomst. Der var ikke valgt nogen tillidsrepræsentant på virksomheden, og lokalaftalen blev underskrevet af en litauisk medarbejder som talsmand. Efterfølgende rejste 3F for 2 af virksomhedens litauiske medarbejdere krav om efterbetaling for overtid og bod med henvisning til, at lokalaftalen ikke var gyldigt indgået. Arbejdsretten udtalte, at det klart fremgik af § 1, stk. 10, i industriens overenskomst, at det er en forudsætning for, at en talsrepræsentant på en virksomhed uden tillidsrepræsentant, skal være medlem af et forbund under CO-industri for at kunne indgå lokalaftaler med ledelsen. Talsrepræsentanten skal desuden have fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgjorde valggrundlaget. Det var ubestridt, at den medarbejder, der indgik lokalaftalen med virksomheden, ikke opfyldte nogen af disse betingelser. Vedkommende havde herefter ikke haft kompetence til at indgå lokalaftalen, hvorfor der ikke gyldigt var indgået aftale om fravigelse af overenskomstens arbejdstidsregler. Forbundets medlemmer havde derfor krav på efterbetaling af differencen mellem den faktisk udbetalte løn, og det, deres løn havde udgjort, hvis overenskomsten arbejdstidsregler havde været fulgt; og Arbejdsretten bestemte, at



virksomheden skulle betale en bod på 100.000 kr., indeholdende efterbetaling af godt 80.000 kr.

Arbejdsrettens dom af 16. december 2009 (A2008.755) uden faglige dommere  
LO for 3F mod Ribur ApS og TANBO ApS

*Virksomhed anset for bundet af overenskomst og pålagt skærpet bod*

I 1979 tiltrådte en uorganiseret restaurationsvirksomhed den landsdækkende overenskomst på området; og i 2003, 2004 og 2007 blev en anden virksomhed, der ansås for at have overtaget førstnævnte, og som ved et retsforlig i 2006 erkendte at være bundet af overenskomsten, som udebleven dømt til at betale bodsbeløb på henholdsvis 5.000, 10.000 og 15.000 kr. for brud på denne. Under en ny sag mod virksomheden og en tredje virksomhed med sammenfaldende ejerkreds, som på et tidspunkt havde overtaget driften, fremsatte lønmodtagersiden krav om alvorlig bod for manglende betaling af en række overenskomstbestemte ydelser vedrørende 2006, 2007 og 2008. Virksomhederne nedlagde påstand om frifindelse, bl.a. med henvisning til, at der ikke havde været tale om overenskomstmæssig binding siden et ejerskifte i 1992. Med henvisning til anerkendelsen i 2006, udeblivelsesdommene fra 2003, 2004 og 2007 samt den arbejdsretlige identitet, der fandtes at måtte foreligge mellem de nu indklagede virksomheder, anså Arbejdsretten dem for bundet af overenskomsten og pålagde dem, henset til sagens omstændigheder og til, at der 3 gange tidligere var pålagt bod for tilsvarende overenskomstbrud, at betale 30.000 kr.

*Om flere overenskomster*

Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 (A 2008.476 og 698)

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

*Overenskomststridigt at beskæftige medarbejdere ansat i et andet med virksomheden forbundet selskab på andre vilkår end de, der følger af virksomhedens overenskomst*

Ved en aktieoverdragelse i 2004 overgik SAS Data under navnet Airline Solutions fra SAS-koncernen til CSC-koncernen, og i 2005 blev en række it-opgaver overdraget fra TDC Services til CSC-koncernen og en række ansatte overført til CSC Consulting Group A/S. Det sidste skete på den måde, at Consulting Group formelt ansatte de medarbejdere, der havde været overenskomstansat i den overdragende virksomhed, mens de medarbejdere, der havde været og forblev tjenestemandansatte i denne, blev udlånt til Consulting Group i en 7-årig periode. Alle blev imidlertid flyttet CSC Airline Solutions A/S, i hvis regi deres arbejdsfunktioner lå, ligesom arbejdet foregik inden for rammerne af Airline Solutions organisation og under sammes instruktionsbeføjelse. De overenskomstansatte medarbejdere blev aflønnet efter en overenskomst mellem Consulting Group og HK. Airline Solutions havde imidlertid overenskomst med PROSA/SAS, og det var ubestridt, at de omhandlede medarbejdere ville have været omfattet af denne, hvis de havde været ansat i Airline Solutions og samtidig var medlem af PROSA, og at medarbejderne i hvert fald i dele af den periode, hvor de var beskæftiget hos virksomheden, havde været medlem af fagforeningen. Spørgsmålet var herefter, om Airline Solutions havde handlet overenskomststridigt ved ikke i relation til løn- og arbejdsvilkår at stille medarbejderne, som om de havde været omfattet af overenskomsten med PROSA. Arbejdsretten fastslog, at Airline Solutions ved under de nærmere omstændigheder i sagen ikke at have sikret overførsel af de pågældende medarbejdere til ansættelse i virksomheden havde begået overenskomstbrud. Det var en kollektivarbejdsretlig følge heraf, at Airline Solutions efter opgørelse og påkrav måtte hæfte

for det tab, som medarbejderne måtte have lidt ved, at overenskomsten ikke var efterlevet. Der var ikke under sagen fornødent grundlag for at foretage en nærmere opgørelse af dette, som i tilfælde af uenighed må ske fagretligt. Det kunne heller ikke på det foreliggende grundlag afgøres, om og i hvilket omfang de medarbejdere, der fortsat var tjenestemandsansat hos den overdragende virksomhed, havde lidt tab som følge af overenskomstbruddet, og dette spørgsmål måtte i tilfælde af uenighed også afklares ved en fagretlig afgørelse. Der blev imidlertid fastsat en bod på 100.000 kr. for det begåede overenskomstbrud, idet retten herved tog hensyn til det hæftelsesansvar, som Airline Solutions havde pådraget sig over for PROSA i relation til de omhandlede medarbejdere.

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

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

*Overenskomst i et tidligere datterselskab var ikke i forbindelse med etableringen af en koncern som én juridisk enhed blevet udbredt til at omfatte medarbejdere i et andet tidligere datterselskab*

Smurfit Kappa-koncernen bestod indtil den blev sammenlagt til én juridisk enhed, Smurfit Kappa Danmark A/S, af et holdingselskab og en række datterselskaber, herunder Dansk Kraftemballage A/S og Kappa Packaging Danmark A/S, som både før og efter sammenlægningen blev drevet fra samme adresse og ejendom, således at medarbejderne fra Dansk Kraftemballage sad i stuen og på 1. sal, mens medarbejderne fra Kappa Packaging hovedsageligt var placeret på 2. sal. Begge afdelinger beskæftigede medarbejdere indenfor det område industriens funktionæroverenskomst dækker. Inden sammenlægningen havde overenskomsten kun havde været gældende for Dansk Kraftemballage A/S, og der var enighed om, at den efter sammenlægningen fortsat gjaldt for medarbejdere, der hørte til det tidligere Dansk Kraftemballage. Lønmodtagersiden gjorde imidlertid gældende, at overenskomsten nu også omfattede medarbejdere fra det tidligere Kappa Packaging. Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten til grund, at sammenlægningen alene havde haft formel betydning, og at den derfor ikke havde ført til ændringer af medarbejders arbejdsforhold eller ansættelsesvilkår, samt at de to afdelinger fortsat var holdt nøje adskilte til trods for den tætte fysiske placering og fortsat fremstod som klart afgrænsede enheder. Retten fandt herefter ikke, at sammenlægningen kunne indebære ændringer i den oprindelige overenskomstdækning, og industriens funktionæroverenskomst var følgelig ikke blevet udbredt til også at gælde for den del af den sammenlagte virksomhed, der var en fortsættelse af Kappa Packaging Danmark A/S.

*Om virksomhedsoverdragelse*

Arbejdsrettens dom af 19. marts 2009 (A2008.661) uden faglige dommere

JB Metalindustri A/S mod LO for CO-industri

*Overenskomst rettidigt frasagt i forbindelse med virksomhedsoverdragelse*

En uorganiseret industrivirksomhed uden kollektive overenskomster købte den 26. september 2007 en konkurrerende virksomhed, der havde tiltrådt industriens overenskomst og industriens funktionæroverenskomst. I den forbindelse blev der bl.a. afholdt et møde mellem de to virksomheders ledelser, hvor man drøftede de overenskomstmæssige forhold, og den overtagende virksomhed bl.a. fik udleveret en mappe med materiale om personalemæssige forhold, herunder ansættelseskontrakter. Den 11. oktober meddelte industrivirksomheden CO-industri, at man ikke ønskede at tiltræde den kollektive overenskomst, som medarbejderne i den overtagne virksomhed var omfattet af, og frasagde sig udtrykkeligt industriens

overenskomst. Den 16. november anerkendte CO-industri frasigelsen af denne, men bemærkende samtidig, at virksomheden ikke havde frasagt sig industriens funktionæroverenskomst, som derfor stadig måtte anses for gældende. Den 5. december oplyste industrivirksomheden, at den ikke var bekendt med, at den overtagne virksomhed også skulle have tiltrådt industriens funktionæroverenskomst, men frasagde sig for alle tilfældes skyld denne. Da CO-industri ikke fandt denne frasigelse for rettidig, indbragte industrivirksomheden sagen for Arbejdsretten, der bemærkede, at den ikke på baggrund af den gennemførte undersøgelse af de personalemæssige forhold burde have været bekendt, at den overtagne virksomhed også havde tiltrådt industriens funktionæroverenskomst. Under alle omstændigheder fandt retten, at det ud fra industrivirksomhedens meddelelse af 11. oktober måtte have stået CO-industri klart, at den gik ud fra, at man frasagde sig enhver overenskomst, som den overtagne virksomhed måtte være omfattet af. Herefter fandtes virksomhedsoverdragelseslovens 5-ugers frist for frasigelse af industriens funktionæroverenskomst først at være begyndt at løbe fra CO-industris henvendelse af 16. november, og industrivirksomhedens frasigelse af denne overenskomst den 5. december var derfor rettidig.

### *Om fjendtlig adfærd*

Arbejdsrettens dom af 26. februar 2009 (A2008.337)

LO for Dansk El-Forbund mod DA for HTS for G4S Security Services A/S

*Virksomhed havde ikke udvist organisationsfjendtlig adfærd i forbindelse med medarbejderorientering om en arbejdsretsdom, der havde pålagt virksomheden en betydelig bod*

Arbejdsretten traf ved en dom af 21. november 2007 afgørelse i en årelang tvist om udstedelse af ansættelsesbeviser til forbundets medlemmer på en virksomhed. Forud var gået et længere forhandlingsforløb, herunder mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Ved dommen blev virksomheden dømt til at betale en bod på 1 mio. kr. til forbundet, der dagen efter lagde en meddelelse herom på sin hjemmeside. Heraf fremgik bl.a., at boden ville blive sendt videre til de berørte medlemmer, som hver ville få ca. 3.800 kr. Desuden blev en forbundssekretær citeret for bl.a. at have udtalt: Egentlig er det så enkelt. Virksomheden skal selvfølgelig lave ansættelsesbeviser efter de retningslinjer, der findes i overenskomsten. Hvor svært kan det være? Alligevel endte det med juridisk tovtrækkeri og en meget lang og kompliceret sag. Den 28. november udsendte virksomheden en orientering til de ansatte, hvori det bl.a. anførtes, at boden går til forbundet og ikke til de enkelte montører. Det hed endvidere bl.a., at der fra virksomhedens side var skuffelse over dommen og over at skulle betale 1 mio. kr. til forbundet, da de mindre mangler efter dens opfattelse ikke havde haft nogen reel betydning for medarbejdernes ansættelsesforhold. Lønmodtagersiden anså meddelelsen for organisationsfjendtlig og indbragte spørgsmålet for Arbejdsretten, som udtalte, at virksomhedens skrivelse dels var en reaktion på forbundets hjemmesidemeddelelse og dels udtryk for dens skuffelse over dommen af 21. november 2007. Virksomhedens meddelelse indeholdt nogle faktuelle fejl, ligesom der forekom uheldig sprogbrug, som havde kunnet give anledning til misforståelser. Retten fandt dog ikke, at meddelelsen var udtryk for en manglende anerkendelse af de fagretlige regler eller af Arbejdsrettens dom. Den kunne heller ikke anses for at miskreditere tillidsrepræsentanterne i virksomheden eller forbundet og fandtes herefter ikke at kunne karakteriseres som organisationsfjendtlig adfærd.

Arbejdsrettens dom af 14. juli 2009 (A2008.0978)

Finanssektorens Arbejdsgiverforening mod FTF for Finansforbundet

*Bod for fagforbunds utilbørlige udformning af kampagne mod en række virksomheder, der havde afskediget flerheder af medarbejdere under overholdelse af overenskomsten*

Sagen drejede sig om lovligheden af et fagforbunds kampagne mod ”skamløse fyringer” med udhængning af virksomheder med deres logoer på en ”skamstøtte” på forbundets hjemmeside. Arbejdsretten udtalte, at sagen drejer sig om grænserne for den fri meningstilkendegivelse i forbindelse med faglige organisationers offentlige omtale af aktuelle emner, og at der ved vurderingen heraf indgik på den ene side hensynet til ytringsfriheden og på den anden side hensynet til de generelle freds- og loyalitetsforpligtelser, som kollektive overenskomstforhold indebærer. Det følger af rettens praksis, at der også i forholdet mellem overenskomstparter som udgangspunkt er frihed til at ytre sig kritisk om modparten, og at denne frihed som udgangspunkt også gælder, hvor kritikken indgår som led i en offentlig kampagne med et meningsdannende formål, herunder det formål at påvirke modparten til indrømmelse af fordele. Det følger imidlertid også af praksis, at et overenskomstforhold indebærer gensidige freds- og loyalitetspligter af betydning for sådanne kampagner, og at kritik af en overenskomstpart således f.eks. ikke må antage karakter af en opfordring til medlemmer om at foretage overenskomststridige og ulovlige handlinger eller gives en sådan udformning, at den får karakter af organisationsfjendtlig handling. Det spørgsmål, der skulle afgøres, var, om et fagforbunds kritik af virksomheder, som på alle punkter havde overholdt overenskomsten, havde antaget karakter af en overenskomststridig smædekampagne. Retten fandt, at fagforbundet, da en række virksomheder i efteråret 2008 foretog afskedigelser af flerheder af medarbejdere, som udgangspunkt en loyal og berettiget interesse i at kommunikere sine synspunkter om disse afskedigelsesforløb og vilkår til sine medlemmer og offentligheden, og at det måtte stå forbundet frit for at indtage det standpunkt, at afskedigelser af denne art burde ske på grundlag af særlige, fremforhandlede fratrædelsestilbud, og kritisere virksomheder, som ikke ville gå ind på det, også selv om virksomhederne på alle punkter havde overholdt overenskomsten. Arbejdsretten bemærkede i den forbindelse, at der i fagforbundets kampagne ikke var nogen opfordring til medlemmerne om at undlade at arbejde for de nævnte virksomheder, og at der i kampagnen heller ikke var anvendt klare beskyldninger om overenskomstbrud eller udsagn, som klart fordrejede forhandlingsforløbet. Retten fandt imidlertid, at kampagnen gennem anvendelsen af ”skamstøtten” over ”skamløse fyringer i finanssektoren” og udhængningen herpå af de pågældende bankers varemærkebeskyttede logoer havde fået en udformning, som i sig selv måtte anses for utilbørlig og en krænkelse af loyalitetspligten i overenskomstforhold. Overenskomststridigheden af en sådan smædekampagne ikke blev mindre af, at den havde til formål at lægge pression på andre virksomheder, og i øvrigt benyttede sig af udtryk som ”sparkede medarbejdere ud” og andre formuleringer, som let kunne misforstås som indeholdende en beskyldning om overenskomstbrud. På den anførte baggrund fandt retten, at fagforbundets adfærd havde været bodspådragende adfærd, og pålagde det at betale 100.000 kr.

#### *Om arbejdsnedlæggelse*

Arbejdsrettens dom af 11. juni 2009 (A2008.760)

DA for DI for Arriva Skandinavien A/S mod LO for 3F for et antal medlemmer

*Bod for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse bortfaldt, da den var sket på baggrund af massive trivselsmæssige problemer, som arbejdsgiveren måtte bære ansvaret for*

Et trafikselskab, som havde ansvaret for driften af regional-, by- og lokalbusser i en region, havde efter licitation kontraheret med et busselskab, som herefter skulle stå for en del af

buskørslen. Det var efter kontrakten trafikskabet, som udarbejdede køreplanerne, mens det var busselskabet B, som ansatte chaufførerne og fastlagde disses vagter og turnusplaner. Efter ikrafttræden af en ny køreplan, hvor buskørslen blev omlagt med en række væsentlige ændringer til følge, opstod der massive problemer i form af forsinkelser, utilfredse kunder mv. Som reaktion herpå nedlagde et stort antal af chaufførerne i busselskabet i en 14-dages periode, og arbejdsgiversiden indbragte sagen for Arbejdsretten med påstand om betaling af bod. Chaufførernes fagforbund havde umiddelbart efter arbejdsnedlæggelsen erkendt, at den var overenskomststridig, men under henvisning til de massive problemer som følge af køreplanen ændrede forbundet senere sin opfattelse heraf og nedlagde bl.a. selvstændig påstand om krav på sædvanlig løn i perioden. Det var herefter spørgsmålet, om arbejdsnedlæggelsen var berettiget i medfør af 2006-normens § 17, eller, hvis den fandtes at være overenskomststridig, om boden skulle bortfalde i medfør af arbejdsretslovens § 12, stk. 6, eller nedsættes i medfør af denne bestemmelses stk. 5. Arbejdsretten fastslog, at det af forbundet under fællesmødet erkendte, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og at denne anerkendelse uden forbehold blev gentaget under sagens behandling under 2 forberedende møder i retten. Under henvisning til, at der heller ikke under hovedforhandlingen var godtgjort omstændigheder, som havde indebåret en sådan alvorlig helbredsfare, at det havde kunnet berettige de strejkende buschauffører til at standse arbejdet i medfør af normens § 17, blev hverken lønmodtagersidens principale påstand om frifindelse eller selvstændige betalingspåstand derfor taget til følge. Retten fandt det imidlertid godtgjort, at arbejdsnedlæggelsen skyldtes massive trivselsmæssige faktorer, som lønmodtagersiden var uden skyld i, og som busselskabet som arbejdsgiver måtte bære ansvaret for. Det kunne ikke føre til noget andet resultat, at køreplansændringen var udarbejdet af trafikskabet, da det måtte påhvile busselskabet ikke at påtage sig kontraktmæssige forpligtelser, som medfører en uacceptabel forringelse af medarbejdernes trivselsmæssige vilkår. Lønmodtagersidens krav om bodsbortfald blev derfor taget til følge.

Arbejdsrettens dom af 3. december 2009 (AR2009.0292)

LO for 3F mod DA for DI for Arriva Skandinavien A/S

*Chauffører, der var sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, var omfattet af denne og havde derfor ikke krav på sygeløn*

Forud for en arbejdsnedlæggelse blandt et busselskabs chauffører, som Arbejdsretten senere kendte overenskomststridig, var et nogle af chaufførerne sygemeldt. Da busselskabet efterfølgende også foretog løntræk over for de sygemeldte, indbragte lønmodtagersiden sagen for Arbejdsretten med krav om betaling af sygeløn for de pågældende samt bod. Af parternes overenskomst fremgik blandt andet, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, som opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler. Retten fandt, at der ved fortolkningen af overenskomstens henvisning til reglerne i sygedagpengeloven, måtte lægges vægt på den forståelse af retten til sygedagpenge i forbindelse med arbejdskonflikt, som måtte antages at have været den almindelige på tidspunktet for indgåelsen af overenskomsten. På baggrund af Beskæftigelsesministeriets vejledning om sygedagpenge og den foreliggende litteratur fastslog Arbejdsretten, at retten til sygeløn efter overenskomsten bortfalder for de chauffører, som der er grund til at tro ville have deltaget i arbejdsnedlæggelsen, hvis de ikke havde været sygemeldte. Da der efter det oplyste om baggrunden for arbejdsnedlæggelsen var grund til at tro, at også de sygemeldte chauffører ville have deltaget i arbejdsnedlæggelsen, bortfaldt retten til sygeløn, og busselskabet frifundet.

### *Om afskedigelse*

Arbejdsrettens dom af 15. januar 2009 (A2003.878) udvidet formandskab  
FTF for PROSA for PROSA/SAS mod DA for DI for CSC Airline Solutions A/S (tidligere  
Scandinavian IT Group A/S)

#### *Ikke brud på trygheds- og samarbejdsaftale i forbindelse med afskedigelser*

Virksomheden bebudede i 2001 et antal afskedigelser. Efter et forhandlingsforløb med forbundet afvarslede den dem imidlertid i marts 2002. I november 2002 varslede virksomheden igen afskedigelser, og der indledtes et nyt forhandlingsforløb, hvorunder virksomheden gjorde gældende, at der var en overtallighed på 25, som blev forslået reduceret til 20. Heraf blev 4 dog trukket tilbage, således at der blev afskediget 16, herunder 6 af forbundets medlemmer. Lønmodtagersiden rejste herefter sag ved Arbejdsretten med krav om bod for overtrædelse af parternes overenskomst og samarbejdsaftale. Efter sagen under forberedelsen havde været udsat på fortolkning ved faglig voldgift af en bestemmelse i overenskomstens tryghedsaftale, fandt retten det ikke godtgjort, at virksomheden under det forløb, der førte til afskedigelse af nogle af forbundets medlemmer, havde tilsidesat tryghedsaftalens bestemmelse om information i den forbindelse, ligesom den heller ikke fandt grundlag for at anse tryghedsaftalens øvrige bestemmelser eller samarbejdsaftalen for tilsidesat. Retten lagde i den forbindelse bl.a. vægte på, at virksomheden ikke på noget tidspunkt efter afvarslingen af de tidligere bebudede afskedigelser sås at have givet udtryk for, at den økonomiske situation var blevet tilstrækkeligt stabiliseret, at det ikke fandtes godtgjort, at virksomheden havde eller burde have haft et tilstrækkeligt sikker grundlag for at informere om konkrete afskedigelsesplaner, før det skete, og at der intet grundlag var for at antage, at der forhandlingerne ikke havde været reelle.

### *Om ansættelsesbevis*

Arbejdsrettens dom af 30. juni 2009 (A2008.571)

LO for 3F mod DA for Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Dansk Avisomdeling A/S  
*Godtgørelse på 5.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis*

I forbindelse med et firmas rekrutteringsarbejde i Rumænien blev en person i december 2007 ansat som avisomdeler i Danmark. Den pågældendes ansættelseskontrakt indeholdt en række felter vedrørende distriktsnummer, distriktsnavn, leveringsdage, mødetidspunkt og leveringstidspunkt samt løn pr. leveret avis. Felterne var imidlertid ikke blevet udfyldt, og kontrakten indeholdt heller ikke oplysning om, at den pågældende tillige gadeomdelte gratisaviser om eftermiddagen. Alle firmaets avisomdelere modtog i februar 2008 nye kontrakter, som indeholdt et tillæg med detaljerede oplysninger om mødetidspunkt og betaling for det enkelte distrikt. Heller ikke denne kontrakt indeholdt dog oplysning om gadeomdelingen. I juni 2008 mistede firmaet gadeomdelingen af gratisaviser, og man indgik i juli en fratrædelsesaftale med avisomdeleren. Forinden var der opstået uenighed konflikt mellem parterne, da det var avisomdelerens opfattelse, at han reelt havde arbejdet flere timer, end han var blevet betalt for; og lønmodtagersiden indbragte sagen for Arbejdsretten med krav om efterbetaling og bod samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Arbejdsgiversiden erkendte, at ansættelseskontrakten fra 2007 var mangelfuld, men gjorde gældende, at det var undskyldeligt, og at man ved den senere kontrakt havde rettet op på fejlene. Efterbetalingskravet var udokumenteret og et eventuelt krav i øvrigt omfattet af fratrædelsesaftalen. Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at fratrædelsesaftalen skulle omfatte de under sagen rejste krav, men fandt det i øvrigt ikke godtgjort, at der var sket

underbetaling. Da parternes overenskomst ikke indeholdt bestemmelser om ansættelsesbeviser, skulle godtgørelsesspørgsmålet afgøres i henhold til loven herom. Arbejdsgiversiden ville imidlertid ikke protestere mod, at det blev taget under påkendelse, og Arbejdsretten udtalte, at manglerne ved ansættelseskontrakterne ikke var undskyldelige, men dog heller ikke havde haft konkret betydning. Der tilkom herefter avisomdeleren en godtgørelse på 5.000 kr.

#### *Om tvistløsningsystemet*

Arbejdsrettens dom af 17. februar 2009 (A2007.953)

LO for 3F mod DA for Danske Erhverv Arbejdsgiver på egne vegne og for Hotel Guldsmeden Axel ApS, Hotel Guldsmeden Bertrams ApS og Hotel Guldsmeden Carlton A/S

*Forlig ikke misligholdt af part, men ingen bod for den andens mangelfulde opfyldelse af sin del*

I slutningen af juni 2007 gjorde et fagforbunds nyhedsbrev gældende, at man på 3 hoteller i en kæde havde afsløret massiv svindel, underbetaling og udnyttelse af illegalt polsk rengøringspersonale, som var tydeligt bange for repressalier; og historien blev viderebragt af Ritzaus Bureau og flere massemedier. Samtidig indkaldte forbundet vedkommende arbejdsgiverorganisation til et mæglingssmøde midt i juli og orienterede pressen om mødet, som også blev omtalt på dets hjemmeside. Mødet mundede ud i et forlig, hvorefter hotellerne uden præjudice til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i anledning af sagen skulle betale 1,2 mio. kr. til forbundet, som til gengæld straks skulle udsende et i fællesskab formuleret dementi af, at hotellerne havde benyttet illegal arbejdskraft og fremsat trusler mod personalet. Dementiet skulle offentliggøres på forbundets hjemmeside og distribueres til alle tidligere benyttede medier, ligesom forbundet skulle forsyne arbejdsgiverorganisationen med mailinglister over medier, den oprindelige historie og dementiet var sendt til. Efter mødet offentliggjorde forbundet dementiet på sin hjemmeside og kontaktede en række medier. Derimod modtog arbejdsgiverorganisationen ikke de lovede mailinglister, der ifølge forbundet viste sig ikke at eksistere. På trods af, at arbejdsgiverorganisationen, der vel anså forliget for misligholdt af forbundet, men på den anden side, i betragtning af, at det aftalte beløb indeholdt efterbetaling til det polske rengøringspersonale, anbefalede hotellerne at efterleve det, betalte disse kun godt 410.000 kr. til forbundet samt 165.000 kr. direkte til personalet. Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten med krav om betaling af yderligere knap 790.000 kr. til forbundet samt bod og organisationsbod. Retten anså kun forliget misligholdt i relation til forbundets manglende opfyldelse af pligten til at forsyne arbejdsgiverorganisationen med mailinglister, hvilket imidlertid ikke fandtes at have haft betydning for udbredelsen af dementiet. Hotellerne skulle herefter som krævet betale forbundet resten af de 1,2 mio. kr. Henset til, at hotellerne havde haft en forståelig interesse i at sikre sig, at forbundet til fulde opfyldte sin del af forliget, samt at der i en efterfølgende fase kunne være en vis faktisk og retlige tvivl om, hvorvidt det havde gjort dette, fandt retten efter en samlet vurdering hverken fornødent grundlag for at pålægge hotellerne eller arbejdsgiverorganisationen bod.

Arbejdsrettens kendelse af 26. februar 2009 (A2007.885) udvidet formandskab

LO for 3F mod DA for DIO I på egne vegne og for Bang & Olufsen A/S

*Sag om overenskomstbrud med fortolkningsspørgsmål udsat på faglig voldgift*

En medarbejder havde aftalt, at hun skulle afholde en feriefri dag den 15. februar 2007 og en feriedag den 16. februar. Den 14. februar meldte hun sig imidlertid syg; og der opstod tvist

om arbejdsgiverens pligt efter industrioverenskomsten til at betale sygeløn for den 15. februar. Spørgsmålet blev behandlet fagretligt i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten, men således at lønmodtagersiden, der opfattede sagen som et overenskomstbrud, ikke efter lokal forhandling og mæglingssmøde inden for den fastsatte frist krævede den indbragt for en faglig voldgiftsret til afklaring af fortolkningsspørgsmål. Efter fællesmødet indbragte lønmodtagersiden derimod sagen for Arbejdsretten med krav om efterbetaling, bod og organisationsbod. Arbejdsgiversiden krævede sagen afvist eller henvist til afgørelse ved faglig voldgift eller i hvert fald udsat på afgørelse af fortolkningstvisten ved faglig voldgiftsret. Formalitetsspørgsmålet blev afgjort selvstændigt af retten, der bemærkede, at parterne, som generelt havde været enige om det ønskelige i at få faglige uoverensstemmelser løst lokalt, ubestridt i en række tilfælde også havde afholdt mæglingssmøde om brudsager. Retten fandt i hvert fald på den baggrund ikke, at parterne med den fornødne klarhed havde fraveget eller begrænset arbejdsretslovens almindelige regler om behandling af sager med påstand om bod; og der var ikke grundlag for at antage, at lønmodtagersiden ved at indbringe sagen på den omhandlede måde havde tilsigtet at omgå overenskomstens fristbestemmelse. Da lønmodtagersiden havde opfattet og behandlet sagen som en brudsag, hørte den ikke i sin helhed under faglig voldgift, jf. herved arbejdsretslovens § 21, og hverken arbejdsgiversidens påstand om afvisning eller henvisning til afgørelse ved faglig voldgift kunne derfor tages til følge. Sagen rejste imidlertid spørgsmål om fortolkning af en overenskomstbestemmelse, hvilket efter arbejdsretsloven § 10, stk.1, 2. pkt., hører under faglig voldgiftsret; og Arbejdsretten udsatte derfor sagen på afgørelsen heraf.

Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 (A2007.394)

LO for 3F mod DA for Dansk Byggeri

*Arbejdsgiverorganisation havde pådraget sig bodsansvar ved ikke at tage afstand fra medlemsvirksomheds overenskomstbrud*

Efter bygge- og anlægsoverenskomsten er den normale effektive arbejdstids 37 timer om ugen, dog således at der kan etableres fast overarbejde på indtil 8 timer. En af Dansk Byggeris medlemsvirksomheder havde imidlertid indgået aftaler med nogle polske medarbejdere om en fast ugentlig arbejdstid på mere end 45 timer. Lønmodtagersiden rejste sag vedrørende de pågældendes ansættelsesforhold, og Dansk Byggeri deltog i et lokalforhandlingsmøde. Efter dette fik man kendskab til de omhandlede arbejdstidsaftaler og tilkendegav straks over for virksomheden tilkendegav, at de var i strid med overenskomsten og måtte bringes til ophør, hvilket skete. At aftalerne, herunder nogle, der fastlagde en fast ugentlig arbejdstid på 57 og 60 timer, var ugyldige som værende i strid med overenskomsten, blev senere fastslået ved en faglig voldgiftsret. Efter fremkomsten af opmandskendelsen indgik parterne forlig om efterbetalingsspørgsmålet, og for Arbejdsretten drejede sagen sig derfor alene om, hvorvidt Dansk Byggeri havde pådraget sig organisationsansvar. Arbejdsretten udtalte, at Dansk Byggeri ved hverken under den forudgående fagretlige behandling, voldgiftsbehandlingen eller sagens behandling i retten at have taget afstand fra de klart overenskomststridige aftaler havde undladt at medvirke til effektiv efterlevelse af overenskomstens løn- og arbejdstidsregler, ligesom det fandtes sandsynligt, at den omstændighed, at man ikke fra Dansk Byggeris side snarest muligt over for lønmodtagersiden havde erkendt, at arbejdstidsaftalerne stred mod overenskomstens maksimale ugentlige arbejdstid, havde været medvirkende til, at spørgsmålet om efterbetaling ikke blev afklaret med fornøden hurtighed. Dansk Byggeri havde derfor gjort sig delagtig i virksomhedens overenskomstbrud og blev, henset til at man dog ikke aktivt havde medvirket til virksomhedens overenskomstbrud, dømt til at betale en bod på 75.000 kr.



Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009 (A2008.809) udvidet formandskab  
LO mod DA med Dansk Handicap Forbund som hovedintervenient til støtte for DA  
*Først når der er indgivet klage til Afskedigelsesnævnet i en sag om et lovbaseret krav, kan sag ikke længere anlægges ved de almindelige domstole*

I marts 2002 afskedigede Dansk Handicap Forbund en medarbejder, som herefter gennem HK rejste krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Handicapforbundet og HK, der har overenskomst, drøftede sagen på et møde i september, hvor der ikke kunne opnås enighed. HK forbeholdt sig imidlertid at videreføre sagen og anlagde i januar 2003 som mandatar for medlemmet sag ved de almindelige domstole. Den verserer nu ved Højesteret, som har opfordret parterne til at udtale sig, om kravet, der støttes på funktionærlovens § 2b, er omfattet af § 4, stk. 3, om behandlingen af sager om usaglig afskedigelse i DA/LO hovedaftalen, som overenskomsten mellem handicapforbundet og HK henviser til, og om kompetencen til at fortolke denne aftale, jf. herved arbejdsretslovens § 9, stk. 1, og § 11, stk. 1. De to hovedorganisationer indtrådte herefter som biintervenienter, DA til støtte for handicapforbundet og LO for HK med anmodning om udsættelse på Arbejdsrettens fortolkning af hovedaftalen. Arbejdsretten udtalte, at hovedaftalens § 4, stk. 3, må anses som en voldgiftsaftale, der dog efter parternes fælles forståelse giver LO's forbund frihed til at vælge mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole som forum for afgørelse af sager om afskedigelse for så vidt angår lovbaserede krav. Behandling ved nævnet er betinget af, at sagen forfølges lokalt og på organisationsniveau inden for de frister, der er angivet i bestemmelsens litra b, c og d, mens indbringelse for domstolene ikke er begrænset af særlige søgsmålsfrister. Den fagretlige tvistløsningsordning er karakteriseret ved, at uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling, først lokalt og derefter på centralt organisationsniveau, og den danske arbejdsmarkedsordning tilsiger, at organisationerne bør have lejlighed til at gennemføre forhandlinger, herunder med henblik på at der sker en oplysning af sagen, inder der i en afskedigelsessag vedrørende lovbaserede krav vælges forum for tvistens løsning. Ordlyden af hovedaftalens § 4, stk. 3, giver ikke holdepunkter for en forståelse, hvorefter organisationsforhandling skulle indebære et bindende fravalg af muligheden for at forfølge et lovbaseret krav ved de almindelige domstole, og Arbejdsretten fandt på den baggrund hverken, at begæring om og afholdelse af organisationsmøde i en afskedigelsessag er udtryk for et valg mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole, eller at de frister, hovedaftalen fastsætter for behandlingen af en sag i Afskedigelsesnævnet, kan tillægges præklusiv virkning i forhold til LO forbundenes mulighed for at indbringe sagen for de almindelige domstole.

## **2. Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser**

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

### *Fortolkningsspørgsmål*

#### Industriens overenskomst

Tilkendegivelse af 5. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.088 Poul Søgaard](#)

Dansk Metal mod Djurs Smede Service / tiltrådt

(om betaling for rejsetid og kilometerpenge ved udførelse af arbejde på andet arbejdssted end det, der for en enkelt medarbejder er indgået aftale om)

Kendelse af 7. maj 2009 Sag nr. FV 2008.0221 Per Sørensen

CO-industri for Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for Bang & Olufsen A/S

(om udlevering af fritstillingskrivelse for afskediget medarbejder til tillidsrepræsentant)

Tilkendegivelse af 1. juli 2009 [Sag nr. FV 2009.0051 Børge Dahl](#)

CO-industri for 3F mod DI for P. Taabel & Co. Hanstholm A/S

(om sygeløn er omfattet af den ferieberettigede løn og dermed indgår i grundlaget for bidrag til Fritvalgs Lønkonto)

Kendelse af 21. december 2009 [Sag nr. FV2009.0117 Børge Dahl](#)

CO-industri mod DI Overenskomst I ved DI

(om tidspunktet for indtræden af beskyttelse mod opsigelse i tilfælde af uforskyldt tilskadekomst, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden)

#### Andre DI-overenskomster

Kendelse af 2. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.038 Per Sørensen](#)

FTF for Cabin Attendants Union mod DI for SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S

(om placering af F7S-fridage i forhold til produktionsfridage)

Tilkendegivelse af 6. april 2009 [Sag nr. FV 2007.208 Per Sørensen](#)

HK Danmark mod DI / butiksoverenskomsten

(om vederlag til tillidsrepræsentanter i henhold til protokollat)

Tilkendegivelse af 5. maj 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)

Dansk Funktionærforbund mod DI for Københavns Lufthavne A/S

(om løn for deltagelse i kulturworkshops)

Tilkendegivelse af 2. juni 2009 [Sag nr. FV 2009.060 Børge Dahl](#)

Fødevareforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for House of Prince A/S og Mac Baren Production A/S

(om betydnings af fejl i sammenskrevet overenskomst)

Kendelse af 24. juni 2009 [Sag nr. FV2008.229 Per Sørensen](#)

CO-industri for 3F mod DI Overenskomst I for Coca-Cola Tapperierne A/S

(om ret til harmoniseringstillæg i periode med indslusningsløn i henhold til lokalaftale)

Tilkendegivelse af 8. december 2009 [Sag nr. FV2009.0189 Poul Sørensen](#)

3F Transportgruppen mod DI/AKT

(om muligheden for lokal aftale om fravigelse af pausebestemmelser)

Kendelse af 14. december 2009 [Sag nr. FV2009.0147 Jørn Andersen](#)

3F Transportgruppen mod DIO Overenskomst II ved DI (HTS-A Nordjylland) for Scala Bio Center Aalborg A/S

(om tillægsbetaling for visse forestillingstyper)

#### Overenskomst med Dansk Byggeri

Kendelse af 2. september 2009 [Sag nr. FV 2007.88 Børge Dahl](#)

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark mod Dansk Byggeri på egne vegne og for Bach & Søndergaard I/S / bygningsoverenskomsten  
(om opsigelsesreglerne indeholder en forudsætning om fri bevægelighed, der afskærer jobklausuler)

#### Overenskomst med Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Tilkendegivelse af 4. februar 2009 [Sag nr. FV Poul Søgaard](#)  
Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Langvaddam Distribution ApS / budoverenskomsten  
(om detaljeringskravene ved udfærdigelse af lønspecifikation)

#### Overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Tilkendegivelse af 3. juni 2009 [Sag nr. FV 2009.0017 Børge Dahl](#)  
3F mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets arbejdsgivere for Copenhagen Fur  
(honorering af eftersynsmandskab ved tilkald)

Tilkendegivelse af 28. september 2009 [Sag nr. FV 2009.0089 Kaspar Linkis](#)  
3F mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for DanHatch A/S  
(om modregning i lønstigninger til funktionærlignende ansatte)

#### Overenskomster med Tekniq

Tilkendegivelse af 7. september 2009 [Sag nr. FV 2009.0174 Thomas Rørdam](#)  
Dansk Metal mod Tekniq for Promecon A/S  
(om udbetaling af sikkerhedsbonus for offshore-beskæftigede i henhold til lokalaftale)

Tilkendegivelse af 7. september 2009 [Sag nr. FV 2009.0175 Thomas Rørdam](#)  
Dansk Metal mod Tekniq for Promecon A/S  
(om opsigelsesvarsler for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter efter tilpasningsaftaler)

#### Forskellige overenskomster på det private område

Tilkendegivelse af 11. marts 2009 [Sag nr. FV Niels Waage](#)  
PROSA, Forbundet af IT-Professionelle, for PROSA/CSC-DK mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Danmark A/S  
(om stressvejlederkursus som relevant uddannelse af tillidsrepræsentanter)

Kendelse af 3. april 2009 [Sag nr. FV Niels Waage](#)  
Dansk El-Forbund og Dansk Metal mod Mejeribrugets Arbejdsgiverforening for Arla Foods  
(om søndagstillæg i forbindelse med tilkald i rådighedsvagt)

Tilkendegivelse af 3. april 2009 [Sag nr. FV Niels Waage](#)  
3F Privat Service, Hotel & Restauration mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Koncertvirksomhedens Fond VEGA.  
(om protokollat vedrørende særlige overenskomstvilkår gav fast tilknyttede løsarbejdere ret til løn under sygdom, selvom arbejdsgiveren ikke kunne få dagpengerefusion)

Kendelse af 27. oktober 2009 [Sag nr. FV2008.0077 Per Sørensen](#)  
3F mod HORESTA Arbejdsgiver for Scandic Hotel Hvidovre  
(om aftales karakter i relation til bestemmelse om fælles kasse og beholdning)

#### Statslig overenskomst mv.

Kendelse af 19. februar 2009 [Sag nr. FV Poul Søgaard](#)  
Lærernes Centralorganisation mod Finansministeriet, Personalestyrelsen / aftalen mellem  
Statsansattes Kartel og Finansministeriet om barsel, adoption og omsorgsdage med tilhørende  
cirkulære  
(om beregning af omsorgstimer i forhold til den samlede arbejdstid eller den del af lærernes  
arbejdstid, der er betegnet som skoletid)

#### Regionale og kommunale overenskomster mv.

Kendelse af 12. januar 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)  
Ergoterapeutforeningen mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn (tidligere  
Amtsrådsforeningen) for Region Midtjylland og Region Nordjylland med Lærernes  
Centralorganisation som biintervenient til støtte for indklagede / overenskomsten for ikke  
ledende sundhedspersonale  
(om indplacering af ergoterapeutuddannede synskonsulenter)

Kendelse af 16. januar 2009 [Sag nr. FV 2007.195 Per Sørensen](#)  
KTO mod Danske Regioner og KL / aftalen om implementering af ansættelsesbevisdirektivet  
(om aftale vedrørende ny bestemmelse med henvisning til sanktionsniveau)

Kendelse af 18. juni 2009 [Sag nr. FV2008.167 Per Sørensen](#)  
Fællesudvalget for Musikundervisere inden for musikskoleområdet mod KL /  
overenskomsten om løn- og arbejdsvilkår for musikskolelærere  
(om pligt til at udføre skemalagt undervisning på andre dage end mandag til fredag)

Tilkendegivelse af 23. november 2009 [Sag nr. FV2009.0014 Poul Sørensen](#)  
3F mod KMD A/S / overenskomsten for rengøringsassistenter  
(om overenskomst er tiltrådt ved aftale om at følge gældende regler om løn- og  
ansættelsesforhold)

#### *Spørgsmål om overenskomstbrud mv.*

#### Industriens overenskomst

Tilkendegivelse af 2. juli 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
CO-industri for Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst 1 ved DI for  
Addecco A/S  
(vikaransættelse for kortere periode end svarende til vedkommendes opsigelsesvarsel mulig)

Tilkendegivelse af 16. oktober 2009 [Sag nr. FV2009.0067 Per Sørensen](#)  
CO-Industri for 3F for et medlem mod DI Overenskomst 1 ved DI for Post Danmark

(efter lokalaftale ikke ret til pensionsbidrag fra ansættelsen)

#### Andre DI-overenskomster

Tilkendegivelse af 29. januar 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
Ledernes Hovedorganisation for et medlem mod DI for Tulip Food Company /  
overenskomsten mellem Slagteriernes Arbejdsgiverforening og NNF  
(mestersvend havde ikke sådanne ledelsesopgaver, at han havde krav på  
fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a)

Kendelse af 9. februar 2009 [Sag nr. FV Jens Kristiansen](#)  
Dansk Metal mod DI Overenskomst II ved DI (Den Særlige Arbejdsgiverforening) for Falck  
Danmark A/S.  
(lokalaftale for reddere, der fungerer som stationsmekanikere, ikke i strid med  
overenskomstgrundlaget)

Kendelse af 9. februar 2009 [Sag nr. FV Jens Kristiansen](#)  
Dansk Metal mod DI Overenskomst II ved DI (Den Særlige Arbejdsgiverforening) for Falck  
Danmark A/S  
(kutyme for mekanikeres rådighedsforpligtelse i selvbetalte spisepauser og pligt til  
inddragelse af organisationerne ved uenighed om tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og  
ophør)

Kendelse af 9. februar 2009 [Sag nr. FV Jens Kristiansen](#)  
Dansk Metal mod DI Overenskomst II ved DI (Den særlige Arbejdsgiverforening) for Falck  
Danmark A/S  
(kutyme for betaling af telefontilskud til teleteknikere med mulighed for opsigelse efter  
overenskomstens regler om lokale aftaler)

Tilkendegivelse af 18. februar 2009 [Sag nr. FV Poul Søgaard](#)  
CO-industri for Teknisk Landsforbund for et medlem mod DI for Tellabs Danmark A/S  
(ikke bevis for eksistens af fleksaftale med ret til udbetaling af overskydende timer  
underordning med jobløn)

Kendelse af 28. maj 2009 [Sag nr. FV 2008.207 Thomas Rørdam](#)  
Fødevarerforbundet NNF for et medlem mod Dansk Industri for Danish Crown A.m.b.A  
(hændelse var arbejdsulykke med efterbetaling af tillæg til sygedagpenge som konsekvens)

Tilkendegivelse af 12. juni 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)  
3F Transportgruppen mod DI overenskomst 2 for Hørkram Schultz Food Services A/S /  
holddriftsaftalen  
(overarbejdstillæg, når dagholdsarbejdere møder inden kl. 6, samt efterbetaling)

Tilkendegivelse af 15. juli 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
3F mod DI Overenskomst II på egne vegne og for ISS Facility Services A/S.  
(begrænsninger arbejdsgivers ret til modregning for bod, som tidligere medarbejder er pålagt  
for at være fratrådt uden iagttagelse af overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel må afgøres  
efter en konkret vurdering af den pågældendes sociale situation)

Tilkendegivelse af 18. august 2009 [Sag nr. FV2009.0052 Per Sørensen](#)  
3F Transportgruppen mod DIO I ved DI for TA for Arriva Skandinavien A/S  
(skolebuskørsel var åben for alle og dermed ikke omfattet af overenskomsten for turistchauffører, hvorfor landsoverenskomsten for rutebilkørsel fandt anvendelse)

Tilkendegivelse af 8. oktober 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
3F Transportgruppen for et medlem mod DI Overenskomst 1 for Tivoli A/S  
(sæsonarbejder havde optjent overenskomstmæssig anciennitet i relation løn og pensionsbidrag under barsel)

Kendelse af 28. oktober 2009 [Sag nr. FV2009.0050 Børge Dahl, Poul Sørensen og Per Sørensen](#)  
CO-Industri (CO-i) for HK Privat mod DI Overenskomst 1 ved DI for Dong Energy Sales & Distribution A/S / industriens funktionæroverenskomst  
(IT-relateret arbejde udført af en række medarbejdere med forskellige stillingstyper ikke omfattet)

Tilkendegivelse af 28. oktober 2009 [Sag nr. FV2009.0056 Lene Pagter Kristensen](#)  
HK Privat for en række medlemmer mod DI for Århus Lufthavn A/S / landsoverenskomsten for kontor og lager  
(paritetisk nævnsbehandling af spørgsmål om misforhold med hensyn til aflønning)

Kendelse af 6. november 2009 [Sag nr. FV2009.0135 Jørn Andersen](#)  
Dansk Metal mod DIO II ved DI (Den Særlige Arbejdsgiverforening) for Dansk Bilglas A/S  
(valgfrihed med hensyn til pensionsordning i henhold til tilpasningsaftale med HTS)

Tilkendegivelse af 8. december 2009 [Sag nr. FV2009.0153 Poul Sørensen](#)  
3F Den Private Servicegruppe mod DI/Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA)  
(bod indeholdende efterbetaling for overtid mv. for brud på DA/LO-aftalen om implementering af arbejdstidsdirektivet i overenskomsten)

#### Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 9. marts 2009 [Sag nr. FV 2009.022 Mogens Kroman](#)  
3F for et medlem mod Dansk Byggeri for murermester Jesbo Huse A/S / overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde  
(ikke priskuranttillæg, da samlet akkord)

Kendelse af 9. marts 2009 [Sag nr. FV 2009.0023 Mogens Kroman](#)  
3F for et medlem mod Dansk Byggeri for murermester Lars Svensson / overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde  
(protokollat i faglig voldgiftssag om murersvendens akkordoverskud skulle tillægges betydning for murerarbejdsmand)

#### Overenskomst med Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Tilkendegivelse af 5. juni 2009

### [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)

3F Den Grønne Gruppe mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Leif Larsen (produktion af blomster baseret på importerede løg ikke omfattet af jordbrugsoverenskomsten, men af overenskomsten for gartnerier og planteskoler)

### Overenskomster med Tekniq

Kendelse af 5. juni 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)

Dansk El-Forbund mod Tekniq for Bravida Danmark A/S  
(aftale om vederlæggelse for udførelse af entreprise var reelt sumakkord samt efterbetaling)

Kendelse af 24. september 2009 [Sag nr. FV2009.0058 Mogens Kroman](#)

Dansk El-Forbund mod Tekniq for YIT A/S / elektrikeroverenskomsten  
(beløb hensat til afspadsering hverken omfattet af overenskomstens bestemmelser om overarbejde eller bestemmelser om overtidsbetaling i rammeaftalen for arbejde offshore på mobile og stationære platforme eller en lokalaftale)

Kendelse af 2. november 2009

[Sag nr. FV2009.0084 Mogens Kroman](#)

Dansk El-Forbund for et medlem mod Tekniq/Elfo for Wicotec A/S / elektrikeroverenskomsten  
(forskudttidstillæg under sygdom og efterbetaling)

### Forskellige private overenskomster

Tilkendegivelse af 20. maj 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)

3F Transportgruppen mod DI Overenskomst 2 for Sanistål A/S  
(afgrænsning mellem en tidligere tiltrådt HK overenskomst og fællesoverenskomsten mellem HTS og 3F Transportgruppen, som virksomheden er bundet af via medlemskab af DI)

Tilkendegivelse af 31. august 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)

Dansk El-Forbund for et medlem mod Siemens A/S  
(trods lavere udbetaling ved kritisk sygdom var pensionsordning generelt set ikke ringere end andre medarbejdergrupper og virksomheden var allerede som følge heraf ikke erstatningspligtig)

Tilkendegivelse af 9. oktober 2009 [Sag nr. FV Jens Kristiansen](#)

Dansk Metal mod DS Håndværk & Industri for BC Låseteknik A/S  
(ikke krav på generel lønstigning og efter omstændighederne heller ikke på efterbetaling i anledning af mangelfuldt opsigelsesvarsel)

Kendelse af 21. oktober 2009 [Sag nr. FV 2009.0126 Thomas Rørdam](#)

3F Privatservice, Hotel og Restauration mod Bilfærgernes Rederiforening for Scanlines Catering A/S / DIS organisationsoverenskomsten  
(ikke klar driftsmæssig begrundelse for planlagt videoovervågning)

### Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 29. juni 2009 [Sag nr. FV 2008.183 Per Sørensen](#)  
Dansk Magisterforening som mandater for et medlem mod Ålborg Kommune  
(fejlagtig indplacering af musikerterapeut ved specialskole for voksne efter omstændighederne ikke bodspådragende)

Kendelse af 19. november 2009 [Sag nr. FV2009.0122 Børge Dahl](#)  
Yngre Læger mod Danske Regioner for Århus Universitetshospital Skejby  
(anvendelsesområdet for overenskomstbestemmelse om 4 ugers varsling af ændret tjeneste samt og efterbetaling)

*Spørgsmål om usaglig afskedigelse mv.*

#### Afskedigelsesnævnet

Afgørelser i henhold til hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

Tilkendegivelse af 2. februar 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20080812 Poul Sørensen](#)

HK Handel for et medlem mod DI for Sonofon Partner A/S  
(godtgørelse for usaglig afskedigelse på 30.000 kr. svarende til 1½ måneds løn)

Tilkendegivelse af 29. marts 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2008189 Børge Dahl](#)  
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet for to medlemmer mod DI for Gumlink A/S  
(godtgørelse til medarbejder med knap 32 års anciennitet på 100.000 kr. svarende til 4 måneders løn, da afgørende hensyn ikke havde nødvendiggjort afskedigelse, mens afskedigelse af medarbejder med knap 23 års anciennitet ikke var usaglig)

Tilkendegivelse af 31. marts 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20081267 Poul Sørensen](#)

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark for et medlem mod Dansk Byggeri for WEGA A/S  
(afskedigelse af medarbejder med 23 år 4 måneders anciennitet var ikke usaglig)

Tilkendegivelse af 29. april 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009130 Poul Sørensen](#)  
3F for et medlem mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Langvaddam Distribution ApS

(afskedigelse var sagligt begrundet, mens grundlaget for en efterfølgende bortvisning, navnlig i betragtning af vedkommendes anciennitet på 17 år, ikke var fuldt tilstrækkeligt, hvorfor vedkommende skulle have erstatning svarende til lønnen i den resterende del af opsigelsesperioden)

Tilkendegivelse af 5. maj 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090056 Poul Sørensen](#)  
3F for 4 medlemmer mod DI for AKV International A/S

(godtgørelse for usaglig afskedigelse på 45.000 kr. til hver af 4 medarbejdere med 22-23 års anciennitet, da det efter omstændighederne hverken var nødvendigt eller hensigtsmæssigt at afgøre, hvem af dem, der i givet fald kunne have undgået at blive opsagt)

Tilkendegivelse af 3. juni 2009 [Sag nr. AN \(afskedigelsesnævnet\) 2009.0243 Poul Søgaard](#)  
3F for et medlem mod DI for Hørkram Schultz Food Service A/S



(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 10. juni 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090283 Poul Søgaard](#)  
3F for et medlem mod DI for Spekva A/S  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Kendelse af 26. juni 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090111 Poul Sørensen](#)  
Dansk Metal for et medlem mod Dansk Byggeri for KLU Materiel Nord A/S  
(godtgørelse for usaglig afskedigelse af medarbejder med knap 1½ års anciennitet på grund af forholdets grovhed fastsat til 100.000 kr. svarende til 13 ugers løn)

Kendelse af 4. august 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20081168 Børge Dahl](#)  
3F for et medlem mod DI for Maxit A/S  
(godtgørelse for usaglig afskedigelse af medarbejder med 35 års anciennitet på grund af dens åbenbare urimelighed fastsat til 250.000 kr. svarende til ca. 35 ugers løn)

Tilkendegivelse af 28. august 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090440 Poul Sørensen](#)  
3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Krøier Service ApS  
(usaglig afskedigelse underkendt, således at vedkommende ansås for genindtrådt i sin stilling og skulle have løn for tiden efter udløbet af den meddelte opsigelse)

Tilkendegivelse af 1. september 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090446 Poul Sørensen](#)  
3F for et medlem mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Langvaddam Distribution ApS  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 15. september 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090401 Børge Dahl](#)  
HK Privat for et medlem mod DI/ATD for Taxi Nord  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 29. september 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090620 Lene Pagter Kristensen](#)  
3F et medlem mod DI Overenskomst 1 ved DI (ATL) for RS Transport og Handel A/S  
(godtgørelse for usaglig afskedigelse af medarbejder med 11 års anciennitet fastsat til 70.000 kr.)

Tilkendegivelse af 30. september 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009.0285 Lene Pagter Kristensen \(14. oktober 2009\)](#)  
HK Danmark for et medlem mod DI for Claus Sørensen A/S  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 5. oktober 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090458 Poul Sørensen](#)  
3F for 2 medlemmer mod DI for Coloplast A/S  
(afskedigelser var sagligt begrundede og stred ikke mod tryghedsaftale)

Tilkendegivelse af 19. oktober 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090527 Poul Sørensen](#)

3F for et medlem mod DI for Cargo Service A/S  
(afskedigelse af medarbejder med over 25 års anciennitet var ikke påkrævet og blev underkendt)

Tilkendegivelse af 19. oktober 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090538 Poul Sørensen](#)

3F for et medlem mod DI for Cargo Service A/S  
(afskedigelse af medarbejder med 24 års anciennitet var ikke usaglig)

Tilkendegivelse af 19. oktober 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090541 Poul Sørensen](#)

3F for et medlem mod DI for Cargo Service A/S  
(afskedigelse af medarbejder med 24 års anciennitet var ikke usaglig)

Tilkendegivelse af 29. oktober 2009 [Sag nr. An \(Afskedigelsesnævnet\) 20090648 Poul Sørensen](#)

3F for 3 medlemmer mod Dansk Byggeri for Ambercon A/S  
(afskedigelser var sagligt begrundede)

Tilkendegivelse af 30. oktober 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 20090543 Poul Sørensen](#)

3F for et medlem mod Dansk Erhverv for Scandic Hotel A/S Kolding  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 23. november 2009 [Sag nr. AN \(afskedigelsesnævnet\) 2009.0752 Poul Søgaard \(26. november 2009\)](#)

3F for et medlem mod Dansk Mode & Tekstil for Hammer Tæpper A/S  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 1. december 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009.0496 Poul Søgaard](#)

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DIO II ved DI for Elite-Miljø A/S  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 2. december 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009.0912 Børge Dahl \(4. december 2009\)](#)

Malerforbundet i Danmark for et medlem mod Danske Malermestre for Malerfirmaet Charles Pedersen  
(afskedigelse af gravid stred ikke mod ligebehandlingsloven)

Tilkendegivelse af 10. december 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009.0671 Poul Søgaard \(22. december 2009\)](#)

HK Danmark for et medlem mod DI for Falck Danmark A/S  
(godtgørelse for usaglig afskedigelse til medarbejder med samlet 18 års anciennitet på 75.000 kr.)

Tilkendegivelse af 21. december 2009 [Sag nr. AN \(Afskedigelsesnævnet\) 2009.1046 Poul Sørensen](#)

3F - Fagligt Fælles Forbund - for et medlem mod DI for Smurfit Kappa Danmark A/S (afskedigelse var ikke sagligt begrundet og blev underkendt)

#### Ledernævnet

Afgørelse i henhold til hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Lederens Hovedorganisation

Tilkendegivelse af 24. november 2009 [Sag nr. AN \(Ledernævnet\) 2009.0748 Børge Dahl \(2. december 2009\)](#)

Ledernes Hovedorganisation som mandatar for et medlem mod DI som mandatar for Motorola A/S (betaling af 1,75 mio. for uberettiget bortvisning/ikke rimeligt begrundet afskedigelse af medarbejder med 36 års anciennitet)

#### Andre

DI-området

Tilkendegivelse af 6. juli 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)

Co-industri for 3F for 2 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Lantmännen Danpå A/S (bortvisninger berettigede)

Tilkendegivelse af 10. juli 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)

DI Overenskomst 1 ved DI for Ferrosan mod CO-industri for 3 for en fællestillidsrepræsentant / industriens overenskomst (tvingende årsager til afskedigelse)

Tilkendegivelse af 8. september 2009 [Sag nr. FV 2009.0116 Lene Pagter Kristensen](#)

CO-Industri for HK Post & Kommunikation for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Post Danmark A/S / industriens funktionæroverenskomst med implementeret handicapdirektiv (afskedigelse ikke udtryk for usaglig forskelsbehandling)

Forskellige private områder

Kendelse af 27. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.139 Per Sørensen](#)

Dansk Journalistforbund for et medlem mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Medieselskabet Nordvestsjælland (opsigelse på grund af manglende opfyldelse af bopælspligt og bortvisning på grund af manglende iagttagelse af loyalitetspligt berettiget)

Tilkendegivelse af 29. september 2009 [Sag nr. FV 2009.0168 Thomas Rørdam](#)

Dansk Metal for et medlem mod DS Håndværk & Industri for Tørring VVS & Pejsecenter A/S (raskmeldt og dermed ikke omfattet af beskyttelse mod opsigelse under sygdom)

Tilkendegivelse af 10. november 2009 [Sag nr. FV2009.0112 Poul Sørensen](#)  
Dansk Metal for et medlem mod DIO II / DI (Den Særlige Arbejdsgiverforening) for Dansk Bilglas A/S  
(afskedigelse i modsætning til bortvisning berettiget på grund af groft tillidsbrud)

Kendelse af 8. december 2009 [Sag nr. FV2009.0146 Poul Sørensen](#)  
Dansk Journalistforbund for Børsens Redaktionelle Medarbejderforening for 2 medlemmer mod Dagbladet Børsen A/S  
(afskedigelse ikke i strid med tryghedsbestemmelse)

#### Fagbevægelsen

Tilkendegivelse af 27. oktober 2009 [Sag nr. FV2009.0005 Per Sørensen](#)  
HK Privat som mandatar for et medlem mod Dansk Funktionærforbund, Serviceforbundet  
(afskedigelse rimeligt begrundet i medarbejderens og forbundets forhold)

Kendelse af 9. november 2009 [Sag nr. FV2009.0099 Mogens Kroman](#)  
Klub 27 TIB for et medlem mod Forbundet Træ-Industri-Byg  
(afskedigelse var urimelig)

Tilkendegivelse af 1. december 2009 [Sag nr. FV 2009.0025 Poul Sørensen](#)  
Personaleforeningen i Finansforbundet for et medlem mod Finansforbundet  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 9. december 2009 [Sag nr. FV2009.0144 Lene Pagter Kristensen \(14. december 2009\)](#)  
HK Privat for et medlem mod FOA Sønderborg  
(afskedigelse var ikke rimeligt begrundet)

#### Det offentlige område

Tilkendegivelse af 26. januar 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
Ledernes Hovedorganisation for et medlem mod AVV I/S / overenskomsten for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og bl.a. Ledernes Hovedorganisation  
(afskedigelse rimeligt begrundet)

Kendelse af 5. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.155 Thomas Rørdam](#)  
Danmarks Jurist- og Økonomforbund som mandater for et medlem mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for Skatteministeriet / kontraktbestemmelse om fratrædelsesbeløb for chef ansat på åremål og overenskomstvilkår  
(afskedigelse berettiget og begrundet i disciplinære forhold)

Tilkendegivelse af 19. marts 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#)  
Ledernes Hovedorganisation for et medlem mod Guldborgsund Kommune / overenskomsten mellem KL og bl.a. Ledernes Hovedorganisation for ledende værkstedspersonale på klientværksteder samt lederaftalen  
(afskedigelse havde ikke fornøden saglig begrundelse)

Tilkendegivelse af 30. juni 2009 [Sag nr. FV Poul Sørensen](#) (13. juli 2009)  
Dansk Socialrådgiverforening for et medlem mod Samsø Kommune  
(afskedigelse var sagligt begrundet)

Tilkendegivelse af 16. september 2009 [Sag nr. FV Marianne Levy](#)  
3F Offentlig Gruppe som mandatar for et medlem mod Skov- og Naturstyrelsen  
(afskedigelse var ikke rimelig)

Tilkendegivelse af 30. september 2009 [Sag nr. FV2009.0070 Per Sørensen](#)  
Dansk Journalistforbund som mandatar for et medlem mod Danmarks Radio  
(afskedigelse ikke rimeligt begrundet)

Tilkendegivelse af 13. november 2009 [Sag nr. FV2009.0164 Børge Dahl](#)  
3F Offentlig Gruppe mod KL for Københavns Kommune  
(afskedigelse ikke urimelig)

Tilkendegivelse af 24. november 2009  
[Sag nr. FV2008.0210 Poul Sørensen \(9. december 2009\)](#)  
FOA for et medlem mod Gentofte Kommune  
(sagligt belæg for tjenestefritagelse, men ikke for afskedigelse)

#### ***Interesstvister mv.***

Kendelse af 16. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.186 Jørn Andersen](#)  
HK Privat mod 3F Århus Rymarken.  
(overenskomstudvalgsbehandling af spørgsmål om fornyelse)

Kendelse af 28. september 2009 [Sag nr. FV Lene Pagter Kristensen](#)  
FOA mod BUPL  
(grænsestridighed om forhandlingsretten på det pædagogiske lederområde for organisationer under henholdsvis LO og FTT)

#### ***Formalitetsspørgsmål***

Tilkendegivelse af 5. februar 2009 [Sag nr. FV 2008.088 Poul Søgaard](#)  
Dansk Metal mod Djurs Smede Service  
(om betydning af for sen indgivelse af svarskrift i henhold til den af virksomheden tiltrådte industrioverenskomst)

Kendelse af 18. maj 2009 [Sag nr. FV 2009.0002 Jørn Andersen m.fl.](#)  
HK Privat mod 3F Mølleåen  
(om voldgiftsorganets kompetence som forudsætning for behandling af krav om overenskomstfornyelse)

Kendelse af 6. november 2009 [Sag nr. FV2009.0135 Jørn Andersen](#)  
Dansk Metal mod DIO II ved DI (SAS) for Dansk Bilglas A/S  
(om tilladelse til under forhandlingen yderligere at nedlægge påstand om renter)

Tilkendegivelse af 11. november 2009 [Sag nr. FV2009.0062 Lene Pagter Kristensen \(18. november 2009\)](#)

PROSA for et medlem mod DI overenskomst I for Scandinavian Airlines Danmark A/S (sag om efterbetaling af afvist, da Arbejdsretten ved udmålingen af bod i en tidligere sag måtte antages at have taget højde for underbetalingen)