

## 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 retternes informationsvirksomhed og deltagelse 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 samt de afsagte domme og nævnte voldgiftsavgørelser i fuld tekst findes på **[www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)**.

Orientering om retternes virksomhed fås også i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet 4 gange om året 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 (Arbejdsretsportalen), der opdateres løbende, og i den trykte udgave af Arbejdsretligt Tidsskrift, som udsendes én gang om året af førstnævnte forlag.

København, den 29. maj 2012

Poul Søgaard Lene Pagter Kristensen

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

<b>1. Arbejdsretten</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Kompetence</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Sammensætning</b>	<b>5</b>
1.2.1. Regelsættet	5
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	6
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	6
<b>1.4. Retssagerne</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1. Udviklingen i sagstallet</b>	<b>8</b>
1.4.2. De modtagne sager	8
1.4.3. Afsluttede sager	9
1.4.4. Sagernes karakter	9
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	10
1.4.6. Verserende sager	10
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	10
<b>1.5 Andre opgaver</b>	<b>12</b>
1.5.1. Udpegning af opmænd	12
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	13
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven	13
<b>2. Tjenestemandsrätterne</b>	<b>14</b>
<b>2.1. Kompetence</b>	<b>14</b>
2.2.1. Regelsættene	14
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab	15
2.2.3. Landsdommerne	15
2.3.4. De ministerudnævnte dommere	15
<b>2.3. Retssagerne</b>	<b>16</b>
<b>3. Sekretariatet</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Lokaler</b>	<b>16</b>
3.2. Medarbejdere	16
3.2.1. De faste medarbejdere	17
3.2.2. Serviceenheden	17
3.2.3. Sekretariatslederen	17
3.2.4. Fuldmægtigene	17
<b>4. Aktuelle spørgsmål</b>	<b>18</b>
<b>4.1. Bodsudmåling</b>	<b>18</b>
<i>Gentagne rykkere</i>	19
<b>4.2. Nyt eller samme forhold</b>	<b>21</b>
<b>4.3. Overvågning og kontrol</b>	<b>24</b>
<i>Ikke bod ved gennemførelse af kontrol for narkotika på grundlag af konkret mistanke</i>	25
<i>Hverken krænkelse af aftale om kontrolforanstaltninger eller ledelsesretten ved konkret og sagligt begrundet gennemførelse af ordning med bl.a. uvarslet alkometerkontrol</i>	26

<i>0-tolerance over for alkohol forenelig med ledelsesretten, men bortvisning forudsætter fornødent bevismæssigt grundlag</i>	27
<b>4.4. Genoptagelse</b>	<b>27</b>
<b>5. Ændring af arbejdsretsloven</b>	<b>30</b>
<b>6. Informationsvirksomhed</b>	<b>31</b>
<b>6.1. Hjemmeside</b>	<b>31</b>
<b>6.2. Nyhedsbrev</b>	<b>32</b>
<b>6.3. Årsberetning</b>	<b>32</b>
<b>6.4. Besøg</b>	<b>32</b>
<b>6.5. Retssagsspil</b>	<b>32</b>
<b>7. Internationalt samarbejde</b>	<b>32</b>
<b>7.1. Nordiske relationer</b>	<b>32</b>
<b>7.2. Anden erfaringsudveksling</b>	<b>32</b>
<i>XIXth Meeting of European Labour Court Judges</i>	33
<b>Bilag</b>	<b>34</b>
<b>1. Resuméer af årets arbejdsretsdomme</b>	<b>34</b>
<i>Kampskridt</i>	34
<i>Konflikt kunne ikke iværksættes i relation til arbejdsopgaver</i>	35
<i>Fortolkning af aftalte konfliktregler</i>	35
<i>Pålæg om direkte oplæring af afløsere til strejkeramt arbejde overenskomststridigt</i>	36
<i>Konflikt havde haft tilstrækkeligt omfang og intensitet til at virke frigørende</i>	36
<i>Lønreduktioner var ikke kamufleret overenskomststridig lockout</i>	37
<i>Varslet konflikt var ulovlig</i>	38
<i>Hjemsendelse som følge af overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i anden virksomhed var overenskomststridig, men ikke bodspådragende</i>	39
<i>Arbejdsgiverorganisation pålagt bod efter fejlagtig rådgivning i forbindelse med konflikt</i>	40
<b>Konkurrerende overenskomster</b>	<b>41</b>
<i>Busselskab med konkurrerende overenskomster frifundet for overenskomstbrud</i>	41
<b>Virksomhedsoverdragelse</b>	<b>42</b>
<i>Virksomhed skulle efterleve kollektiv overenskomst, som medarbejdere havde været omfattet af under hidtidig tjenestemandsansættelse</i>	42
<b>Tvistløsningssystemet</b>	<b>43</b>
<i>Stedet for afholdelse af fællesmøder</i>	43
<b>Organisationsansvar</b>	<b>43</b>
<i>Arbejdsgiverforening havde pådraget sig ansvar for overenskomststridig rådgivning</i>	43
<i>Virksomhed og organisation pålagt bod for fortrædige, virksomheden tillige for organisationsfjendtlig adfærd</i>	44
<i>Meget betydelig bod til organisation for ikke at søge at hindre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser mv.</i>	45
<b>Gensidige overenskomstbrud</b>	<b>46</b>
<i>Kommune og lærerkreds fritaget for at betale bod for gensidige overenskomstbrud</i>	46
<b>Kontrolforanstaltninger</b>	<b>47</b>
<i>Ikke bod ved gennemførelse af kontrol for narkotika på grundlag af konkret mistanke</i>	47

<b>Afskedigelsesvarsel</b>	<b>48</b>
Manglende forlængelse af varsel for medarbejder, der holdt ferie i opsigelsesperioden, ikke overenskomststridig	48
Formodning mod at beløb udbetalt som udstationeringsgodtgørelse indgår i mindstelønnen	48
<b>2. Oversigt over årets faglige voldgiftsavgørelser</b>	<b>49</b>
<b>Fortolkningsspørgsmål mv.</b>	<b>49</b>
Industriens funktionæroverenskomst	49
DI Overenskomst I	49
DI Overenskomst II	50
Andre DI overenskomster	50
Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver	51
Overenskomster med TEKNIQ	52
Overenskomster på landbrugs- og gartneriområdet	53
Overenskomster med mediearbejdsgiverforeninger mv.	54
Overenskomst med finanssektoren	55
Overenskomst med kooperationen	55
Forskellige private overenskomster	55
Overenskomster med fagbevægelsen	55
Statslige overenskomster	56
Regionale og kommunale overenskomster	56
<b>Spørgsmål om overenskomstbrud mv.</b>	<b>58</b>
Industriens overenskomst	58
Andre DI overenskomster	58
Overenskomster med Dansk Byggeri	58
Overenskomst med Dansk Håndværk & Industri	59
Overenskomster med TEKNIQ	59
Regionale og kommunale overenskomster	59
<b>Spørgsmål om usaglig afskedigelse</b>	<b>59</b>
Afskedigelsesnævnet	59
Andre private	61
Fagbevægelsen	62
Offentlige myndigheder og institutioner	62
<b>Særligt om tillidsrepræsentanter m.fl.</b>	<b>63</b>
Private	63
vedr. bortvisning og afskedigelse	63
vedr. andre spørgsmål	64
Offentlige myndigheder og institutioner	64
vedr. bortvisning og afskedigelse	64
Vedr. andre spørgsmål	66
<b>Formalitetsspørgsmål</b>	<b>66</b>

## **1. Arbejdsretten**

Reglerne om Arbejdsretten findes i loven 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 Poul Søgaard (formand)  
Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand)  
Fhv. retspræsident Niels Waage (næstformand)  
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand)  
Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)  
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)

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*

Administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen (ordinær dommer)  
Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)  
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)  
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)  
Advokat Henrik Lind (suppleant)  
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)  
Direktør Peter Stenholm (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 Johnny Ulf 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 Lizette Risgaard (suppleant)

Advokat Benny Rosberg (suppleant)

Faggruppeformand Peter Andersen (suppleant)

Forbundsformand Kim Simonsen (suppleant)

Gruppeformand 3F industrigruppe, Mads Andersen (suppleant)

Gruppeformand 3F den private servicegruppe, Tina Møller Madsen (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)

### **1.3. Retsmøder**

Hovedforhandlinger, der normalt er offentligt tilgængelige, begynder sædvanligvis kl. 14.30. De ledes af et medlem af formandskabet, men retten kan i principielle sager efter arbejdsretslovens § 8, stk. 1, sættes med 3 medlemmer af formandskabet.

Ved hovedforhandlinger 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.

I hastende tilfælde afholdes ordinære retsmøder dog også om mandagen og undtagelsesvis i meget hastende tilfælde tillige på andre dage. Retsmøderne er lukkede.

I verserende sager afholdes forberedende retsmøde som udgangspunkt hver torsdag kl. 14.30.

En part, der ikke er tilknyttet nogen af de organisationer, som kan afgive indstilling om beskikkelse af dommere, kan efter arbejdsretslovens § 8, stk. 2, kræve, at sagen behandles uden medvirken af faglige dommere. Det vil sige, at sager i sådanne tilfælde kan og normalt også faktisk behandles 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 nogle år med kraftig stigning. Det skyldes formentlig bl.a., 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	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Modtagne sager	1431	1318	1246	1186	1073	1045	992	810	882	866
Afsluttede sager	1051	1282	1257	1072	859	991	1096	857	1129	782
Verserende sager	724	623	633	747	961	1015	897	864	617	701

##### **1.4.2. De modtagne sager**

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
LO	1192	1054	1082	1028	883	848	918	769	836	815
Andre	54	13	13	11	79	11	11	19	11	23

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager indbragt af arbejdsgiverorganisationer:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DA	116	92	120	122	67	120	55	12	24	19
Andre	59	24	31	25	44	66	8	10	11	9



### 1.4.3. Afsluttede sager

Af de 782 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2011, bortfaldt 196 uden, at der var afholdt retsmøde.

275 sager blev afsluttet med udeblivelsesdom, undertiden efter et enkelt eller nogle få forberedende retsmøder.

209 sager blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter et eller flere retsmøder.

Kun 102 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 84, 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.

I 18 sager blev afsagt 19 domme, hvoraf 2 var delafgørelser, 6 af dommene blev afsagt med udvidet formandskab. I 2 af disse samt i yderligere 2 sager medvirkede der ikke faglige dommere.

År	Dom	Retsform. afgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet
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
2010	12 (4)	178	370	485	84
2011	18 (4)	84	275	209	196

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

24 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2011, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller 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, og 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 modtog i 2011, 610 eller godt 70%, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

Mange drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I en del tilfælde betalte arbejdsgiveren, inden retsmøde blev afholdt, eller undlod at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfaldt eller afsluttedes med udeblivelsesdom, i 2011 henholdsvis 176 og 275. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetningen for 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

#### 1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2011 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

115 dage for 275 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

283 dage for 84 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

435 dage for 18 sager afgjort ved dom.

Herunder er årets gennemløbstider sammenlignet med tidligere års: (antal dage)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
U-dom	86	105	80	75	87	107	12	167	153	115
Rfm.-afg	194	216	200	219	210	376	419	244	578	283
Dom	368	453	401	417	491	490	637	455	890	435

#### 1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2011 var der 701 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 617 med udgangen af 2010).

#### 1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2011 blev der afholdt 191 retsmøder i Arbejdsretten (mod 192 i 2010).

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 2011 sædvanligvis behandlet ca. 18 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 ofte pr. telefon.

	Dom	Retsformandsafg.	Forlig	Udeblivelsesdom
Poul Søgaard	3(3)	6	19	
Per Sørensen	1(1)	4	13	
Lene Pagter Kristensen	3(1)	7	22	
Niels Waage	6(3)	11	26	
Thomas Rørdam	3(1)	15	22	
Jytte Scharling	9(4)	10	16	
Poul Dahl Jensen	6(5)	7	6	
Jørn Andersen		24	85	275

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
Nils Juhl Andreasen	3
Oluf Engell	2
Poul Flemming Hansen	7
Carsten Holm	1
Carl Erik Johansen	4
Erik Kjærgaard	4
Johnny Ulff Larsen	1
Henrik Lind	4
Knud Erik Linius	6
Signe Friberg Nielsen	2
Steen A. Rasmussen	2

Laurids Rønn	4
Peter Stenholm	1
Karsten Thystrup	1

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
Peter Andersen	1
Jens Peter Bostrup	4
Jakob Juul	2
Thorkild Justesen	2
Kirsten Kenneth Larsen	4
Poul Monggaard	3
Asger Tue Pedersen	9
Benny Rosberg	10
Kim Simonsen	1
Johnny Skovengaard	1
Martin Teilmann	3
Nicolai Westergaard	2

## ***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. nærmere kapitel 2 i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmarks 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, i 2009 263, i 2010 262 og i 2011 199.

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. dommer*, sekretariatsleder i Arbejdsretten
- Helle Bertung, *retspræsident*
- Mette Christensen, *vicepræsident*
- Mogens Hornslet, *fhv. højesteretsdommer*
- Poul Dahl Jensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Inge Neergaard Jessen, *landsdommer*
- Lene Pagter Kristensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Jens Kristiansen, *professor, dr.jur*
- Mogens Kroman, *landsdommer*
- Marianne Levy, *landsdommer*
- Lars Lindenchrone Petersen, *advokat*
- Thomas Rørdam, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Vibeke Rønne, *højesteretsdommer*
- Jytte Scharling, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Jon Stokholm, *højesteretsdommer*
- Poul Søggaard, *højesteretsdommer*, formand for Arbejdsretten
- Per Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Poul Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Tine Vuust, *landsdommer*
- Niels Waage, *fhv. 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 den 17. november 2011 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af vicepræsident i Sø- og Handelsretten Mette Christensen som forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes genudnævntes nævnsformand Lisbet Jensen og dommer Sanne Bager som mæglingmænd for en 3-årig periode.

### **1.5.3. Udpegning af mæglingmænd 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 mæglingmand, 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.

Arbejdsretten har i 2011 ikke udpeget opmand i henhold til den bestemmelse.

## **2. Tjenestemandssretterne**

### **2.1. Kompetence**

Tjenestemandssretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandssret behandler efter henholdsvis tjenestemandsslovens § 53, stk. 1, og § 2, stk.1-2, i loven om en kommunal og regional tjenestemandssret 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) tjenestemandsslovens § 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 disciplinærforfølgning 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.

#### **2.2.1. 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 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. Tjenestemandsrerternes formandskab**

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)

Højesteretsdommer Thomas Rørdam (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 Tjenestemandsrerter 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)

Konstitueret 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

Konsulent Henrik Witt, Offentligt Ansattes Organisationer (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 Tjenestemandsrerter følgende faglige dommere, der ligeledes er beskikket for 5 år 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 Susanne Rehm, KTO

Advokat Maria Muñoz Auken, BUPL (stedfortræder)

Chefkonsulent Etti Trier Petersen, FOA

Chefkonsulent Tine Holst, AC (stedfortræder)

### 2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Statslig	19	7	5	7	11	6	3	4	1	5
Kommunal	42	8	13	4	28	12	4	3	3	1

Afsluttede sager	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Forlig	26	12	10	5	10	10	5	10	3	4
Overladt	42	8	2	0	1	12	1	1	0	0
Dom	1 (2)	1 (1)	4 (1)	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1(1)

(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:

Fhv. administrerende dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)

Afdelingsleder Marianne Bjørnshauge

Web-ansvarlig Henrik Sandby

Kontorfunktionær Jette Rasmussen

Betjentformand Steen Jensen

Dommerfuldmægtig Lise Krüger Andersen

Dommerfuldmægtig David Bar-Shalom

Dommerfuldmægtig Kinna Eiden

Dommerfuldmægtig Bjarke Gano

Specialkonsulent Anders Levy



### **3.2.1. De faste medarbejdere**

Udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter anbefalede (i betænkning 1489/2007 side 11), at det fælles sekretariat for Arbejds- og tjenestemandretterne 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 med en anbefaling er sekretariatet udvidet, således at det nu er normeret med 3 faste, kontoruddannede medarbejdere, og med Marianne Bjørnshauge som afdelingsleder, som i en stilling 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 personaleansvarlig.

### **3.2.2. 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.

### **3.2.3. 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.

### **3.2.4. 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.

## 4. Aktuelle spørgsmål

### 4.1. Bodsudmåling

Den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, idømmes en bod, som efter stk. 5 fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

Den i virkeligheden ikke særligt vejledende udmålingsbestemmelse indebærer, at bod reelt udmåles efter et frit skøn. Det vil sige efter en samlet konkret afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan inddrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper.

Størrelsen af et eventuelt efterbetalingskrav tillægges dog ikke helt ringe betydning, og der synes at være en tendens til som udgangspunkt at udmåle boden til mindst 3.500 kr. og ellers fra 1/5 og op til 1/3 af det beløb, der skal efterbetales, jf. senest årsberetningen for 2010 afsnit 4.4 med henvisninger til litteratur og praksis.

På en række områder ligger bodsudmålingen forholdsvis fast.

Det gælder f.eks. ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og overarbejdsvægning samt i sager, hvor arbejdsgivere ikke har iagttaget deres overenskomstmæssige pligt til at betale løn mv., men efterbetalingskravet ikke umiddelbart kan opgøres, jf. nærmere årsberetningen for 2008 afsnit 4.3.

Her omtales også en kendelse af 24. februar 2009 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 168), hvor Arbejdsretten i en sag indbragt af Landsorganisationen i Danmark for CO-industri mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for en række medlemsvirksomheder fastlagde en ny bodspraksis for sager om forsinket eller manglende indbetaling af bidrag til uddannelsesfonde.

Efter § 36 i industriens overenskomst skal arbejdsgiveren for de af den omfattede medarbejdere betale et ørebeløb pr. time til parternes uddannelsesfonde. Hvis betaling ikke sker til tiden, rykker Industriens Uddannelsesfond 3 gange (uden tilskrivning af rykkergebyr), hvorefter sagen overgives til DI, der meddeler virksomheden, at sagen er overgået til fagretlig behandling og indkalder til mæglingssmøde for det tilfælde, at beløbet ikke bliver betalt inden da. Udebliver virksomheden fra mæglingssmødet, indkaldes til fællesmøde for det tilfælde, at beløbet heller ikke bliver betalt før denne mødedato; og udligner virksomheden fortsat ikke restancen, indbringes sagen for Arbejdsretten.

Ved manglende eller for sen indbetaling af overenskomstbetingede ydelser, især bidrag til pensionsordninger, som ikke har kunnet opgøres størrelsesmæssigt, havde retten i praksis pålagt virksomheden en bod på 3.500 kr., som i anden- og trediegangstilfælde steg til henholdsvis 7.000 og 10.000 kr.; mens boden i tilfælde, hvor restancen kunne opgøres, ofte var udmålt svarende til 1/5 af efterbetalingsbeløbet, dog mindst 3.500 kr.

Under behandlingen af sagerne, der drejede sig om manglende eller forsinket betaling af relativt små bidrag, gjorde arbejdsgiversiden gældende, at sanktioneringen i tilfælde, hvor der ikke er tale om beløb, som tilkommer den enkelte lønmodtager, bør være mildere end hidtil.

Arbejdsretten bemærkede, at der i praksis ikke fremsættes krav om bod, hvis betaling er sket før tidspunktet for afholdelse af mæglingssmøde, samt at der i øvrigt må være en tålegrænse for fejl, som kan klares ved at blive rettet.

I tilfælde, hvor virksomheden er udeblevet fra mæglingssmødet, men restancen er betalt inden fællesmødet, fandt retten, at der fremover skulle betales en bod svarende til omkring 1/6 af restancen (udmålt i hele hundrede kroner), dog mindst 1.000 kr., således at der i gentagelsestilfælde sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 2.000 og 3.000 kr.,

I tilfælde, hvor restancen er betalt efter fællesmødet, men inden indbringelsen for Arbejdsretten, skulle betales en bod på omkring 1/5 af restancen, dog mindst 1.500 kr., således at der i gentagelsestilfælde sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 3.000 og 5.000 kr.

I tilfælde, hvor restancen ikke er udlignet ved sagens afgørelse i retten, skulle betales en bod svarende til 1/4 af denne, dog mindst 2.000 kr., således at boden i gentagelsestilfælde gradvist forhøjes til omkring 1/3 af restancen, med minimumsbeløbet stigende til 3.500 kr. (ved andengangsbrud), 5.000 kr. (ved tredjengangsbrud) og 7.000 kr. (ved senere brud), i alle tilfælde tillagt restancen med procesrente af denne fra forfaldstiden.

I efteråret 2010 indgik DI Overenskomst I ved DI med virkning fra den 1. januar 2011 en detaljeret aftale med CO-industri om håndtering af sager angående manglende indberetning eller indbetaling vedrørende forskellige uddannelsesfonde.

Heraf fremgår bl.a., at Industriens Pensions Service A/S, der administrerer ordningerne, efter forgæves rykning mv. overleverer sagerne til organisationerne, som iværksætter fagretlig behandling og i påkommende tilfælde tillige lader dem behandle ved Arbejdsretten.

Aftalen indeholder også retningslinier for bodsudmålingen.

### ***Gentagne rykkere***

Såfremt en virksomhed inden for de seneste 6 halve kalenderår har modtaget 4 rykkere, overleveres den umiddelbart herefter til organisationerne. Har den inden for de seneste 3 halvår været overleveret til organisationerne vedrørende indberetning af lønsummer eller betaling af bidrag, overleveres den ved første efterfølgende rykker.

<u>Referenceperiode forudgående 6 halvår</u>	<u>4 rykkere</u>	<u>5 rykkere</u>	<u>6 rykkere</u>	<u>Følgende rykkere</u>
Bod	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme
<u>Referenceperiode forudgående 3 halvår</u>	<u>1 rykker</u>	<u>2 rykkere</u>	<u>3 rykkere</u>	<u>Følgende rykkere</u>
Bod	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme

### *Indberetning af lønsummer eller indbetaling af bidrag*

Ved manglende eller for sen indberetning af lønsummer opgøres summen i førstegangstilfælde efter rykker med frist som den seneste med tillæg af 25%. I så fald pålægges der ikke bod, men den manglende indberetning indgår ved beregningen af gentagelser. Andre tilfælde overleveres umiddelbart til organisationerne. Manglende eller for sen indbetaling af bidrag overleveres efter 2 rykkere og udløb af seneste betalingsfrist.

Referenceperiode forudgående 6 halvår	1. gang	2. gang	3. gang	Følgende gange
<i>Manglende indberetning</i>				
Bodsførlig udenretligt	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme
Bodsførlig ved fællesmøde	3.000 kr.	5.500 kr.	8.250 kr.	Samme
<i>Manglende betaling</i>				
Bodsførlig udenretligt: 20 %, dog mindst	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme
Bodsførlig ved fællesmøde: 25 %, dog mindst	3.000 kr.	5.500 kr.	8.250 kr.	Samme

Parterne er enige om, at der kan være en række forhold af teknisk eller administrativ karakter, som kan føre til, at en mangelfuld indberetning eller indbetaling er undskyldelig.

Rykkere og tidligere overlevering, som henhører fra en periode før de seneste 6 halve kalenderår, kan ikke henregnes som gentagelsestilfælde.

Aftalen indeholder ikke bestemmelser om bodsudmåling i Arbejdsretten.

Retten har haft lejlighed til tage stilling til en sag af denne karakter ved retsformandsafgørelse af 15. marts 2012 (AR2012.0011).

Det drejede sig om en virksomhed, der tidligere have undladt at indbetale uddannelsesfondsbidrag rettidigt:

2. halvår 2008	13.986,23 kr. betalt før fællesmøde den 16. oktober 2009	Bod 3.500 kr.
1. halvår 2008	Betalt før fællesmøde den 20. oktober 2009	Bod 3.500 kr.

På trods af 12 rykkere indbetalte virksomheden ikke uddannelsesfondsbidrag for de følgende år:

1. halvår 2009	16.232,63 kr.		
2. halvår 2009	<u>11.320,48 kr.</u>	<u>27.553,11 kr.</u>	
1. halvår 2010	12.884,08 kr.		
2. halvår 2010	<u>9.490,79 kr.</u>	<u>22.374,87 kr.</u>	<u>49.927,98 kr.</u>

På et fællesmøde den 7. november 2011 var der enighed om efterbetalingskravet, som virksomheden lovede at udligne snarest muligt. Derimod kunne der ikke opnås enighed om bod.

Sagen blev herefter den 4. januar 2012 indbragt for Arbejdsretten med krav om efterbetaling af de 49.927,98 kr. og skærpet bod fastlagt under hensyntagen til aftalen mellem DI og CO-industri.

Lønmodtagersiden gjorde under sagens behandling indledningsvis gældende, der var tale om et tredjegangstilfælde med 4 brud, hvorfor boden mindst skulle være på 4 x 8.250 kr.

Parterne var enige om, at aftalen mellem DI og CO-industri indeholder det princip, at enkelte manglende betalinger i forskellige halvår anses for at være selvstændige brud, og at bruddene akkumuleres ved opgørelse af gentagelsestilfælde.

Retsformanden bestemte, at virksomheden til Pensions Service skulle indbetale i alt 49.927,98 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelt delydelsers forfaldstid samt efter en helt konkret vurdering til CO-industri en bod på 25.000 kr.

Efter industriens overenskomst og funktionæroverenskomst gælder betalingsforpligtelsen også i tilfælde, hvor der er indgået lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler inden for de respektive overenskomsters dækningsområde.

I forbindelse med behandlingen af en række sager mod uorganiserede arbejdsgivere med tiltrædelsesoverenskomster blev det over for Arbejdsretten oplyst, at aftalen endnu ikke var optrykt under protokollater i overenskomsternes fællesbestemmelser eller på anden måde gjort umiddelbart tilgængelig for de pågældende arbejdsgivere.

Selvom der som udgangspunkt ikke bør være bodsmæssig gevinst ved at undlade at afslutte sagerne under den fagretlige behandling, fandt retten det under de foreliggende omstændigheder rettest indtil videre fortsat at udmåle bod i overensstemmelse med de lempelige satser, der var fastlagt ved kendelsen af 24. februar 2009.

De pågældende arbejdsgivere blev dog samtidig gjort bekendt med, at der nu foreligger en særlig udmålingsaftale mellem DI og CO-industri.

#### ***4.2. Nyt eller samme forhold***

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 7, skal det ved bodsudmåling bl.a. anses som en skærpende omstændighed, hvis overtræderen har handlet i strid med en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Med henvisning hertil krævede lønmodtagersiden i A2004.1061, at Arbejdsretten pålagde en arbejdsgiver alvorlig bod for ikke at efterleve et retsforlig om inden 14 dage at indberette og betale manglende pensionsbidrag samt bod. Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning og subsidiært om frifindelse.

I sin dom af 26. maj 2005 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 144) bemærkede retten 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 lovs § 34, stk. 1 og 2) forstås således, at der ikke er hjemmel til at pålægge bod for det forhold alene, at en af retten pålagt eller for retten vedtaget bod ikke bliver betalt.

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

Nogle år senere havde retten i AR 2009.0411 lejlighed til mere principielt at tage stilling til, om tilsvarende gælder i relation til forlig indgået under fagretlig behandling.

Under et fællesmøde indgik parterne forlig om, at en virksomhed inden 14 dage skulle efterbetale pensionsbidrag og betale bod. Efter mødereferatet sluttede sagen hermed, ligesom det præciseredes, at forliget var eksegibelt. Da beløbet ikke blev betalt, indbragte lønmodtagersiden sagen for Arbejdsretten med krav om betaling af det samlede efterbetalings- og bodsbeløb samt en efter rettens skøn fastsat yderligere bod. Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning og subsidiært om frifindelse.

Retsformanden bemærkede i sin afgørelse af 5. oktober 2009 indledningsvis (Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 172), 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 endeligt 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 loven herom ingen betydning har i forældelsesmæssig henseende, om en fordrings 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 taget til følge.

Problemstillingen er nærmere omtalt i årsberetningen for 2009 afsnit 4.3.

I A2008.132 var situationen en helt anden.

En polsk virksomhed, der indtil september 2007 var medlem af Dansk Byggeri og dermed bundet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med Malerforbundet, blev ved forlig indgået mellem Malerforbundet og Dansk Byggeri på et mæglingssmøde i maj og et timandsmøde i august 2007 pålagt at efterbetale løn mv. på 86.000 kr. samt knap 109.000 og 28.000 kr. vedrørende 3 polske ansatte, der havde arbejdet for virksomheden i Danmark.

Beløbene blev betalt til Malerforbundet; men efterfølgende anlagde virksomheden sag i Polen mod den første medarbejder under anbringende af, at betalingen ikke var i overensstemmelse med parternes retsstilling efter polsk ret, og krævede udenretligt gennem sin polske advokatforbindelse, at de to andre tilbagebetalte de beløb, der vedrørte dem. Den første blev som udebleven dømt til, inklusive omkostninger, at betale godt 100.000 kr., men der var efter det foreliggende ikke taget skridt til at søge afgørelsen tvangsfuldbyrdet.

Spørgsmålet, om den polske virksomheds adfærd var et brud på overenskomsten, blev indbragt for Arbejdsretten, som i sin dom af 30. april 2008 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 161) fremhævede, at det er en grundsætning i dansk kollektiv arbejdsret, at medlemskab af en faglig organisation indebærer, at denne kan handle på medlemmets vegne for så vidt angår krav, der baseres på en overenskomst, som organisationen har indgået, og medlemmet er omfattet af. Den faglige organisation er således i kraft af medlemskabet berettiget til på medlemmets vegne at indgå forlig vedrørende dettes rettigheder og forpligtelser ifølge overenskomsten; og finder medlemmet, at organisationen har handlet til skade for det, må det eventuelt rejse erstatningskrav mod denne.

Det blev ikke gjort gældende, og der var heller intet grundlag for at antage, at de beslutninger, der blev truffet på mæglings- og timandsmøderne ikke var retsgyldige; og retten fandt, at det forhold, at en virksomhed rejser krav mod en ansat om tilbagebetaling af et beløb, som virksomheden er blevet pålagt at betale ved en afgørelse truffet under fagretlig behandling i overensstemmelse med de herom gældende regler, og således søger at unddrage sig de økonomiske følger heraf, udgør et klart og groft brud på overenskomsten.

Det må anses som en skærpende omstændighed, hvis virksomheden følger tilbagebetalingskravet op ved at anlægge sag og opnå dom for kravet, uanset lovgivningen i det land, hvor retsforfølgelsen sker, ligesom det må anses som en yderligere skærpende omstændighed, hvis virksomheden skulle tage skridt til at foretage inddrivelse af tilbagebetalingskravet på grundlag af en retsafgørelse, samt et selvstændigt og særligt alvorligt overenskomstbrud, hvis virksomheden faktisk opnår hel eller dels tilbagebetaling. Boden blev herefter fastsat til 250.000 kr.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 205.

Virksomheden blev på ny indbragt for retten i AR2011.0202.

Heraf fremgår, at Malerforbundet i april 2008 havde aftalt med virksomheden, at den overdrog forbundet det krav mod en medarbejder, den var blevet tilkendt ved polsk udeblivelsesdom. I maj 2008 skal virksomheden endvidere over for forbundet have afgivet erklæring om, at den ville afstå fra at søge kravet mod den pågældende eksekveret..

I juli 2010 indgav virksomheden imidlertid efter det foreliggende begæring til en polsk fogedret om inddrivelse af kravet

Da virksomheden ikke reagerede på Malerforbundets fællesmødebegæring i oktober, indbragte lønmodtagersiden virksomheden for Arbejdsretten med krav om alvorlig bod og bemærkning, at den ved at fremture med inddrivelse af et civilretligt krav, der var indtalt for at undgå opfyldelse af forpligtelser etableret i det fagretlige system, havde begået et nyt overenskomstbrud.

Indklagede reagerede heller ikke på rettens indkaldelse af svarskrift, og den blev herefter ved udeblivelsesdom af 11. januar pålagt at betale en yderligere bod på 150.000 kr.

### 4.3. Overvågning og kontrol

Den faste Voldgiftsret slog allerede i kendelse af 25. oktober 1913 (K106, afgørelsessamlingen 1913 side 65) fast, at arbejdsgiverne kunne indføre kontrolforanstaltninger:

*(I) den Ret til at lede Arbejdet, der ved Septemberforligets Punkt 4 er tilsikret Arbejdsgiverne, og som eventuelt loves støttet af Arbejdernes Hovedorganisation, maa være indbefattet en Ret til at udøve den for Arbejdets Ledelse nødvendige Kontrol. Forsaavidt der kun er Tale om Kontrolforanstaltninger, som øjensynligt ikke har andet Formaal end at sikre, at Arbejdet gaar sin normale Gang, som ikke har nogen for Arbejderne krænkende Form, og som ikke kan forvolde Arbejderne Tab eller nævneværdig Ulempe, maa det være Arbejdsgiverens Ret i Henhold til Punkt 4 uden videre at fordre dem respekterede og gennemførte. Hvis der derimod er Spørgsmaal om Indførelse af nye særegne Kontrolforanstaltninger, med Hensyn til hvilke der kan være rimelig Tvivl om, hvorvidt de holder sig inden for de angivne Grænser, maa det være vedkommende Arbejdsgivers Sag at søge at tale sig til Rette med Arbejderne om deres Indførelse og eventuelt bringe Spørgsmålet om deres Indførelse og om deres Berettigelse frem til Afgørelse ved faglig Voldgift.*

Regler om ledelsesret findes nu bl.a. i hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark:

*§ 4. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler...*

I 2001 indgik de to hovedorganisationer en aftale om kontrolforanstaltninger, som nu er afløst af en aftale af 27. oktober 2006, der trådte i kraft den 1. januar 2007:

- 1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.*
- 2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.*
- 3. Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger - hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.*
- 4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.*
- 5. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.*
- 6. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis i Arbejdsretten eller faglig voldgift.*



7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til DA/LO-Hovedaftalen.

8. Hovedorganisationerne er enige om, at denne aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.

9. Hovedorganisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS, internet og om videoovervågning.

Spørgsmålet om overvågning og kontrol af ansatte giver af og til anledning til tvist.

Der henvises i den forbindelse til omtalen i årsberetningen for 2007 afsnit 4.10 samt afgørelserne i Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 177 (planlagt videoovervågning var ikke klart driftsmæssigt begrundet) og 2010 side 115 (bod bl.a. for brug af GPS i kontroløjemed).

Fra 2011 kan nævnes 3 afgørelser, hvoraf de 2 første ligger uden for det område, der dækkes af den ovennævnte og tilsvarende aftaler om kontrolforanstaltninger:

Arbejdsrettens dom 10. februar 2011 (AR2010.0051)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri for en medlemsvirksomhed

### ***Ikke bod ved gennemførelse af kontrol for narkotika på grundlag af konkret mistanke***

En murermester blev klar over, at hans elev var begyndt at bruge narkotika i sin fritid. Han afholdt derfor et møde med eleven, hvori dennes mor også deltog. På mødet erkendte eleven et vist misbrug, og det blev bl.a. aftalt, at han hverken måtte tage stoffer i sin fritid eller på arbejde, og at ansættelsesforholdet kunne ophæves, såfremt han handlede i strid hermed. Nogle uger efter mødte murermesteren en søndag morgen eleven, som var på vej hjem fra byen. Murermesteren fik mistanke om, at eleven var påvirket af narkotika og mødte næste morgen op på erhvervsskolens byggeplads og forlangte, at eleven skulle afgive en prøve ved at urinere i en medbragt arbejdsspand. Eleven indvilligede, og den ligeledes medbragte håndkøbstest viste udslag for forskellige narkotiske stoffer. Murermesteren ophævede herefter uddannelsesaftalen. Eleven fik et par dage senere foretaget en ny test på et rusmiddelcenter, og den viste sig at være negativ. Tvistlighedsnævnet fastslog, at uddannelsesaftalen var ophævet med urette, og pålagde murermesteren at betale eleven en godtgørelse. Lønmodtagersiden indbragte sagen for Arbejdsretten med krav om bod for brud på principalt DA/LO aftalen om kontrolforanstaltninger og subsidiært ledelsesretten ved at afkræve eleven en urinprøve. Lønmodtagersiden henviste til, at test af urin må anses for at være en kompliceret procedure med betydelig risiko for fejl. En test som den gennemførte savnede et rimeligt og fornuftigt formål, og udførelsesmetoden var krænkende for eleven samt uproportional. Over for dette anførte arbejdsgiversiden, at aftalen om kontrolforanstaltninger ikke finder anvendelse på den foretagne undersøgelse, som blev iværksat på baggrund af en aktuel, konkret begrundet mistanke om, at eleven havde indtaget stoffer i strid med den aftale, murermesteren havde indgået med ham, og at det var nødvendigt at foretage den straks for ikke at forspilde øjemedet. Undersøgelsen blev desuden foretaget på en ikke krænkende måde, og eleven medvirkede frivilligt. Arbejdsretten fandt, at aftalen om kontrolforanstaltninger må forstås således, at den regulerer betingelserne for at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger. Den regulerer således ikke en situation som den foreliggende,

hvor der, uden at forebyggende kontrolforanstaltninger har været iværksat, opstår behov for kontrol af en medarbejder på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridigt forhold. Med hensyn til spørgsmålet, om der var handlet i strid med ledelsesretten, fandt retten, at der forelå en konkret og aktuel mistanke, og at murermesteren derfor havde været berettiget til at kræve en undersøgelse for narkotika. Undersøgelsen blev ikke gennemført på en måde, der var krænkende for den pågældende, men på en uprofessionel måde, idet eleven blev bedt om at urinere i en ikke rengjort og steril spand og med efterfølgende anvendelse af en testmetode, som ikke er fri for fejlkilder. Da undersøgelsen fik den alvorlige konsekvens, at elevens uddannelsesaftale blev ophævet, ansås murermesteren for at have overtrådt ledelsesretten; men forholdet fandtes ikke at have en sådan karakter og grovhed, at bod var forskyldt.

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

Forlig i faglig voldgift efter opmandstilkendegivelse af 27. juni 2011 (FV2009.0115)

Socialpædagogernes Landsforbund mod KL for Faaborg-Midtfyn Kommune

***Hverken krænkelse af aftale om kontrolforanstaltninger eller ledelsesretten ved konkret og sagligt begrundet gennemførelse af ordning med bl.a. uvarslet alkometerkontrol***

To kolleger til en hjemmevejleder på et bofællesskab for udviklingshæmmede, der tillige var sikkerhedsrepræsentant, henvendte sig i april 2008 til deres foresatte, fordi de havde oplevet, at den pågældende havde et alkoholproblem, som viste sig ved, at han i perioder var mødt påvirket på sit arbejde, ofte kom for sent og havde svært ved at løse sine opgaver. Hjemmevejlederen erkendte alkoholproblemet og oplyste, at han havde kontaktet et ambulatorium og nu var i antabusbehandling. Han fik indskærpet kommunens alkohol- og misbrugspolitik, og det blev aftalt, at han 2 gange om ugen skulle indtage antabus hos den ledende hjemmevejleder, som tillige uvarslet kunne møde op på arbejdsstedet og teste ham med et alkometer. Efter sommerferien undlod han umiddelbart at møde hos den pågældende for at indtage antabus. Efterfølgende mødte han dog op, men var herefter sygemeldt nogle dage. Da han kom tilbage, konstaterede forstanderen, at hjemmevejlederen var påvirket af alkohol. Den pågældende nægtede umiddelbart at have drukket, men erkendte senere, at han havde fået 2-3 glas spiritus om morgenen, og fortalte, at han i en del af ferien havde undladt at tage antabus og drukket øl og vin til maden. Han blev herefter sendt hjem og senere med henvisning til, at han var mødt beruset på arbejde, afskediget med 9 måneders varsel og fritaget for arbejde i opsigelsesperioden. Lønmodtagersiden indbragte sagen med krav om bod for tilsidesættelse af en aftale mellem KL og KTO om kontrolforanstaltninger ganske svarende til aftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark og/eller ledelsesretten samt godtgørelse for uberettiget afskedigelse. Opmanden tilsluttede sig Arbejdsrettens fortolkning af aftalen i den foran refererede dom, og fandt herefter ikke den her etablerede ordning for omfattet af denne. Da ordningen i øvrigt var sagligt begrundet og hverken efter sit indhold eller den faktiske gennemførelse havde været krænkende eller ydmygende for hjemmevejlederen eller havde påført ham nævneværdig ulempe, forelå der hverken en krænkelse af aftalen om kontrolforanstaltninger eller af ledelsesretten. Efter hjemmevejlederen på ny havde overtrådt kommunens alkoholpolitik, som flere gange var indskærpet over for ham, forelå der tvingende grunde til at afskedige ham, ikke mindst i lyset af, at hans arbejde bestod i at have ansvar for unge udviklingshæmmede. Kommune blev derfor frifundet.

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

Afskedigelsesnævnets kendelse af 11. juli 2011 (AN2011.0049)

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, for 3F Københavns Chauffører for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Nobina Danmark A/S

### ***0-tolerance over for alkohol forenelig med ledelsesretten, men bortvisning forudsætter fornødent bevismæssigt grundlag***

Busselskabet havde en 0-tolerancepolitik over for alkohol, og efter drøftelse på et samarbejdsudvalgsmøde var der enighed om, at den bedste løsning ville være en aftale om alkoholtest i form af blæsning i alkometer. Ordning blev formaliseret i et dokument underskrevet af trafikchefen og tillidsmanden, hvoraf bl.a. fremgik, at det vil resultere i bortvisning, hvis 2 på hinanden følgende målinger foretaget med 10 minutters interval viser promiller på mere end 0. I december 2010 udførte selskabet stikprøvekontrol med alkometer på alle medarbejdere, der var mødt. Det resulterede for en chaufførs vedkommende i målinger på 0,12 og 0,08 promille, og den pågældende blev straks bortvist. Lønmodtagersiden indbragte bortvisningen for Afskedigelsesnævnet med krav om betaling af løn i en opsigelsesperiode samt godtgørelse for usaglig afskedigelse. Opmanden udtalte, at busselskabet af såvel sikkerheds- som imagemæssige grunde havde en meget væsentlig interesse i at sikre sig mod, at der kunne opstå mistanke om, at en ulykke kunne være forbundet med, at chaufføren havde spiritus i blodet. Det kunne derfor ikke i sig selv anses for en overskridelse af ledelsesrettens grænser, at selskabet opererede med en 0-tolerancepolitik med tilkendegivelse om, at overtrædelse vil medføre bortvisning. En bortvisning kan imidlertid kun ske af grunde, som kan tilregnes den ansatte som forsætlige eller i det mindste som beroende på en betydelig grad af uagtsomhed, og det påhviler desuden arbejdsgiveren at godtgøre, at det fornødne bortvisningsgrundlag er til stede. Bestrider den ansatte at have indtaget alkohol i et omfang, som kan begrunde en promille på over 0 på tidspunktet for alkoholtestens foretagelse, påhviler det derfor arbejdsgiveren at godtgøre, at der på måletidspunktet var alkohol i den ansattes blod hidrørende fra forudgående spiritusindtagelse. Efter afgivne sagkyndige forklaringer måtte det lægges til grund, at målinger af meget små mængder alkohol generelt kan være forbundet med meget stor usikkerhed, og at der specielt ved målinger i det nedre område kan være risiko for, at målingen er resultat af en anden påvirkning end spiritusindtagelse. Målingerne på 0,12 og 0,08 promille kunne derfor kun tages som indicium for, at chaufføren havde alkohol i blodet hidrørende fra spiritusindtagelse forud for målingen, men ikke i sig selv udgøre et tilstrækkeligt bevis herfor. Dette gjaldt uanset indholdet af aftalen om alkoholtest. Chaufføren blev ikke i forbindelse med alkoholtesten spurgt om sin forudgående spiritusindtagelse, og han havde over for nævnet forklaret, at han kun havde indtaget to øl 7-8 timer forud for testen. Det kunne herefter ikke med fornøden sikkerhed lægges til grund, at han ved testens foretagelse havde en alkoholpromille i blodet på over 0 som følge af forudgående spiritusindtagelse. Bortvisningen var herefter uberettiget, og da der heller ikke havde foreligget et sagligt opsigelsesgrundlag, havde han krav på løn i opsigelsesperioden og på en godtgørelse for uberettiget afskedigelse, som under hensyn til hans korte anciennitet passende kunne fastsættes svarende til en måneds løn.

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

#### ***4.4. Genoptagelse***

Arbejdsrettens afgørelser kan ikke indbringes for højere ret.

Oprindeligt indeholdt arbejdsretslovgivningen heller ingen direkte bestemmelser om genoptagelse af afgjorte sager.

For så vidt angår den daværende retsstilling henvises til Niels Waage: Arbejdsretsloven (1994) side 212f og årsberetningen for 1996 afsnit 6.2.

Ved lov nr. 183 af 12. marts 1997 blev der indsat følgende bestemmelse i § 20, stk. 1.:

*§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.*

Reglerne om genoptagelse af udeblivelsesdomme findes i retsplejelovens § 367. Herefter kan sådanne sager kræves genoptaget, når blot vedkommende har ansøgt skriftligt om det inden 4 uger efter domsafsigelsen. En ansøgning, som fremkommer senere, men dog inden for et år, kan derimod kun undtagelsesvis imødekommes.

Arbejdsretten modtager jævnligt ansøgninger om genoptagelse af udeblivelsesdomme; og det er normalt den, der har afsagt dommen, og det vil sædvanligvis sige sekretariatslederen, som tager stilling til, om ansøgningen kan imødekommes.

En ansøgning om genoptagelse har samme opsættende virkning som anke af en almindelig civil dom. Det indebærer, at udeblivelsesdommen ikke kan fuldbyrdes, hvis der ansøges om genoptagelse inden 14 dage. I arbejdsretssager er spørgsmålet om betaling af eller sikkerhedsstillelse for pålagte sagsomkostninger til gengæld ikke aktuelt.

Efter retsplejelovens § 399 om ekstraordinær genoptagelse og anke kan Højesteret undtagelsesvis tillade, at en af den afgjort sag genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, .*
- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller genoprette et for ham indgribende tab, og*
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad tager for genoptagelse.*

Da arbejdsretssager kun behandles i én instans, finder Niels Waage i Arbejdsretsloven (1997) side 199 ikke, at det kan udelukkes, at Arbejdsretten vil fortolke bestemmelsen lempeligere end Højesteret.

Waage antager videre, at Arbejdsretten skal tage stilling til en ansøgning om ekstraordinær genoptagelse med en sammensætning svarende til den, retten bestod af, da den dom, der ønskes genoptaget, blev afsagt. I overensstemmelse hermed var det da også den retsformand, der under forberedelsen havde afsluttet en sag (A 1997.061) med erkendelsesdom, der senere tog stilling til spørgsmålet om genoptagelse, jf. nærmere årsberetningen for 1997 afsnit 6.6.

I forbindelse med en genoptagelse kan retten efter anmodning træffe bestemmelse om, at fuldbyrdelsen af den afsagte dom skal stilles i bero; og en sådan bestemmelse kan betinges af, at domfældte stiller sikkerhed.

Tidligere blev en del sager afsluttet forligsmæssigt på den måde, at parterne på et forberedende retsmøde overlod afgørelsen til retsformanden eller sekretæren. I betænkning 1318/1996 foreslog udvalget, at der som § 16, stk. 3, blev indsat en bestemmelse, som gav hjemmel til, at sager med parternes samtykke direkte kunne afgøres af vedkommende retsformand, og på side 44 at der ved indsættelse af en § 20, stk. 2, også blev åbnet mulighed for genoptagelse af sådanne afgørelser:

*Stk. 2. Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort retsformanden genoptages, når*

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat,*
- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ham indgribende tab, og*
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.*

Betingelserne i bestemmelsen, der blev indsat ved 1997-loven, svarer ganske til de betingelser, retsplejeloven opstiller for ekstraordinær genoptagelse og anke af andre domme end udeblivelsesdomme.

Det må derfor antages, at Arbejdsretten også i forbindelse med sådan genoptagelse, eventuelt mod sikkerhedsstillelse, kan bestemme, at virkningerne af afgørelsen skal stilles i bero.

Som bestemmelsen var formuleret, syntes afgørelse om genoptagelse i disse tilfælde at skulle træffes af det samlede formandskab; og praksis var i overensstemmelse hermed.

I betænkning 1489/2007 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter side 10 blev det foreslået, at tilladelse til genoptagelse ikke længere skulle gives af Arbejdsrettens (samlede) formandskab, men af 3 af dets medlemmer.

Samtidig blev det på side 34 foreslået at indsætte følgende ny bestemmelse som § 30, stk. 1:

*§ 30. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når*

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og*
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.*

Det skete ved lov nr. 106 af 28. februar 2008; og adgangen til at få genoptaget en sag, der er afgjort ved en faglig voldgiftsret, svarer herefter til betingelserne for at få genoptaget en sag i Arbejdsretten, jf. herved arbejdsretslovens § 20, stk. 1 og 2, jf. til dels sammenholdt med retsplejelovens § 399.

§ 20, stk. 2, nr. 2, om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab er dog udeladt, fordi kriteriet ikke anses for at være tilsvarende relevant på det faglige voldgiftsområde.

I 2011 har medlemmer af Arbejdsrettens formandskab behandlet 5 af denne type sager.

Det drejede sig 1 sag afgjort ved dom i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 2, og 4 sager afgjort i henhold til arbejdslovens § 16, stk. 3.

Betingelserne for genoptagelse fandtes i intet af tilfældene at være opfyldt.

## **5. Ændring af arbejdsretsloven**

Reglerne om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008, jf. den nærmere omtale af loven og dens baggrund i årsberetningen for 2007 afsnit 4.1.

Antallet af faglige dommere er uændret i forhold til den tidligere arbejdsretslov nr. 183 af 12. marts 1997, hvorved det i forhold til lov nr. 317 af 13. juni 1973 blev hævet fra 12 ordinære dommere og 28 suppleanter til 12 ordinære dommere og 31 suppleanter, jf. om baggrunden herfor bemærkningerne til lovforslagets § 2 og § 3, der er optrykt som bilag til årsberetningen for 1996.

I januar 2011 rettede Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening henvendelse til Beskæftigelsesministeriet, fordi de i stigende grad fandt det vanskeligt at samle det nødvendige antal faglige dommere til brug for de enkelte hovedforhandlinger i Arbejdsretten.

Det skyldtes, at hovedorganisationerne i stigende grad, bl.a. som følge af strukturændringer blandt arbejdsmarkedets organisationer, var afskåret fra at foreslå egne dommere til den enkelte hovedforhandling, og at de dommere, der udøver advokatvirksomhed, i stigende grad efter dannelsen af færre, men større advokatkontorer var afskåret fra at medvirke på grund af interessekonflikt mellem advokaten og dennes klienter.

På den baggrund fandt hovedorganisationerne det mest hensigtsmæssigt at ændre sammensætningen af Arbejdsretten med henblik på at fastholde rettens sagsbehandlingstid på det nuværende lave niveau og fortsat gennemføre de enkelte forhandlinger under iagttagelse af de principper, der altid har været kendetegnede for dens virke.

Efter høring af bl.a. arbejdsmarkedets organisationer fremsatte beskæftigelsesministeren forslag om at ændre arbejdsretsloven således, at hver af de 5 indstillingsberettigede hovedorganisationer eller grupper heraf får mulighed for at øge antallet af suppleanter med 2.

Lovforslaget blev enstemmigt vedtaget og er senere stadfæstet og kundgjort som lov nr. 343 af 17. april 2012 om ændring af loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Lovændringen træder i kraft den 1. juni 2012.

Arbejdsretslovens § 2 og § 3 vil herefter have følgende ordlyd:

*§ 2. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31-41 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd.*

*Stk. 2. Efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og de ordinære dommere kan beskæftigelsesministeren beslutte at forhøje antallet af næstformænd op til 7.*

*§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:*

*1) 3 ordinære medlemmer og 6-8 suppleanter indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening.*

*2) 1 ordinært medlem og 4-6 suppleanter indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab.*

*3) 2 ordinære medlemmer og 4-6 suppleanter indstilles af Finansministeriet, Danske Regioner og KL i fællesskab.*

*4) 4 ordinære medlemmer og 10-12 suppleanter indstilles af Landsorganisationen i Danmark.*

*5) 2 ordinære medlemmer og 7-9 suppleanter indstilles af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.*

*Stk. 2. Beskikkelsen gælder for 5 år regnet fra en 1. januar og foretages hvert 5. år på grundlag af de indstillinger, som organisationerne og myndighederne har meddelt retten. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af december, beskikker beskæftigelsesministeren på egen hånd den eller de manglende.*

*Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.*

*Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-års-perioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.*

De nuværende faglige dommere fortsætter beskikkelsesperioden ud til den 31. december 2012.

De yderligere suppleanter, der måtte blive beskikket i henhold til ændringsloven, beskikkes med virkning til den 31. december 2012.

Herefter vil beskikkelsen af alle ordinære dommere og suppleanter følge lovens 5-årsperiode, jf. arbejdsretslovens § 3, stk. 2-4.

## **6. Informationsvirksomhed**

### **6.1. Hjemmeside**

De kollektive arbejdsretters fælles hjemmeside, [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk) indeholder en udførlig beskrivelse af sagsgangen ved Arbejdsretten, Tjenestemandsrätten samt Den Kommune og Regionale Tjenestemandsrét. Herudover indeholder den bl.a. oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de seneste års domme og afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

## **6.2. Nyhedsbrev**

4 gange om året udgiver sekretariatet Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemandretterne samt udvalgte retsformandsafgørelser, udvalgte domme fra de almindelige og internationale domstole, notitser om ny lovgivning og andre aktuelle emner samt omtale af ny litteratur på det arbejds- og ansættelsesretlige område. Nyhedsbrevet offentliggøres på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk) og [www.danskgforeningforarbejdsret.dk](http://www.danskgforeningforarbejdsret.dk) i både en udskriftvenlig udgave og en udgave egnet til læsning på skærmen. Arbejdsretsforeningens medlemmer får e-mail besked, når et nyt nummer af bladet er udkommet.

## **6.3. Årsberetning**

De kollektive arbejdsretter udgiver hvert år en beretning med redegørelse for retternes organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager samt i skiftende omfang omtale af aktuelle spørgsmål, orientering om deltagelse i internationalt samarbejde mv. og oversigter over årets domme og afgørelser ved faglige voldgiftsretter. Årsberetningerne kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

## **6.4. Besøg**

Alle har mulighed for at overvære de offentlige retsmøder (hovedforhandlinger og domsafsigelser samt retsmøder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse af retternes formandskab eller sekretariatslederen. De kollektive arbejdsretters sekretariat viser endvidere, i det omfang ressourcerne tillader det, gerne grupper med tilknytning til det kollektive overenskomsts system retternes og Forligsinstitutionens lokaler.

## **6.5. Retssagsspil**

Den 28. februar 2011 blev der i Arbejdsretten holdt en inspirationsseance for stud.jur'ere med oplæg af Marianne Bjørnshauge og advokat Kia Dollerschell.

Den 10. april 2012 blev der holdt inspirationsseance for stud.jur'ere med oplæg af Marianne Bjørnshauge og professor, dr.jur. Jens Kristiansen.

## **7. Internationalt samarbejde**

### **7.1. Nordiske relationer**

#### ***Nordisk arbejdsretsmøde***

Det 6. nordiske arbejdsretsmøde blev afholdt den 13. - 14 maj 2011 i Bergen med den norske Arbejdsret som vært og repræsentation fra Arbejdsretten (Norge), Arbejdsretten (Danmark), Arbetsdomstolen (Sverige), Fasti Gerdarrættur (Island), Félagsdómur (Island) og Työtuomioistuin (Finland). Fra dansk side deltog det samlede formandskab i drøftelsen af aktuelle problemstillinger og andre spørgsmål af fælles interesse.

### **7.2. Anden erfaringsudveksling**

#### ***Bruxelles***



Arbejdsretten har gennem de senere år modtaget et stigende antal sager, hvor parterne påberåber sig EU-regler og –afgørelser, herunder sager rettet mod uorganiserede virksomheder fra andre EU-lande, især østeuropæiske.

Den 21. november 2011 havde sekretariatet lejlighed til at besøge Dansk Arbejdsgiverforenings og Landsorganisationens i Danmarks repræsentationer i Bruxelles med henblik på en gennemgang af procedurer mv.

### ***XIXth Meeting of European Labour Court Judges***

Næstformand Niels Waage deltog i mødet, der blev afholdt den 19. og 20. september 2011 i Sevilla, Spanien. Med udgangspunkt i rapporter fra forskellige lande og sammenfattende oplæg var der planardrøftelser under overskrifterne strikes in the public sector og sex/gender discrimination in the workplace.

Rapporter og oplæg kan ses på

**[www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/jeruxviii.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/jeruxviii.htm)**

## Bilag

### 1. Resuméer af årets arbejdsrettsdomme

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

#### *Kampskridt*

2 overenskomster mellem CSC og PROSA blev til genforhandling med virkning fra den 1. juni 2009. Efterfølgende varslede PROSA strejke og CSC lockout. Sidstnævnte blev iværksat den 9. februar 2011, hvorpå PROSA den 11. februar afgav et specifikt varsel til ikrafttræden den 17. maj. Heraf fremgik, at man ville iværksætte strejke i relation til opgaver, arbejdsområder og personer, der var anført i et vedlagt bilag. Den 14. februar protesterede CSC. Da der ikke kunne opnås enighed på et fællesmøde den 17. februar, blev sagen den 22. februar indbragt for Arbejdsretten af arbejdsgiversiden, og den 24. februar anfægtede lønmodtagersiden lockoutens lovlighed for så vidt angik et antal medlemmer.

Parterne havde aftalt, at de, selvom overenskomsterne var opsagt eller udløbet, var forpligtede til at overholde deres bestemmelser, indtil anden overenskomst var tilvejebragt eller arbejdsstandsning iværksat.

De havde endvidere indbyrdes begrænset omfanget af eventuel konflikt ved regler, hvorefter arbejdsstandsning ikke kunne omfatte fagforeningsmedlemmer, der var beskæftiget med udvikling og nødvendig vedligeholdelse af kørende systemer eller i øvrigt skulle medvirke til opretholdelse af en normal produktion for CSC eller virksomhedens kunder. Af de medlemmer, der ikke var omfattet af denne begrænsning, kunne strejke højst omfatte 50% og lockout højst 20%.

Den 18. februar 2011 opsagde PROSA konfliktreglerne til ophør pr. 1. juni og afgav samtidig 1. strejkevarsel vedrørende arbejde omfattet af reglerne; og den 31. marts afgav CSC 1. lockoutvarsel vedrørende sådant arbejde. PROSA's varsel blev den 16. maj fulgt op af et specifikt varsel med virkning fra 1. juni.

Efter arbejdsstandsning havde været iværksat siden den 9. februar, meddelte CSC den 23. maj, at virksomheden anså sig frigjort fra overenskomstgrundlaget.

Der havde undervejs i forløbet været resultatløse forhandlinger mellem parterne, herunder i Forligsinstitutionen., og forhandlingerne blev genoptaget; men et mæglingforslag af 31. maj, som blev anbefalet af organisationerne, blev forkastet af fagforeningens medlemmer ved urafstemning.

#### AR 2011.0180

Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Danmark A/S mod FTF for PROSA for PROSA/CSC-DK og PROSA/CSC-GIS-klubben  
Dom af 24. marts 2011

### ***Konflikt kunne ikke iværksættes i relation til arbejdsopgaver***

Arbejdsgiversiden henviste især til, at en arbejdsstandsning afbryder ansættelsesforholdet i sin helhed, hvorfor der ikke kan iværksættes delvis arbejdsstandsning i form af standsning af dele af de pågældende medarbejders arbejdsfunktioner, mens lønmodtagerens navnlig gjorde gældende, at det følger af parternes aftale om konfliktregler og praksis udviklet i forlængelse heraf, at der kan iværksættes konflikt i relation til arbejdsopgaver, som ikke er omfattet af fredspligten, således at det pågældende medlem forbliver på arbejde og modtager fuld løn, men kun udfører friholdte arbejdsopgaver.

Arbejdsretten udtalte, at strejke og lockout efter arbejdsretlig teori og praksis bringer ansættelsesforholdet til ophør. De aftalte konfliktregler må derfor i overensstemmelse med deres ordlyd forstås således, at arbejdsstandsning ikke kan omfatte medlemmer, der er beskæftiget med de i reglerne nævnte opgaver. Det var ikke godtgjort, at konfliktreglerne kan forstås således, at medlemmer kan strejke for så vidt angår den del af deres arbejdsopgaver, som ikke er omfattet af fredspligten, og i øvrigt forblive på arbejde og modtage fuld løn for alene at udføre den del af deres sædvanlige opgaver, der er friholdt i henhold til konfliktreglerne. Da det var ubestridt, at 5 medlemmer ikke havde arbejdsopgaver omfattet af konfliktreglerne, var strejkevarslerne gyldige for så vidt angik dem. For så vidt angik en række andre medlemmer var det omtvistet, om deres arbejdsopgaver var omfattet af fredspligten. Da der ikke var forelagt retten tilstrækkelige oplysninger til at vurdere, om de med rette kunne udtages til strejke, blev sagen udsat på parternes nærmere gennemgang og afgørelse ved eventuel senere retslig behandling. Arbejdsgiversiden anerkendte, at 4 medlemmer af PROSA ikke burde have været omfattet af lockouten, og tilpligtedes derfor at retablere ansættelsesforholdet for disse. For så vidt angik en række andre blev sagen udsat på ovennævnte måde.

Dom af 17. maj 2011

### ***Fortolkning af aftalte konfliktregler***

Da det ikke lykkedes parterne at nå til enighed på fællesmøder den 25. marts og 13. april, blev sagen på ny indbragt for Arbejdsretten.

Retten udtalte, at der efter arbejdsretlig praksis er en vidtgående konfliktret ved overenskomstfornyelse. En aftale, hvor to ligeværdige parter begrænser denne fri konfliktret, skal derfor fortolkes indskrænkende. Det afgørende i sagen var herefter, om de omtvistede medarbejdere havde væsentlig betydning for den allerede kørende drift. Retten foretog herefter en konkret vurdering af, om de enkelte medarbejdere efter bevisførelsen kunne anses for at være nødvendige for opretholdelsen af driften, og kom frem til, at 7 medarbejdere uretmæssigt var udtaget til lockout, således at ansættelsesforholdet for disse skulle reableres med tilbagevirkende kraft fra den 9. februar, og at 4 medarbejdere, der var varslet i strejke, var omfattet af konfliktaftalen og således ikke kunne deltage i en strejke. Retten fandt ikke, at forholdet havde en sådan karakter og grovhed, at bod var forskyldt.

AR 2011.0297

FTF for PROSA for PROFOT mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Danmark

Dom af 31. maj 2011

### ***Pålæg om direkte oplæring af afløsere til strejkeramt arbejde overenskomststridigt***

Med henblik på at få afklaret, i hvilket omfang og på hvilken måde, CSC lovligt kunne forberede sig på den varslede konflikt, blev der, uden at enighed kunne opnås, afholdt mæglingsmøder den 15., 28. og 29. marts samt fællesmøde den 13. april. Under møderne blev det bl.a. oplyst, at CSC havde indgået aftaler med en række underleverandører om, at de skulle oplæres med henblik på sikring af leverancer henholdsvis opfyldelse af virksomhedens kontraktmæssige forpligtelser.

Den 15. april indbragte lønmodtagersiden sagen for Arbejdsretten med krav om, at CSC bl.a. skulle anerkende, at pålæg til medarbejdere omfattet af konfliktvarslet om oplæring af personer til midlertidigt at varetage det konfliktramte arbejde fra den 1. juni var et overenskomststridigt kampskridt og en organisationsfjendtlig handling.

Efter bevisførelsen og henset til CSCs karakter af at være en vidensbaseret virksomhed lagde retten til grund, at vidensdeling og vidensoverdragelse indgår som et sædvanligt led i arbejdsopgaverne for PROSA's medlemmer. Det lå herefter som udgangspunkt inden for arbejdsgiverens sædvanlige ledelsesbeføjelser at pålægge medarbejderne at dokumentere deres viden og at deltage i vidensoverdragelse til andre, hvad enten disse måtte være ansat ved CSC eller ej. Retten fandt, at det ikke i sig selv var i strid med fredspligten og dermed et overenskomststridigt kampskridt, at CSC forberedte sig på konflikten ved at indgå aftaler med selvstændige underleverandører, ligesom PROSA's medlemmer måtte tåle, at de selvstændige underleverandører var til stede i virksomheden med henblik på at gøre sig bekendt med opgaverne, og at de blev pålagt at dokumentere deres viden ved arbejdsbeskrivelser. Pålæg til PROSA's medlemmer om at foretage direkte oplæring, f.eks. i form af sidemandsoplæring, af personer, der skulle overtage deres arbejde ved konflikten, fandtes imidlertid at ligge uden for deres sædvanlige arbejdsopgaver og uden for, hvad medlemmerne skulle tåle i en varslingsperiode, og dette var derfor et overenskomststridigt kampskridt. Retten fandt dog ikke grundlag for at statuere, at CSCs handlinger tillige havde været organisationsfjendtlige. Under hensyn til, at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at direkte sidemandsoplæring af personer til overtagelse af strejkeramt arbejde havde haft mere end et beskedent omfang, fandtes der ikke tilstrækkeligt grundlag til, før konflikten var trådt i kraft, at fastslå, at det efter konflikten iværksættelse vil være overenskomststridigt for CSC at benytte personer, hvortil der var sket vidensoverdragelse. Der fandtes endvidere ikke at være tilstrækkeligt grundlag for at pålægge CSC bod.

#### AR 2011.0365

Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Danmark A/S mod FTF for PROSA for PROSA/CSC-DK og PROSA/CSC-GIS-klubben  
Dom af 23. juni 2011 (med udvidet formandskab)

### ***Konflikt havde haft tilstrækkeligt omfang og intensitet til at virke frigørende***

Det var oplyst, at der ved CSC var beskæftiget 685 medlemmer af PROSA, samt at 109 af disse (16%) var omfattet af lockouten, og at 23 medlemmer før den 1. juni og 323 efter dette tidspunkt var omfattet af strejken.

Arbejdsretten bemærkede, at det efter arbejdsretlig teori og praksis antages, at en overenskomstpart ikke kan frigøre sig fra overenskomsten uden at iværksætte en konflikt med alle dens risici og følger i

tilfælde, hvor overenskomsten er omfattet af § 7, stk. 2, i hovedaftalen mellem DA og LO eller, som i den foreliggende sag, en tilsvarende bestemmelse. Der må derfor stilles visse krav til omfanget og intensiteten af en arbejdsstandsning for, at den kan være frigørende for en overenskomstpart. Som sagen forelå oplyst for retten, var der ingen holdepunkter for at antage, at det skulle have været parternes hensigt med de konfliktbegrænsende aftaler, at de skulle umuliggøre iværksættelsen af en overenskomstfrigørende konflikt. Aftalerne byggede efter deres egen ordlyd på, at en iværksat arbejdsstandsning, der respekterer de aftalte begrænsninger, kunne have det fornødne omfang og den fornødne intensitet til at være frigørende. Herefter var spørgsmålet, om den igangværende arbejdsstandsning inden for rammerne af konfliktaftalerne havde haft en sådan intensitet og et sådant omfang, at CSC med rette kunne anse sig for frigjort fra overenskomsterne. Arbejdsretten bemærkede, at der efter forløbet af forhandlingerne mellem CSC på den ene side og PROSA på den anden måtte foretages en helhedsbedømmelse af konfliktens samlede forløb. Under hensyn til at arbejdsstandsning blev iværksat efter flere års forgæves forhandlinger om et nyt overenskomstgrundlag, samt til at lockout og strejke havde omfattet en meget væsentlig del af de medlemmer, der i henhold til konfliktaftalerne havde kunnet deltage i arbejdsstandsning, samt til at den iværksatte lockout ved meddelelsen den 23. maj havde varet i 14 uger, fandt retten, at konflikten på dette tidspunkt havde haft en sådan varighed og intensitet samt et sådant omfang, at CSC med rette kunne anse sig frigjort for overenskomsterne med samtlige tilhørende aftaler, protokollater, praksis og kutymmer.

Sidstnævnte dom er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online

Forløbet er i øvrigt omtalt af Anna Ilsøe fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier i Politiken den 11. juni 2011 under overskriften: Strejke. CSC sætter den danske model på prøve (kan ses på [www.faos.ku.dk](http://www.faos.ku.dk))

CSC og PROSA's overenskomstforhold har også givet anledning til faglige voldgiftssager afsluttet den 25. (24.) maj 2011 (FV 2011.0065, fortolkning af vikarprotokollats rækkevidde), den 25. november 2011 (2010.0250, om ny voldgiftssag kan rejses, efter tidligere sag om til dels samme spørgsmål har måttet hæves som for sent indbragt, samt om krav støttet på individuelle tilsagn krav kan behandles ved faglig voldgift efter overenskomstgrundlaget er bortfaldet) og den 6. december 2011 (2011.0142, om mulighed for at frigøre sig fra overenskomst efter almindelige aftale- og formueretlige principper). Disse afgørelser kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

#### AR 2010.0431

FTF for Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Nykredit Realkredit A/S

Dom af 19. maj 2011 (med udvidet formandskab)

#### ***Lønreduktioner var ikke kamoufleret overenskomststridig lockout***

Nykredit Realkredit gennemførte i løbet af foråret og sommeren 2010 lønned sættelser for et større antal medarbejdere i den tidligere Forstædernes Bank, som Nykredit havde overtaget i 2008.

Hovedspørgsmålet var, om disse lønned sættelser udgjorde en kamoufleret overenskomststridig lockout.

Arbejdsretten bemærkede indledningsvis, at det var ubestridt, at lønnen til de berørte medarbejdere også efter lønreduktionernes gennemførelse overholdt de krav til lønnens størrelse, som følger af parternes normallønsoverenskomst. Efter bevisførelsen lagde retten til grund, at lønreduktionerne indgik som led i en proces, hvorved Forstædernes Bank blev fusioneret ind i Nykredit, at de blev gennemført under overholdelse af de regler om forhandling, der følger af overenskomsten og lovgivningen, og at de var begrundet i økonomiske og strukturelle forhold. FTF fandtes herefter ikke at have løftet sin bevisbyrde for, at lønreduktionerne var foretaget i kampsigt som led i en kamoufleret overenskomststridig lockout. Retten bemærkede videre, at det efter bevisførelsen tværtimod måtte lægges til grund, at lønreduktionerne var driftsmæssigt begrundede og lå inden for, hvad Nykredit kunne gennemføre i henhold til arbejdsgiverens almindelige ledelses- og dispositionsret. Det forhold, at Nykredit forinden forgæves havde forsøgt at indgå en kollektiv aftale med Finansforbundet om lønreduktionerne, kunne ikke føre til et andet resultat. Nykredit blev derfor frifundet.

#### AR2011.0351

Smyril Line P/F mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen  
Dom af 27. oktober 2011 (uden faglige dommere)

#### ***Varslet konflikt var ulovlig***

Et færøsk rederi begyndte i oktober 2010 at besejle Hirtshals Havn med en færge, der sejler mellem Danmark, Færøerne og Island. I efteråret henvendte 3F sig til rederiet, og forhandlinger om eventuel tiltrædelse af fællesoverenskomsten for havnearbejdere mellem DI og 3F påbegyndtes. Under forhandlingerne opstod der mellem parterne bl.a. uenighed om, hvorvidt surrings- og lastsikringsarbejde af gods på færgen skulle udføres af skibets besætning eller havnearbejdere. Da parterne ikke kunne blive enige varslede 3F i maj 2011 konflikt over for rederiet, som gjorde gældende, at konflikten var ulovlig.

Sagen blev indbragt for Arbejdsretten, og rederiet anførte her bl.a., at der i Hirtshals Havn var kutyme for, at surrings- og lastsikringsarbejdet ikke udføres af havnearbejdere, men af besætningen. 3F anførte heroverfor bl.a., at forbundets naturlige faglige dækningsområde omfatter alt arbejde, herunder surring, i forbindelse med lastning og losning af gods på skibe i danske havne, jf. herved fællesoverenskomstens § 7 om indenbords arbejde og ordningen i andre danske havne.

Retten lagde i sin afgørelse til grund, at ingen havnearbejdere i Hirtshals Havn udfører arbejde med lastsikring og surring om bord på skibene. Arbejdet med lastsikring og surring er et arbejde, der i det hele udføres om bord på skibet. Der er tale om et arbejde, der har stor betydning for skibets sødygtighed, og det endelige ansvar for, at det er udført sikkerhedsmæssigt forsvarligt, påhviler skibsføreren. Rederiet havde derfor været berettiget til at modsætte sig 3F's krav om, at det i en tiltrædelsesoverenskomst skulle acceptere, at lastsikrings- og surringsarbejdet om bord på færgen udelukkende skulle udføres af havnearbejdere. Den varslede konflikt måtte derfor anses for ulovlig.

#### ***Under konflikt***

#### AR 2010.0361

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for HCS AS Transport & Spedition  
Dom af 7. juli 2011

***Hjemsendelse som følge af overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i anden virksomhed var overenskomststridig, men ikke bodspådragende***

En vognmandsvirksomhed hjemsendte 38 dagrenovationschauffører uden løn på grund af arbejdsmangel som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse på et forbrændingsanlæg. Der var enighed om, at virksomheden forinden forgæves havde udfoldet alle rimelige bestræbelser på at finde alternative aflæsningsmuligheder.

Efter arbejdsretlig teori og praksis gælder som en almindelig grundsætning, at medarbejdere, hvis arbejdskraft i en periode bliver overflødig på grund af andre arbejderes overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller aktioner, kan hjemsendes uden løn. Det gælder også, hvor parterne overenskomst som det i det foreliggende tilfælde ikke indeholder noget udtrykkeligt forbehold herom. Hovedspørgsmålet var herefter, om der kunne anses at foreligge sådanne særlige omstændigheder, at det efter en konkret afvejning af, hvem der var nærmest til at bære risikoen for de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, ville være urimeligt at pålægge de hjemsendte chauffører denne risiko. Arbejdsretten lagde til grund, at lønmodtagersiden stedse havde gjort gældende, at der efter overenskomsten ikke består en sådan adgang. Det kunne imidlertid ikke anses for godtgjort, at der havde været en fælles forståelse mellem parterne om spørgsmålet. Efter bevisførelsen måtte det imidlertid lægges til grund, at begge parter hidtil reelt havde efterlevet det, der var lønmodtagersidens synspunkt. Retten fandt i al fald under disse omstændigheder og under hensyntagen til, at arbejdsnedlæggelsen ikke fandt sted i vognmandsvirksomheden, men i en anden, og at der ikke var påvist et samarbejde mellem de hjemsendte chauffører og de strejkende på forbrændingsanlægget, at de hjemsendte chauffører ikke kunne anses for at være nærmest til at bære risikoen for den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse på forbrændingsanlægget. Vognmandsvirksomheden havde derfor ikke været berettiget til at hjemsende medarbejderne uden løn; men da spørgsmålet havde været tvivlsomt, fandtes bod ikke at være forskyldt.

AR 2010.0237

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Privat Service, Hotel og Restauration, mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II ved DI

Dom af 6. oktober 2011

Ikke stridende mod hovedaftalens støtteforbud at optage virksomhed efter konfliktvarsel var afgivet, men inden arbejdsstandsning var etableret

En virksomhed havde i marts 2009 med en lokal afdeling af 3F indgået en overenskomst, som tog udgangspunkt i industriooverenskomsten mellem DI og CO-industri. Da lokalafdelingen orienterede 3F herom, pålagde hovedforbundet, der fandt, at faggrupperne i virksomheden hørte under overenskomsten mellem HORESTA og 3F, afdelingen at bringe forholdet i orden. Det skete ikke, og den 23. november 2009 opsagde 3F den indgåede overenskomst og afgav samtidig konfliktvarsel over

for virksomheden. 2 dage senere rettede virksomheden henvendelse til DI, der optog den som medlem med virkning fra 1. oktober 2009.

Lønmodtagersiden indbragte herefter sagen for Arbejdsretten med anbringende om, at DI herved og ved at støtte virksomheden i forhold til overenskomstkrevet fra 3F havde handlet i strid med støtteforbuddet i hovedaftalens § 2, stk. 6.

Retten udtalte, at støtteforbuddet ikke forhindrede DI i at optage virksomheden som medlem og yde den bistand, idet der ikke var etableret arbejdsstandsning inden indmeldelsen den 25. november, og da det hverken kunne anses for godtgjort, at der forud for afgivelsen af konfliktvarslet den 23. november havde været ført forgæves forhandling om overenskomstforholdene mellem virksomheden og 3F, eller virksomheden havde afvist at indgå i sådan forhandling. Arbejdsgiversiden blev derfor frifundet.

#### AR 2011.0282

Landsorganisationen i Danmark for FOA, Fag og Arbejde, mod KL  
Dom af 20. oktober 2011

#### ***Arbejdsgiverorganisation pålagt bod efter fejlagtig rådgivning i forbindelse med konflikt***

I forbindelse med konflikten på det kommunale område i 2008 var der i henhold til bestemmelsen om nødberedskab i parternes hovedaftale indgået en rammeaftale mellem KL og FOA om beskæftigelse af sidstnævntes medlemmer under arbejdsstandsning. Heraf fremgik bl.a., at tillidsrepræsentanter tilknyttet et konfliktområde var vagtfri under konflikten. De betragtes imidlertid fortsat som ansat hos kommunen, var til disposition for denne og oppebar herfor sædvanlig løn.

Da en kommunal fællestillidsrepræsentant, der var sygemeldt før og under konflikten, ikke fik udbetalt løn under denne, blev der afholdt fællesmøde. Her gjorde KL gældende, at bestemmelsen i rammeaftalen måtte forstås således, at den forudsætter, at tillidsrepræsentanten har påbegyndt sin funktion i nødberedskabet, og at det følgelig var korrekt, at hun blev trukket i løn.

En opmandskendelse af 24. januar 2011 fremhævede, at det er fast antaget i dansk kollektiv arbejdsret, at en lovlig arbejdskonflikt bevirker, at ansættelsesforholdet for de arbejdstagere, der er omfattet af den, afbrydes. Når det imidlertid er udtrykkeligt fastsat i rammeaftalen, at tillidsrepræsentanter fortsat betragtes som ansat under konflikten, kan dette kun forstås således, at de ikke var omfattet af arbejdsstandsningen. Herefter sås der ikke at være noget grundlag for, at fællestillidsrepræsentanten ikke modtog løn under konflikten.

Lønmodtagersiden indbragte herefter sagen for Arbejdsretten med krav om, at KL blev pålagt bod for overenskomstbrud ved den fejlagtige rådgivning til kommunen.

Med bemærkning, at den omstændighed, at en part afventer udfaldet af en faglig voldgiftsretsbehandling, inden man anlægger sag ved Arbejdsretten, ikke er til hinder for, at modparten kan idømmes bod for et forhold, som den faglige voldgiftsret har fundet overenskomststridigt, udtalte retten, at det efter fast praksis ikke medfører bodsansvar, at en faglig voldgiftsret har konstateret, at der har foreligget et overenskomstbrud, hvis det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt



og først endeligt afklares ved voldgiftsavgørelsen. Omvendt pålægges der bodsansvar, hvis det lægges til grund, at der ikke har foreligget nogen reel usikkerhed omkring fortolkningen af den pågældende overenskomst eller aftale. Henset til aftalens udtrykkelige ordlyd og til, at KL i øvrigt ikke havde søgt at føre bevis for, at der forelå omstændigheder, som kunne begrunde, at aftalen skulle kunne fortolkes mod sin ordlyd, fandt retten, at fortolkningsspørgsmålet ikke kunne give anledning til en sådan usikkerhed, at KL var berettiget til at fastholde sit standpunkt på fællesmødet med den følge, at FOA måtte indlede en fagretlig behandling af sagen. KL blev derfor pålagt en bod på 50.000 kr. Den var fastsat under hensyn til, at KLs rådgivning af kommunen førte til et klart overenskomstbrud fra sidstnævntes side, hvorfor der ikke kunne blive tale om en ren ordensbod, og at KL er en meget stor arbejdsgiverorganisation. På den anden side blev der lagt vægt på, at der er tale om en enkeltstående, meget lille sag af yderst ringe betydning for klager og den pågældende medarbejder, og på at kommunen umiddelbart efter voldgiftssagens afslutning efterbetalte det skyldige beløb på 9.500 kr.

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

### **Konkurrerende overenskomster**

#### AR 2010.0664

Landsorganisationen i Danmark for FOA, Fag og Arbejde, mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Arriva Skandinavien A/S  
Dom af 20. april 2011

#### ***Busselskab med konkurrerende overenskomster frifundet for overenskomstbrud***

FOA havde i en årrække haft overenskomst med Arriva, hvoraf blandt andet fremgik, at den dækker chauffører i busselskabets driftsområder i Islev og Ryvang samt ny driftsområder inden for københavnsområdet. Selskabet var endvidere omfattet af en overenskomst med 3F. I 2007 overtog Arriva en række aktiviteter fra et fransk busselskab, herunder et garageanlæg ved Vasbygade i København SV, hvor alle chauffører var omfattet af 3F-overenskomsten. Disse chauffører fortsatte under denne overenskomst. På et tidspunkt besluttede Arriva at lukke Vasbygade-anlægget, og chaufførerne dér blev overført til to eksisterende anlæg samt et nyt anlæg på Amager. Da dette blev taget i brug, oplyste Arriva over for FOA, at kørslen hér var planlagt udført efter reglerne i 3F-overenskomsten.

FOA protesterede og anlagde sag ved Arbejdsretten med krav om, at Arriva skulle betale bod for brud på FOA-overenskomsten. Der var under sagen enighed om, at FOA- og 3F-overenskomsterne gjaldt på Amager-anlægget som parallelle overenskomster, og det var oplyst, at der på et tidspunkt havde været 15 FOA-medlemmer på anlægget.

Retten bemærkede indledningsvis, at det ved en tidligere faglig voldgiftsavgørelse var fastslået, at der ikke er fornødent grundlag for at fastslå, at FOA-overenskomsten indeholder gunstigere vilkår for chaufførerne end 3F-overenskomsten. Chaufførerne har derfor ret til at vælge, hvilken af de to parallelle gældende overenskomster, de ønsker at være omfattet af. Det fandtes ikke godtgjort, at nogen chauffør på noget tidspunkt efter overførslen til Amager-anlægget havde fremsat ønske om at blive omfattet af FOA-overenskomsten. Der var derfor ikke sket brud på overenskomsten; idet den omstændighed, at et

antal chauffører på Amager-anlægget havde været medlemmer af FOA, ikke kunne føre til noget andet resultat, da Arriva som arbejdsgiver ikke havde indsigt i chaufførernes organisationsforhold.

## **Virksomhedsoverdragelse**

AR 2009.0469

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II ved DI for Falck Danmark A/S  
Dom af 26. januar 2011

### ***Virksomhed skulle efterleve kollektiv overenskomst, som medarbejdere havde været omfattet af under hidtidig tjenestemandsansættelse***

En kommune havde drevet et brandvæsen, hvor såvel tjenestemandsansatte som ikke-tjenestemandsansatte brandmænd var omfattet af en kollektiv overenskomst for de kommunale beredskaber. En privat overtog brandslukningsopgaven i kommunen, hvilket var virksomhedsoverdragelse i lovens forstand; og i forhold til overtagne brandmænd, der ikke havde været tjenestemandsansatte, respekterede virksomheden disse individuelle rettigheder i henhold til overenskomsten. Af udbudsmaterialet fremgik, at tjenestemandsansatte brandmænd ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. De fleste af disse indgik imidlertid aftale om ansættelse som reddere med virksomheden, der herefter ikke ville efterleve overenskomsten i relation til dem.

Sagen blev i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2, indbragt for Arbejdsretten, hvor lønmodtagersiden under anbringende af, at loven fandt anvendelse, nedlagde påstand om, at virksomheden i relation til de tidligere tjenestemandsansatte skulle efterleve den kommunale overenskomst, i al fald til dens udløb.

Arbejdsretten udtalte, at virksomhedsoverdragelsesloven er baseret på direktiv 2001/23/EF, hvis hovedformål er at beskytte lønmodtagere. Efter direktivets artikel 2, stk. 1, litra d, er en lønmodtager enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som sådan i henhold til den nationale lovgivning. I overensstemmelse med direktivets brede definition af den beskyttede personkreds angår virksomhedsoverdragelsesloven således generelt lønmodtageres retsstilling ved overdragelser. Efter sin ordlyd kan loven ikke anses for at undtage lønmodtagere, der er tjenestemænd. Dette bestyrkes også af, at loven efter § 1, stk. 2, 1. pkt., finder anvendelse, når offentlig virksomhed overdrages, uden at der i denne bestemmelse eller andre steder er gjort undtagelse for så vidt angår tjenestemænd. Retten fandt derfor, at de rettigheder, som de tidligere tjenestemandsansatte brandmænd under deres ansættelse i kommunen havde i henhold til overenskomsten for de kommunale beredskaber, efter deres art kunne opretholdes, og at forpligtelsen til at respektere dem skulle overtages af den erhvervende virksomhed. Henset til lovens formål kunne det hverken føre til noget andet resultat, at kommunens udbudsmateriale måtte forstås således, at tjenestemænd ikke skulle være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, eller at de tidligere tjenestemandsansatte brandmænd måtte anses for frivilligt at have ladet sig overdrage til virksomheden.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online

## **Tvistløsningssystemet**

### AR 2011.0455

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere

Dom af 16. november 2011 (med udvidet formandskab og uden faglige dommere)

#### ***Stedet for afholdelse af fællesmøder***

GLS-A, der er hjemmehørende i Århus, trådte den 1. april 2011 ud af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA). I den forbindelse drøftede GLS-A uden at enighed kunne opnås med LO, om fællesmøder skulle afholdes i Århus hos førstnævnte eller som hidtil i København. Efterfølgende opstod en konkret uenighed mellem GLS-A og 3F, der ikke lod sig løse på et organisationsmøde.

Spørgsmålet blev herefter af LO indbragt for Arbejdsretten med krav om bod.

Retten gav klager medhold, idet den fandt det mest nærliggende at antage, at det ved indgåelsen af hovedaftalen mellem LO og SALA i 1974 var forudsat, at fællesmøder skulle afholdes i København, med mindre parterne i det enkelte tilfælde aftalte andet. Retten henviste i den forbindelse til, at såvel LO som SALA efter det foreliggende til brug for Folketingets forhandlinger om den arbejdsretslov, der blev gennemført i 1973, udtalte, at fællesmøder altid havde været afholdt i København, og at det af praktiske grunde måtte anses for mest hensigtsmæssigt, at denne ordning blev bibeholdt. Da der indtil afsigelsen af dommen havde foreligget en begrundet tvivl om spørgsmålet, fandtes der ikke at være grundlag for at pålægge GLS-A bod.

## **Organisationsansvar**

### AR 2010. 0443

Landsorganisationen i Danmark for Fødevarerforbundet NNF mod Arbejdsgiverforeningen af Konditorer, Bagere og Chokolademagere

Dom af 6. januar 2011 (uden faglige dommere)

#### ***Arbejdsgiverforening havde pådraget sig ansvar for overenskomststridig rådgivning***

Parterne fornyede i marts 2009 deres indbyrdes minimallønsoverenskomst med en generel lønstigning på 4 kr. i timen til følge. Efter fornyelsen udsendte arbejdsgiverforeningen en meddelelse til medlemmerne, hvoraf fremgik, at der var adgang til modregning i personlige tillæg. Lønmodtagerorganisationen blev opmærksom på arbejdsgiverforeningens opfattelse i forbindelse med en konkret sag, som førte til, at der blev afholdt et mæglingssmøde, hvor parterne ikke kunne nå til enighed om modregningsspørgsmålet.

I tilslutning til en efterfølgende faglig voldgiftsbehandling tilkendegav opmanden, at udgangspunktet er, at der ved minimallønsoverenskomster kan ske modregning af generelle lønstigninger i personlige tillæg. Da parternes overenskomst imidlertid ikke indeholdt en løfteparagraf, modregningsbestemmelsen i 2007-overenskomsten var konkret begrundet, og 2009-overenskomsten

ikke indeholdt en bestemmelse om modregning, fandt opmanden ikke, at der kunne finde modregning sted i personlige tillæg af den overenskomstbestemte lønstigning, som udløstes 1. marts 2009.

Dagen efter udsendte arbejdsgiverforeningen en medlemsorientering, hvoraf fremgik, at der ikke var den tidligere meddelte modregningsadgang, men at foreningen fandt, at opmandsafgørelsen var forkert. Herefter angav man en mulighed for lønregulering.

Arbejdsretten udtalte, at det som anført i opmandens tilkendegivelse fremgår af arbejdsretlig teori og praksis, er der som udgangspunkt er modregningsadgang ved minimallønoverenskomster. Uanset, at der i 2007-overenskomsten havde været en udtrykkelig bestemmelse om modregningsadgang, kunne forløbet under forligsforhandlingerne i 2009 have givet grundlag for en rimelig tvivl om forståelsen af 2009-overenskomsten. Der var derfor sådanne undskyldelige omstændigheder ved overenskomstbruddet i forbindelse med udsendelsen af meddelelsen om modregningsadgang, at et bodsansvar ikke fandtes at være en rimelig reaktion. Den manglende høring af lønmodtagerorganisationen kunne ikke føre til andet resultat. Derimod fandt retten, at medlemsorienteringen om resultatet af den faglige voldgiftsbehandling fremstod som et forsøg på at omgå dette ved at angive en mulighed for medlemmerne til at undgå at betale de overenskomstmæssige lønstigninger. Herefter var bod forskyldt, og den blev fastsat til 50.000 kr.

#### AR 2010.0525

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger for Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere på egne vegne og for Gartneriet Nymarken ApS  
Dom af 16. marts 2011

#### ***Virksomhed og organisation pålagt bod for fortrædiggelse, virksomheden tillige for organisationsfjendtlig adfærd***

Med henblik på at opnå overenskomst etablerede 3F i maj 2010 konflikt mod et vikarbureau, der formidler arbejdskraft inden for landbrug, skovbrug og gartneri; og i juni varslede LO sympatikonflikt, hvorefter intet medlem af 3F fra dennes iværksættelse måtte udføre arbejde, der hidrørte fra eller var bestemt for vikarbureauet eller en plads, hvor det udførte arbejde. Ved iværksættelsen af sympatikonflikten den 1. juli ved normal arbejdstids begyndelse nedlagde 3 medlemmer af 3F, der var ansat på et gartneri, som også beskæftigede 4 medarbejdere fra vikarbureauet, arbejdet. Kl. 12 afbrød gartneriet imidlertid samarbejdet med vikarbureauet, og sympatikonflikten ophørte derfor i forhold til det.

Spørgsmålet var herefter, om gartneriet ved ikke straks at genansætte de 3 medlemmer af 3F havde tilsidesat hovedaftalen mellem LO og SALA og det generelle fortrædiggelsesforbud, samt om Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere ved handling og/eller rådgivning havde gjort sig delagtig.

Arbejdsretten udtalte, at det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at der efter en afsluttet konflikt ikke må ske fortrædiggelse af modparten. Det indebærer bl.a. en pligt for arbejdsgiveren til at genansætte medarbejdere, der har deltaget i en lovlig konflikt. Kun hvis driftsmæssige hensyn begrunder det, kan genansættelse eventuelt undlades. Den omhandlede lovlige konflikt havde kun varet ganske få timer,

og det var derfor åbenbart, at den ikke havde kunnet give nogen driftsmæssig begrundelse for ikke at genansætte de 3 medarbejdere. Gartneriet havde således tilsidesat forbuddet mod fortrædiggelse. Da gartneriets nægtelse af at genansætte de pågældende i det mindste til dels skete som følge af deres medlemskab af 3F, forelå der efter parternes hovedaftale også en organisationsfjendtlig handling. For så vidt angår arbejdsgiverforeningen bemærkede retten, at der allerede efter indholdet af en mail af 1. juli fra foreningens direktør, hvoraf fremgik, at konflikten ville ophøre få timer efter dens iværksættelse, men at de omhandlede medarbejdere ikke ville blive genansat, var et sikkert grundlag for at anse den som medansvarlig for fortrædiggelsen. Ved bodsfastsættelsen lagde retten på den ene side vægt på, at overtrædelsen af fortrædiggelsesprincippet var et klart og alvorligt brud på gartneriets og arbejdsgiverforeningens forpligtelser. For så vidt angik arbejdsgiverforeningen lagde Arbejdsretten på den anden side i formildende retning vægt på, at foreningen den 12. juli havde indgået aftale med 3F om, at de berørte medarbejdere skulle genindtræde i deres ansættelsesforhold med tilbagevirkende kraft, og fastsatte boden til 150.000 kr. For så vidt angik gartneriet lagde retten i formildende retning vægt på, at arbejdsgiverforeningen i tiden forud for konflikten havde givet medlemsvirksomhederne en rådgivning, som ikke eller i hvert fald ikke i tilstrækkelig grad havde gjort det klart, at fortrædiggelse ikke må finde sted. Til gengæld havde gartneriet den 18. juli afskediget de 3 medarbejdere med overenskomstsmæssigt varsel. Sammen med sagens øvrige omstændigheder skabte dette formodning for, at afskediggelsen havde forbindelse med den afsluttede lovlige konflikt, og retten fandt ikke, at denne formodning var afkræftet af gartneriet gennem oplysningerne om dets stramme økonomi eller andre af de fremkomne oplysninger. Under henvisning hertil blev boden fastsat til 50.000 kr., hvorved hensyn også var taget til gartneriets beskedne størrelse.

#### AR 2010.0535

KL for Københavns Kommune og for en række selvejende institutioner mod Landsorganisationen i Danmark for FOA, Fag og Arbejde, for Landsforeningen af Socialpædagoger.  
Dom af 24. november 2011

#### ***Meget betydelig bod til organisation for ikke at søge at hindre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser mv.***

Som en reaktion på planer om udmøntningen af vedtagne besparelser på Københavns Kommunes budget for 2010 fandt der den 10. november 2009 omfattende arbejdsnedlæggelser sted blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere i kommunen, ligesom der efterfølgende blev etableret et større antal forældreblokader rettet mod en række af kommunens daginstitutioner.

Arbejdsretten fandt det efter en bevisførelse godtgjort, at Landsforeningen af Socialpædagoger havde gjort sig delagtig i brud på parternes hovedaftale bl.a. ved ikke med alle rimelige midler at have søgt at hindre de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, ligesom landsforeningen ved at medvirke til at opfordre forældre til at deltage i aktiviteter, der i praksis havde samme virkning, havde gjort sig skyldig i et kollektivt kampskridt stridende mod hovedaftalen og foreningens loyalitets- og fredspligt i henhold til overenskomsten. Med bemærkning, at der forelå en række skærpende omstændigheder som følge af konfliktens karakter og omfang, blev landsforeningen, som ansås for at have haft en styrende rolle, pålagt en bod på 1 mio. kr.

## Gensidige overenskomstbrud

AR 2010.0541

Lærernes Centralorganisation for Danmarks Lærerforening for Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg mod KL for Faaborg-Midtfyn Kommune  
Dom af en 13. oktober 2011

### *Kommune og lærerkreds fritaget for at betale bod for gensidige overenskomstbrud*

Overenskomsten mellem KL og Lærernes Centralorganisation omfatter ikke pensionerede tjenestemænd, men efter en bemærkning til den kan sådanne ansættes på vilkår, som aftales mellem overenskomstparterne. I en kommune var pensionerede tjenestemænd i flere tilfælde efter aftale mellem skoleledere og lærerkredsen blevet ansat i tidsbegrænsede lærerstillinger, således at de fik fuld overenskomstmæssig løn ved siden af deres pension. I foråret 2009 meddelte kommunens HR-afdeling imidlertid ved mail skolelederne og lærerkredsen, at aftaler om ansættelse af tjenestemandspensionister ved skolerne fremover alene kunne indgåes med afdelingen. I slutningen af oktober 2009 rettede en skoleleder henvendelse til lærerkredsen om ansættelse af en pensioneret tjenestemand i en tidsbegrænset, overenskomstlønnet stilling. Henvendelsen resulterede i, at skolelederen og lærerkredsen indgik aftale om ansættelse på samme vilkår som hidtil; men i november meddelte HR-afdelingen, at der ikke ville blive udfærdiget ansættelsesbrev på disse vilkår. Skolelederen og lærerkredsen svarede, at de anså sig for kompetente til at indgå aftalen; og i december 2009 indgik lærerkredsen efter henvendelse fra en anden skoleleder en lignende aftale for yderligere en tjenestemandspensioneret lærer. I februar 2010 blev der fremsat krav om udbetaling af løn til de to pensionerede tjenestemænd i henhold til de indgåede aftaler, men kommunen afviste at være bundet og udfærdigede i stedet ansættelsesbreve baseret på timelønsafregning.

Disse vilkår kunne lærerne og lærerkredsen ikke acceptere, og efter flere forgæves mæglingsforsøg indbragte Lærernes Centralorganisation KL for Arbejdsretten med krav om, at kommunen blev pålagt bod for brud på parternes overenskomst. Arbejdsgiversiden nedlagde påstand om frifindelse samt selvstændig påstand om, at lærerkredsen skulle pålægges bod for på illoyal måde at have forsøgt at forpligte kommunen på trods af, at den måtte have været klar over, at aftalerne ikke var gyldigt indgået.

Retten udtalte, at kommunen ikke havde godtgjort, at den i forhold til lærerkredsen havde været berettiget til at se bort fra den ansættelsesaftale, som lærerkredsen indgik med en skoleleder i oktober 2009. Kommunen havde derfor brudt sine overenskomstmæssige forpligtelser over for kredsen ved ensidigt at fastsætte den pågældende lærers ansættelsesvilkår. Som følge af kommunens reaktion og udmelding i november 2009 kunne lærerkredsen derimod ikke ved indgåelsen af ansættelsesaftalen i december 2009 have været i tvivl om, at den var i strid med HR-afdelingens mail fra foråret 2009, og retten fandt derfor ikke, at det stred mod kommunens overenskomstmæssige forpligtelser, at den ensidigt havde fastsat ansættelsesvilkårene for denne lærer. Retten fandt desuden, at lærerkredsen ved at have indgået den sidste aftale havde tilsidesat sin pligt til at agere loyalt i overenskomstforhold. Henset til, at der i forhold til begge de pligtstridige forhold også var udvist kritisabel adfærd fra den anden parts side, frifandt retten imidlertid begge parter for den andens krav om betaling af bod.

## Kontrolforanstaltninger

### AR 2010.0051

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri for en medlemsvirksomhed  
Dom af 10. februar 2011

#### *Ikke bod ved gennemførelse af kontrol for narkotika på grundlag af konkret mistanke*

En murermester blev klar over, at hans elev var begyndt at bruge narkotika i sin fritid. Han afholdt derfor et møde med eleven, hvori dennes mor også deltog. På mødet erkendte eleven et vist misbrug, og det blev bl.a. aftalt, at han hverken måtte tage stoffer i sin fritid eller på arbejde, og at ansættelsesforholdet kunne ophæves, såfremt han handlede i strid hermed. Nogle uger efter mødte murermesteren en søndag morgen eleven, som var på vej hjem fra byen. Murermesteren fik mistanke om, at eleven var påvirket af narkotika og mødte næste morgen op på erhvervsskolens byggeplads og forlangte, at eleven skulle afgive en prøve ved at urinere i en medbragt arbejdsspand. Eleven indvilligede, og den ligeledes medbragte håndkøbstest viste udslag for forskellige narkotiske stoffer. Murermesteren ophævede herefter uddannelsesaftalen. Eleven fik et par dage senere foretaget en ny test på et rusmiddelcenter, og den viste sig at være negativ.

Tvistelighedsnævnet fastslog, at uddannelsesaftalen var ophævet med urette, og pålagde murermesteren at betale eleven en godtgørelse.

Lønmodtagersiden indbragte sagen for Arbejdsretten med krav om bod for brud på principalt DA/LO aftalen om kontrolforanstaltninger og subsidiært ledelsesretten ved at afkræve eleven en urinprøve. Lønmodtagersiden henviste til, at test af urin må anses for at være en kompliceret procedure med betydelig risiko for fejl. En test som den gennemførte savnede et rimeligt og fornuftigt formål, og udførelsesmetoden var krænkende for eleven samt uproportional. Over for dette anførte arbejdsgiversiden, at aftalen om kontrolforanstaltninger ikke finder anvendelse på den foretagne undersøgelse, som blev iværksat på baggrund af en aktuel, konkret begrundet mistanke om, at eleven havde indtaget stoffer i strid med den aftale, murermesteren havde indgået med ham, og at det var nødvendigt at foretage den straks for ikke at forspilde øjemedet. Undersøgelsen blev desuden foretaget på en ikke krænkende måde, og eleven medvirkede frivilligt.

Arbejdsretten fandt, at aftalen om kontrolforanstaltninger må forstås således, at den regulerer betingelserne for at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger. Den regulerer således ikke en situation som den foreliggende, hvor der, uden at forebyggende kontrolforanstaltninger har været iværksat, opstår behov for kontrol af en medarbejder på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridigt forhold. Med hensyn til spørgsmålet, om der var handlet i strid med ledelsesretten, fandt retten, at der forelå en konkret og aktuel mistanke, og at murermesteren derfor havde været berettiget til at kræve en undersøgelse for narkotika. Undersøgelsen blev ikke gennemført på en måde, der var krænkende for den pågældende, men på en uprofessionel måde, idet eleven blev bedt om at urinere i en ikke rengjort og steril spand og med efterfølgende anvendelse af en testmetode, som ikke er fri for fejlkilder. Da undersøgelsen fik den alvorlige konsekvens, at elevens uddannelsesaftale blev ophævet,

ansås murermesteren for at have overtrådt ledelsesretten; men forholdet fandtes ikke at have en sådan karakter og grovhed, at bod var forskyldt.

### **Afskedigelsesvarsel**

#### AR 2011.0001

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for DSV Road A/S  
Dom af 19. december 2011

#### ***Manglende forlængelse af varsel for medarbejder, der holdt ferie i opsigelsesperioden, ikke overenskomststridig***

En medarbejder, der i henhold til overenskomsten havde 14 dages opsigelsesvarsel, blev på grund af strukturændringer i virksomheden den 20. juli 2010 afskediget med virkning fra den 13. august. Den pågældende, der afholdt 3 ugers ferie fra den 26. juli til 13. august, stillede sig efter ferien til rådighed for virksomheden, som imidlertid afviste ham med bemærkning, at han ansås for afskediget.

Med henvisning til, at opsigelsesvarslet ikke i overensstemmelse med ferielovens § 16, stk. 1, var blevet forlænget med antallet af afholdte feriedage, krævede lønmodtagersiden virksomheden dømt til at efterbetale godt 12.000 kr.

Arbejdsretten udtalte, at den omhandlede bestemmelse efter sin ordlyd og forarbejderne indebærer, at den pågældende ikke havde pligt til at holde ferie i opsigelsesperioden. Da bestemmelsen imidlertid efter lovens § 21, stk. 2, kan fraviges, har arbejdsgiveren og lønmodtageren mulighed for at aftale, at sidstnævnte holder ferie i opsigelsesperioden, selvom opsigelsesvarslet ikke er forlænget. I det foreliggende tilfælde lagde retten til grund, at arbejdsgiveren ikke havde forlangt, at lønmodtageren skulle afholde sin hovedferie i opsigelsesperioden, men at lønmodtageren alligevel havde gjort dette med arbejdsgiverens vidende og uden indsigelse fra denne. Under disse omstændigheder fandt retten, i overensstemmelse med ferieretlig teori og administrativ praksis, at lønmodtageren havde givet afkald på at påberåbe sig bestemmelsen i ferielovens § 16, stk. 1. Der forelå derfor ikke noget overenskomstbrud, og arbejdsgiveren blev frifundet for efterbetalingskravet.

#### AR2008.0464

Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund mod DS Håndværk & Industri for Baltic Industries & Consulting Sp.zo.o. med Dansk Arbejdsgiverforening som biintervenient til støtte for indklagede  
Dom af 8. november 2011 (med udvidet formandskab og uden faglige dommere)

#### ***Formodning mod at beløb udbetalt som udstationeringsgodtgørelse indgår i mindstelønnen***

Under en sag, hvor lønmodtagersiden over for en polsk virksomhed, der var medlem af en dansk arbejdsgiverforening, havde fremsat krav om betaling af bod for manglende overenskomstmæssig aflønning af udstationerede medarbejdere, blev spørgsmål om og i givet fald i hvilket omfang, udstationeringsdirektivet fandt anvendelse, samt om udstationeringstillæg alene kunne anses for en del af mindstelønnen i det omfang, de ved udbetalingen var behandlet som almindelig løn og ikke anvendt



til dækning af udgifter ved udstationeringen, udskilt. I sin delafgørelse udtalte Arbejdsretten, at overenskomsten, selvom udstationeringsdirektivet direkte retter sig til EU-medlemsstaterne, må fortolkes i overensstemmelse med direktivet, og at udbetaling af beløb som udstationeringstillæg uden fradrag for socialforsikrings- og pensionsbidrag samt skat skaber en formodning for, de er givet som godtgørelse for udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationering, som det påhviler arbejdsgiveren at afkræfte, hvis de helt eller delvis skal kunne anses som løn.

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

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

### *Fortolkningsspørgsmål mv.*

#### *Industriens funktionæroverenskomst*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. juni 2011

#### **Sag nr. FV2011.0013 Poul Søgaard**

CO-industri for HK/Privat mod DI Overenskomst I ved DI for Dansk Alarm A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til funktionæroverenskomsten og lokalaftaler (om nedsættelse af arbejdstid eller overarbejdsbetaling ved arbejde på overenskomstmæssige fridage og søgnehellidage)

#### *DI Overenskomst I*

Forlig efter tilkendegivelse af 11. januar 2011

#### **Sag nr. FV2010.0143 Lene Pagter Kristensen (13. december 2010)**

CO-industri mod DI Overenskomst I ved DI for ETK Elektronik A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om det strider mod dette, at virksomhed efter indmeldelse i arbejdsgiverforeningen opretholder sundhedsforsikring som del af pensionsordningen)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. januar 2011

#### **Sag nr. FV2010.0092 Lene Pagter Kristensen (19. januar 2011)**

CO-industri for 3F Industrigruppen for et antal medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Royal Unibrew A/S

Fortolkning af sær aftale til parternes overenskomst (om pligt til ved udarbejdelse af arbejdsplaner at angive afvigelser i den daglige normale arbejdstid)

Forlig efter tilkendegivelse af 17. april 2011

#### **Sag nr. FV2010.0202 Lene Pagter Kristensen (12. april 2011)**

Serviceforbundet mod DI Overenskomst I ved DI for Københavns Lufthavne A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om aflønning af vagtfunctionærer i år, hvor der skemalægges for 53 mod normalt 52 uger)

Kendelse af 27. april 2011

#### **Sag nr. FV2010.0240 Per Sørensen**

Fødevareforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for Danish Crown A.m.b.A, Sæby

Fortolkning af og afgørelse i henhold til rammeaftale om metodeudvikling og akkord (om aflønning af servicearbejde i forbindelse med udbening af brystflask)

Kendelse af 16. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0155 Poul Søgaard**

CO-industri for Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for Aalborg Industries A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om retten til at deltage i et virksomhedsbetalt relevant kursus efter opsigelse som følge af nedskæringer)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0218 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, mod DI Overenskomst I (ATD) ved DI

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag som udformet ved forligsmandens mæglingforslag (om provisionslønnede taxichaufførers ret til det generelle tillæg/branchetillæg pr. time)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. juli 2011

**Sag nr. FV2010.0198 Poul Søgaard**

CO-industri for Dansk Metal for et antal medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Toppenberg Maskinfabrik A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om en virksomheds medarbejdere, der udførte arbejde hos en anden virksomhed, kunne anses for vikarer og dermed omfattet af den anden virksomheds lokalaftaler)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0007 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I (ATL) ved DI

Fortolkning af parternes overenskomst (om det er arbejdsgiver eller medarbejder, der skal betale for fornyelse af førerkort til brug for digitale fartskrivere)

***DI Overenskomst II***

Forlig efter tilkendegivelse af 19. december 2011

**Sag nr. FV2011.0069 Poul Sørensen**

3F Privat Service, Hotel og Restauration mod DI Overenskomst II ved DI

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om arbejdsgivers undersøgelsespligt før modregning i løn)

***Andre DI overenskomster***

Kendelse af 11. april 2011

**Sag nr. FV2011.0038 Asbjørn Jensen**

Fødevarerforbundet NNF mod DI

Fortolkning af mæglingforslaget 2010-12 samt parternes overenskomst på slagteområdet og den fødevarerindustrielle overenskomst (om forhøjelse af betaling for delvis fravær samt egen og barns sygdom)

Kendelse af 12. april 2011

**Sag nr. FV2010.0183 Poul Søgaard**

Fødevareforbundet NNF mod DI for Stryhns A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (om anciennitetskrav for modtagelse af branchetillæg for medarbejdere, der ikke er omfattet af rammeaftale om akkord mv.)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0221 Vibeke Rønne**

Serviceforbundet og Fagligt Fælles Forbund mod DI for ISS Facility Service A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (om medarbejdere, der arbejder under særbestemmelserne for skadeservice og levnedsmiddelindustrien, har krav på anciennitets og servicetillæg under sygdom)

Kendelse af 2. november 2011

**Sag nr. FV2011.0033 Tine Vuust**

Fagligt Fælles Forbund mod DI for Vejle Taxas Økonomiske Forening

Fortolkning af parternes overenskomst (om foreningen er berettiget til at give rabat til kunder uden at kompensere chaufførerne for den heraf følgende nedsættelse af grundlaget for lønafregningsprocenten)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. november 2011

**Sag nr. FV2011.0130 Niels Waage**

Fagligt Fælles Forbund mod DI for Responce A/S

Fortolkning af sideprotokollat indgået i forbindelse med aftale om overenskomstdækning ved indmeldelse i arbejdsgiverforening (om forbundets pligt til at medvirke til, at virksomheden kunne opnå forhold omkring hviletid og fridøgn som var da var gældende for anden ambulancekørsel)

Forlig efter tilkendegivelse af 8. december 2011

**Sag nr. FV2011.0097 Lene Pagter Kristensen**

3F Privat Service, Hotel og Restauration, og Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet - mod DI for Forenede Rengøring

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om pligt til at yde underleverandører en betaling, der som minimum kan dække overenskomstmæssig løn)

Kendelse af 8. december 2011

**Sag nr. FV2011.0101 Jytte Scharling**

Dansk Metal mod DI for Arriva Skandinavien A/S

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om adgang til at modregne overenskomstmæssige lønstigninger i lokalt aftalt løn)

***Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver***

Forlig efter tilkendegivelse af 13. januar 2011

**Sag nr. FV2010.0131 Thomas Rørdam**

3F Privat Service, Hotel og Restauration mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver/HORESTA-A for Eurest/ESS Compass Group

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om faste vikarer på stationære produktionsplatforme på kontinentalsokkelen har krav på overarbejdsbetaling under deltagelse i lovpligtige sikkerhedskurser i perioder, hvor de ikke arbejder off-shore)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0102 Thomas Rørdam**

HK Handel mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for FAKTA A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst og praksis (om butik henset til arbejdets karakter efter erhvervsuddannelseslovspraksis før den 1. januar 1991 kunne have været godkendt som praktikvirksomhed for unge under 18 år)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. september 2011

**Sag nr. FV2011.0045 Vibeke Rønne**

HK/Privat mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Fortolkning af parternes overenskomst (om generel pligt til at oplyse, hvorvidt arbejdsgiverforeningens medlemmer har oprettet sundhedsordning)

Forlig efter tilkendegivelse af 1. november 2011

**Sag nr. FV2009.0263 Poul Sørensen**

Serviceforbundet mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for F.A. Thiele A/S

Fortolkning og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om virksomheden på grund af en kutyme i branchen havde været uberettiget til at modregne overenskomstmæssige stigninger i minimallønningerne i medarbejdernes personlige tillæg)

Kendelse af 25. november 2011

**Sag nr. FV2011.0093 Per Sørensen**

3F Transportgruppen mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Grønvold & Schou A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om medarbejderne i drive-in hal er omfattet af 3F-lageroverenskomsten eller HK-landsoverenskomsten på butiksområdet)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. december 2011

**Sag nr. FV2011.0142 Jon Stokholm**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Airline Solution Denmark A/S mod PROSA/SAS

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (hvilke konfliktregler, der gælder mellem parterne)

Forlig efter tilkendegivelse af 8. december 2011

**Sag nr. FV2010.0260 Poul Sørensen**

HK Handel mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om betydningen af udvidede muligheder for at holde søndagsåbent)

***Overenskomster med TEKNIQ***

Forlig efter tilkendegivelse af 29. marts 2011

**Sag nr. FV2010.0247 Jon Stockholm**

Dansk El-Forbund for et medlem mod TEKNIQ for Hareskov Elektrik A/S  
Fortolkning af lønaftale samt afgørelse (adgangen til og varsel for ophævelse af særligt tillæg)

Forlig efter tilkendegivelse af 19. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0030 Jon Stockholm**

Dansk El-Forbund for et medlem mod TEKNIQ for Semco Maritime A/S  
Fortolkning af parternes rammeaftale og lokalaftale (om betaling af kørselsgodtgørelse i forbindelse med kurser)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. august 2011

**Sag nr. FV2011.0113 Jon Stockholm**

Blik- og Rørarbejderforbundet for et medlem mod TEKNIQ for Brøndum A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til rørprisindekset (om et i teknisk henseende samlet sprinkleranlæg, der af brandtekniske årsager er adskilt med en magnetventil, overenskomstmæssigt må anses for 2 anlæg)

Kendelse af 20. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0106 Jon Stockholm**

Dansk El-Forbund for et medlem mod TEKNIQ for Kemp & Lauritzen A/S  
Fortolkning af parternes overenskomst og afgørelser i henhold hertil (om en medarbejder kan opsiges under vejrlig, således at opsigelsesvarslet løber under hjemsendelsen og modtagelsen af dagpenge)

***Overenskomster på landbrugs- og gartneriområdet***

Kendelse af 14. marts 2011

**Sag nr. FV2010.180 Tine Vuust**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Gartneriet Linnemann ApS  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om forståelse af aftale om udenlandske praktikanter)

Kendelse af 14. marts 2011

**Sag nr. FV2010.181 Tine Vuust**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere Graff Kristensen A/S  
Fortolkning og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om rette praktikvært og krav på løn under afholdt, men ikke optjent ferie i henhold til aftale om udenlandske praktikanter)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. maj 2011

**Sag nr. FV2009.0137 Thomas Rørdam**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Tropica Aquarium Plants A/S  
Fortolkning af parternes overenskomst og forlig samt afgørelse (om ufaglærte gartnerimedarbejdere er sidestillet med faglærte, samt fra hvilket tidspunkt tillæg i givet fald skal efterbetales)

Forlig efter tilkendegivelse af 26. juli 2011

**Sag nr. FV2010.0239 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Gartneriet Rosa ApS  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om indlejede vikarer skulle aflønnes i henhold til denne)

Kendelse af 7. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0054 Tine Vuust**

Serviceforbundet mod Mejeribrugets Arbejdsgiverforening for Cremo Ingredients A/S  
Fortolkning af parternes overenskomst (om beregning af normalarbejdstiden i en turnusperiode, hvor der falder søgnehelldage)

Kendelse af 12. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0083 Jens Kristiansen**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Graff Kristensen A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om pligt til efterbetaling af pensionsbidrag til udenlandske praktikanter)

Kendelse af 12. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0084 Jens Kristiansen**

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere  
Fortolkning af parternes overenskomst (om praktikantaftaler kun omfatter statsborgere fra lande, som ikke har fri indrejse i Danmark)

***Overenskomster med mediearbejdsgiverforeninger mv.***

Forlig efter tilkendegivelse af 31. maj 2011

**Sag nr. FV2011.0078 Niels Waage (25. maj 2011)**

HK/Privat mod Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
Fortolkning af protokollat til den grafiske overenskomst (beregning af løntabstilskud fra kompetenceudviklingsfonden)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0086 Poul Sørensen**

Dansk Journalistforbund for et medlem mod Foreningen af TV2-regioner for TV2Øst  
Fortolkning af og afgørelse i henholdt til parternes overenskomstforhold (om det havde været kutyme at tilbyde FTP-elever tidsbegrænset ansættelse efter elevtiden, og om der i givet fald var handlet i strid med kutymen og ligebehandlingsloven ved ikke at tilbyde en gravid elev sådan ansættelse)

Kendelse af 28. oktober 2011

**Sag nr. FV2009.0082 Mogens Hornslet, Poul Sørensen og Per Sørensen**

HK/Privat for et medlem mod Grafisk Arbejdsgiverforening for Sangill Grafisk I/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst, efter der den 21. august 2010 var truffet bestemmelse om at fremme sagen (om varighedsbegrænsningen for betaling af feriegodtgørelse under sygdom i forbindelse med graviditet, barsel og adoption kunne tilsidesættes som stridende mod

ferieloven og/eller graviditetsdirektivet og/eller ligebehandlingsdirektivet/ligebehandlingsloven og/eller ligelønsdirektivet/ligelønsloven)

### ***Overenskomst med finanssektoren***

Kendelse af 13. oktober 2011

#### **Sag nr. FV2011.0006 Poul Søgaard, Lene Pagter Kristensen og Jytte Scharling**

Finansforbundet for Assurandørforeningen i SEB Pension mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for SEB Pension

Fortolkning af parternes overenskomst og funktionærloven (om væsentlige forringelser af lønvilkår også skulle varsles over for den enkelte medarbejder med dennes individuelle opsigelsesvarsel)

### ***Overenskomst med kooperationen***

Kendelse af 28. februar 2011

#### **Sag nr. FV2010.0192 Poul Søgaard**

Fødevareforbundet NNF mod Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation

Afgørelse med fortolkning af hovedaftalen mellem LO og arbejdsgiverforeningen (om konsekvenserne af Arbejdsrettens dom af 2. marts 2010 (AR2009.0301, Arbejdsretligt Tidsskrift 2010 side 58)

### ***Forskellige private overenskomster***

Summarisk kendelse af 11. april 2011

#### **Sag nr. FV2011.0010 Mogens Kroman**

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for E. Pihl & Søn A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (om adgang til ensidig ændring af spise- og hvilepauser samt forståelse af begrebet arbejdsdage)

Forlig efter tilkendegivelse af 25. maj 2011

#### **Sag nr. FV2011.0065 Jytte Scharling (24. maj 2011)**

PROFOT mod CSC Danmark A/S

Fortolkning af protokollat til parternes overenskomst (om indleje af vikarer til udførelse af arbejde, der kan sidestilles med vikararbejde, som efter hidtidig praksis er udført af vikarer ansat af indklagede)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. oktober 2011

#### **Sag nr. FV2011.0079 Niels Waage**

Fag og Arbejde for et medlem mod KA Pleje for Nordpleje ApS

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst og Personalestyrelsens cirkulærer (om beregning af kørselsgodtgørelse)

### ***Overenskomster med fagbevægelsen***

Summarisk kendelse af 14. marts 2011

#### **Sag nr. FV2010.0205 Jørn Andersen**

HK/Privat mod 3F Holbæk-Odsherred

Fortolkning af parternes overenskomst (om fravigelse af sædvanlig henvisning til KTO-forliget)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0080 Niels Waage**

HK/privat mod CO-industri

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om berettigelsen af udvidet vagtordning mellem jul og nytår)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. november 2011

**Sag nr. FV2011.0059 Jens Kristiansen**

Tillidsmandsklubben i HK/Danmark for 2 medlemmer mod HK/Danmark

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om stillinger skal henføres under overenskomsten mellem Tillidsmandsklubben og forbundet eller overenskomsten mellem Klubben HK og forbundet samt om efterbetaling og forrentning af denne)

***Statslige overenskomster***

Kendelse af 21. januar 2011

**Sag nr. FV2010.0141 Thomas Rørdam**

Dansk Metal mod Danmarks Radio

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst om freelanceopgaver (om fotografer er omfattet i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0144 Poul Søgaard**

Fagligt Fælles Forbund mod Finansministeriet, Personalestyrelsen

Fortolkning af organisationsaftale for fagligt uddannet køkkenpersonale (om aftalen fraviger fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0062 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund mod Finansministeriet

Fortolkning af parternes overenskomst (om forbundet er bundet af ministeriets organisationsaftale med Dansk Funktionærforbund, hvorefter rengøringsarbejde udført af mandlige rengøringsassistenter (sanitører) hører under denne og dermed er undtaget fra organisationsaftalen med 3F, tidligere KAD)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. november 2011

**Sag nr. FV2010.0078 Lene Pagter Kristensen**

Foreningen af Danske Lægestuderende mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for Syddansk Universitet, Det sundhedsvidenskabelige Fakultet

Fortolkning af parternes overenskomst (om forståelsen af udtrykket studentermedhjælp)

***Regionale og kommunale overenskomster***

Forlig efter tilkendegivelse af 13. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0070 Niels Waage**

HK/Kommunal mod KL for Jammerbugt Kommune



Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om krav på forlænget opsigelsesvarsel for kommunal chef, der i forbindelse med kommunesammenlægningerne overgik til ansættelse i en anden kommune, men senere blev afskediget)

Kendelse af 14. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0090 Poul Søgaard**

Fag og Arbejdede mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Fortolkning af parternes overenskomst (om forståelsen af arbejdstidsreglerne i forbindelse med en konflikt)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. juni 2011

**Sag nr. FV2011.0019 Niels Waage**

FOA for et medlem mod KL for Lemvig Kommune

Fortolkning af parternes overenskomst samt afgørelse i henhold til denne og en aftale om orlov til uddannelse (om pligt til at betale uddannelsesløn til dagplejer)

Forlig efter tilkendegivelse 7. juli 2011

**Sag nr. FV2010.0010 Poul Søgaard**

Akademikernes Centralorganisation mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Fortolkning af parternes overenskomst (om akademikere har ret til betalt frihed jule- og nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag, herunder om kravet kan støttes på kutyme)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. juli 2011

**Sag nr. FV2010.0064 og 0065 Poul Søgaard**

Fagligt Fælles Forbund mod Kommunernes Landsforening for Kolding og Vejen kommuner

Fortolkning af parternes overenskomst (om forståelsen og anvendelsen af bestemmelser om oprettelse og anvendelse af anciennitetslister samt afskedigelse under vinterhjemsendelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 12. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0037 Vibeke Rønne**

Fag og Arbejde mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Region Nordjylland

Fortolkning af parternes overenskomst (om tildeling af kvalifikationstillæg efter endt uddannelse som opskolet sygehjælper)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0088 Vibeke Rønne**

Fag og Arbejde mod KL

Fortolkning af parternes overenskomstforhold (om lokalaftales dækningsområde efter kommunesammenlægningen)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. november 2011

**Sag nr. FV2011.0020 Jytte Scharling**

Dansk Metal (Offentlig) mod Farum Fjernvarme a.m.b.a.

Fortolkning af parternes overenskomst (om hvem der skal bære risikoen for en forskellig forståelse af aftalen om pensionsbidrag)

## **Spørgsmål om overenskomstbrud mv.**

### ***Industriens overenskomst***

Forlig efter tilkendegivelse af 9. juni 2011

#### **Sag nr. FV2010.0176 Jytte Scharling**

CO-industri for Dansk Metal for et medlem mod DI for Skare Meat Packers K/S

Afgørelse (om ansættelse var omfattet af industriens overenskomst samt efterbetaling, bod og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis)

### ***Andre DI overenskomster***

Forlig efter tilkendegivelse af 1. marts 2011

#### **Sag nr. FV2011.0003 Tine Vuust (28. februar 2011)**

Fødevareforbundet NNF for et medlem mod DI for Danish Crown Tønder, Oksekødsdivision

Afgørelse (om medarbejder selv opsagde sin stilling eller blev opsagt under sygefraværssamtale)

Kendelse af 27. april 2011

#### **Sag nr. FV2010.0182 Per Sørensen**

Fødevareforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for Lantmännen Unibake Denmark A/S

Afgørelse (om lokalaftaler kan opsiges selvstændigt og om modregning af normallønsstigninger i tillæg ydet i henhold til lokalaftaler)

Kendelse af 2. maj 2011

#### **Sag nr. FV2011.0003 Tine Vuust**

Fødevareforbundet NNF for et medlem mod DI for Danish Crown Tønder, Oksekødsdivision

Afgørelse (om krav på og i givet fald udmålingen af fratrædelsesgodtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 8. september 2011

#### **Sag nr. FV2011.0047 Tine Vuust**

Fødevareforbundet NNF for et medlem mod DI for Danish Crown Ringsted

Afgørelse (om medarbejder afskediget på grund af manglende faglig kvalitet havde krav på fratrædelsesgodtgørelse)

### ***Overenskomster med Dansk Byggeri***

Forlig efter tilkendegivelse af 10. marts 2011

#### **Sag nr. FV2011.0021 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund (tidligere Forbundet Træ-Industri-Byg) mod Dansk Byggeri for LKN Byg ApS

Afgørelse (om fastsættelse af akkordsum, efter sagen var afvist af Arbejdsretten (AR2009.0721, Arbejdsretligt Tidsskrift 2010 side 121), og anden voldgiftsret havde fastslået, at der var tale om akkordarbejde (FV2010.0076, Arbejdsretligt Tidsskrift 2010 side 129))

Kendelse af 8. april 2011

#### **Sag nr. FV2011.0015 Mogens Kroman**

Fagligt Fælles Forbund for 3 medlemmer mod Dansk Byggeri for Murermester J. Ole Pedersen A/S

Afgørelse (om opbygning af ny facader var nyt arbejde eller ombygnings- og reparationsarbejde)

### ***Overenskomst med Dansk Håndværk & Industri***

Forlig efter tilkendegivelse af 15. februar 2011

#### **Sag nr. FV2010.0237 Jon Stokholm**

Blik- og Rør Arbejderforbundet mod DS Håndværk & Industri for Thor Byg og Tag A/S  
Afgørelse (om opsagt blikkenslager ansat på funktionærlignende vilkår havde afgivet kontraopsigelse og om varslets længde)

### ***Overenskomster med TEKNIQ***

Forlig efter tilkendegivelse af 23. august 2011

#### **Sag nr. FV2011.0113 Jon Stokholm**

Dansk Metalarbejderforbund/Blik- og Rørarbejderforbundet for et medlem mod TEKNIQ for Kirkeberg A/S

Afgørelse (om arbejde frembød ekstraordinære vanskeligheder, således at det skal afregnes med en højere sats i rørprislisten)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. september 2011

#### **Sag nr. FV2011.0068 Jon Stokholm**

Dansk El-forbund for et medlem mod TEKNIQ for Intego A/S

Afgørelse (om erstatning for fejlagtig udbetaling af skattefri befordringsgodtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 20. december 2011

#### **Sag nr. FV2011.0145 Jon Stokholm**

Dansk El-Forbund mod TEKNIQ for Eltel Networks A/S

Afgørelse (om individuelle lønudsættelser er overenskomststridige på minimallønsområde)

### ***Regionale og kommunale overenskomster***

Forlig efter tilkendegivelse af 27. maj 2011

#### **Sag nr. FV2008.175 Poul Sørensen**

FTF for BUPL mod Kommunernes Landsforening for Århus Kommune

Afgørelse (om meddelte og accepterede stillingsforandringer var så væsentlige, at de kunne sidestilles med opsigelser, således af forbundet i henhold til parternes overenskomst skulle have været forhåndsunderrettet)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. september 2011

#### **Sag nr. FV2011.0047 Vibeke Rønne**

Fag og Arbejde for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte mod Kommunernes Landsforening for Nyborg Kommune

Afgørelse (om bestemmelserne om ansættelsesbeviser i parternes overenskomst var tilsidesat)

### ***Spørgsmål om usaglig afskedigelse***

#### ***Afskedigelsesnævnet***

Afgørelser efter nævnbehandlingen i henhold til DA/LO hovedaftalen

Forlig efter tilkendegivelse af 25. januar 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.0888 Thomas Rørdam**

3F for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Jensens Bøfhus

Forlig efter tilkendegivelse af 11. februar 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.0772 Poul Søgaard**

3F for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for Diventa A/S

Forlig efter tilkendegivelse af 28. februar 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.0916 Jytte Scharling**

3F for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Thykjær A/S

Kendelse af 8. marts 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.0925 Lene Pagter Kristensen**

3F for et medlem mod Køge Bugt Ejendomsservice A/S

(om godtgørelse efter ligebehandlingsloven for afskedigelse af gravid)

Tilkendegivelse af 11. marts 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.1021 Poul Søgaard**

3F for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Zoologisk Have

(om afskedigelse af medarbejder med 32 års anciennitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. marts 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0069 Thomas Rørdam**

3F for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for Royal Artic Logistics A/S

(om bortvisning med henvisning til illoyalitet)

Kendelse af 11. april 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2009.1110 Poul Søgaard**

Teknisk Landsforbund for et medlem mod DI for AJ Industri A/S

(om afskedigelse efter afvisning af at indgå i arbejdsfordeling)

Forlig efter tilkendegivelse af 17. maj 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0170 Jytte Scharling**

HK/Privat for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Schur Pack Denmark A/S

(om afskedigelse af medarbejder med over 25 års anciennitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 18. maj 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0397 Thomas Rørdam (12. maj 2001)**

3F for 5 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Smurfit Kappa Danmark A/S

(om afskedigelse af 4 medarbejdere med 21, 30, 31 og 33 års anciennitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. oktober 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2010.1131 Lene Pagter Kristensen**

HK/Privat for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Netto I/S

(om bortvisning)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. december 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 20110624 Poul Søgaard**

Fødevareforbundet NNF for et medlem mod Bager- og Konditormestre i Danmark for Stenballe Bager ved Marianne Schwartz

(om afskedigelse og adgang til modregning i godtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. december 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0475 Poul Søgaard**

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund for et medlem mod S sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger for Danmarks Frisørmesterforening for Frisør Elgaard ApS

### *Andre private*

Summarisk kendelse af 2. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0043 Mogens Kroman**

HK/Privat for et medlem mod 3F Hotel & Restauration

Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (formalitetsspørgsmål og om godtgørelse for urimelig afskedigelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 7. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0161 Vibeke Rønne**

Serviceforbundet for et medlem mod KC Kontrol ApS

(om bortvisning med henvisning til illoyalitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 15. april 2011

**Sag nr. FV2010.0137 Thomas Rørdam**

Dansk Metal for et medlem mod DI for Dansk Bilglas

(om bortvisning)

Forlig efter tilkendegivelse af 19. april 2011

**Sag nr. FV2010.0226 Poul Sørensen (15. april 2011)**

Serviceforbundet mod Mejeribrugets Arbejdsgiverforening for Arla Foods, Høgelund Mejeri

(om bortvisning)

Kendelse af 11. juli 2011

**Sag nr. AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0049 Lene Pagter Kristensen**

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, for 3F Københavns Chauffører for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Nobina Danmark A/S

(om bortvisning af buschauffør, herunder 0-toleranceprincips forenelighed med ledelsesretten og sikkerheden af alkometermåling)

Kendelse af 10. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0044 Mogens Kroman**

Fagligt Fællesforbund for et medlem mod HORESTA Arbejdsgiver for Select Service Partner Denmark A/S

(om bortvisning)

### ***Fagbevægelsen***

Summarisk kendelse af 2. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0043 Mogens Kroman**

HK/Privat for et medlem mod 3F Hotel & Restauration

Forlig efter tilkendegivelse af 26. august 2011

**Sag nr. FV2011.0042 Niels Waage**

Fagligt Fælles Forbund for Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening for et medlem mod Fagligt Fælles Forbund

(om afskedigelse i forbindelse med sammenlægning af fagforeninger var driftsmæssigt og sagligt begrundet, samt om fagforeningens adgang til at modregne fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven i en særlig adgang til at få udbetalt 70 % af lønnen ved fratrædelse før det fyldte 65. år.)

### ***Offentlige myndigheder og institutioner***

Forlig efter tilkendegivelse af 30. marts 2011

**Sag nr. FV2010.0194 Lene Pagter Kristensen (18. marts 2011)**

Dansk Sygeplejeråd for et medlem mod Region Sjælland for Sygehus Nord (Roskilde Sygehus)  
(om afskedigelse med henvisning til brud på tavshedspligt)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. april 2011

Sag nr. FV2010.0225 Poul Sørensen

Serviceforbundet for 6 medlemmer mod Personalestyrelsen for Rigspolitiet

(om betydningen af alder og anciennitet ved afskedigelser på grund af besparelser)

Forlig efter tilkendegivelse af 8. april 2011

**Sag nr. FV2010.0199 Thomas Rørdam**

HK/STAT for et medlem mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for Rigspolitiet

Forlig efter tilkendegivelse af 20. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0186 Lene Pagter Kristensen**

HK/STAT for 5 medlemmer mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for SKAT

(formalitetsspørgsmål og om godtgørelse i henhold til parternes overenskomst for usaglig opsigelse til personer, der ved de almindelige domstole havde fået godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven)

Forlig efter tilkendegivelse af 15. juni 2011

**Sag nr. FV2010.0243 Poul Sørensen (10. juni 2011)**

3F Offentlig Gruppe mod Region Syddanmark

(om bortvisning)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. juni 2011

**Sag nr. FV2011.0023 Vibeke Rønne**

Socialpædagogernes Landsforbund for et medlem mod Region Sjælland

Forlig efter tilkendegivelse af 15. august 2011

**Sag nr. FV2010.0251 Jytte Scharling (21. juni 2011)**

Dansk Dyrlægeforening for et medlem mod Personalestyrelsen for Det Biovidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet

Kendelse af 5. september 2011

**Sag nr. FV2011.0072 Vibeke Rønne**

Gymnasieskolernes Lærerforening for et medlem mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for Herning Gymnasium

Forlig efter tilkendegivelse af 2. november 2011

**Sag nr. FV2011.0034 Poul Søgaard**

Fag og Arbejde for 2 medlemmer mod Aalborg Kommune  
(om bortvisning eller afskedigelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. november 2011

**Sag nr. FV2011.0035 Poul Søgaard**

Fag og Arbejde for et medlem mod Aalborg Kommune

Kendelse af 21. november 2011

**Sag nr. FV2011.0104 Mogens Kroman**

Gymnasieskolernes Lærerforening for et medlem mod Moderniseringsstyrelsen for EUC Syd

Forlig efter tilkendegivelse af 8. december 2011

**Sag nr. FV2011.0186 Poul Sørensen**

HK Stat for et medlem mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, for Københavns Politi  
(om bortvisning efter tjenesteforseelse)

**Særligt om tillidsrepræsentanter m.fl.**

*Private*

*vedr. bortvisning og afskedigelse*

Summarisk kendelse af 17. januar 2011

**Sag nr. FV2010.0126 Poul Søgaard**

Fagligt Fælles Forbund (3F) for et medlem mod Dansk Byggeri for Lumex A/S

(om tidspunktet for en tillidsrepræsentants fratræden efter afskedigelse som følge af arbejdsmangel i tilfælde, hvor kolleger havde længere opsigelsesvarsel)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. juni 2011

**Sag nr. FV2010.0088 Lene Pagter Kristensen**

Farmakonomforeningen for et medlem mod Danmarks Apotekerforening for Taastrup Apotek  
(om afskedigelse af tillidsrepræsentant)

Kendelse af 22. juli 2011

**Sag nr. FV2010.0188 Poul Søgaard**

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I for Smurfit Corr Print A/S  
Afgørelse (om bortvisning af tillidsrepræsentant)

Kendelse af 3. november 2011

**Sag nr. FV2011.0120 Per Sørensen**

Fødevareforbundet NNF mod Jutland Meat A/S

(om medlem af virksomhedens samarbejdsudvalg kunne afskediges med henvisning til funktionærlovens 120-dages regel og om vedkommende i givet fald havde krav på yderligere opsigelsesvarsel)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. november 2011

**Sag nr. FV2010.0248 Per Sørensen**

HK Privat for et medlem mod DI for G4S Security Services A/S  
(om bortvisning eller afskedigelse af tillidsrepræsentant)

#### ***vedr. andre spørgsmål***

Forlig efter tilkendegivelse af 22. juni 2011

**Sag nr. FV2011.0016 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, mod DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S  
(om adgangen til at vælge sæsonansatte som arbejdsmiljørepræsentanter og pligt til særlig orientering af sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanter)

Forlig efter tilkendegivelse af 28. juni 2011

**Sag nr. FV2010.0246 Niels Waage**

PROSA for PROSA/CSC-DK og PROSA/CSC-GIS mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC  
Danmark A/S

(om overenskomstbestemt ret til deltagelse i tillidsrepræsentantkurser)

Kendelse af 12. september 2011

**Sag nr. FV2010.0217 Jytte Scharling**

Serviceforbundet og 3F, Privat Service, Hotel og Restauration, mod DI Overenskomst II ved DI for ISS  
Facility Services A/S

(om det er en gyldighedsbetingelse for valg af uorganiserede til sikkerhedsrepræsentanter, at valget er godkendt af forbundene)

#### ***Offentlige myndigheder og institutioner***

##### ***vedr. bortvisning og afskedigelse***

Forlig efter tilkendegivelse af 24. januar 2011

**Sag nr. FV2010.0127 Poul Søgaard**



Fagligt Fælles Forbund, Offentlig Gruppe, mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark

(om bortvisning eller afskedigelse af tillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 19. januar 2011

**Sag nr. FV2010.0106 Thomas Rørdam**

Dansk Magisterforening for et medlem mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for Københavns Universitet

(om afskedigelse af tillidsrepræsentantbeskyttet lektor, og om afskedigelsen i givet fald var bortfaldet på grund af efterfølgende omstændigheder)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. marts 2011

**Sag nr. FV2010.0215 Poul Sørensen**

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Bornholms Regionskommune

Afgørelse (om afskedigelse af tillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. juni 2011

**Sag nr. FV2009.0115 Poul Søgaard**

Socialpædagogernes Landsforbund mod Kommunernes Landsforening for Faaborg-Midtfyn Kommune

(om afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant og betydningen af parternes aftale om kontrolforanstaltninger)

Kendelse af 22. juli 2011

**Sag nr. 2010.0188 Poul Søgaard**

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I for Smurfit Corr Print A/S

(om bortvisning af tillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. august 2011

**Sag nr. FV2011.0053 Vibeke Rønne**

Fagligt Fælles Forbund, Offentlig Gruppe, for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Odsherred Kommune

Afgørelse (om bortvisning af fællestillidsrepræsentant med henvisning til bevidste fejl med hensyn til redegørelse for anvendelsen af arbejdstid, og om adgangen i givet fald var bortfaldt på grund af passivitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 28. september 2011

**Sag nr. FV2011.0039 Niels Waage**

Fag og Arbejde mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland

(om varsling af stillingsændringer for tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i forbindelse med nedlæggelse af sygehus og overførelse af funktionerne til et andet)

Kendelse af 24. oktober 2011

**Sag nr. FV2011.0087 Mogens Kroman**

HK Privat for et medlem mod Leman – International System Transport A/S

(om bortvisning af sikkerhedsrepræsentant)

***Vedr. andre spørgsmål***

Forlig efter tilkendegivelse af 7. juni 2011

**Sag nr. FV2010.0206 Poul Søgaard**

Finansministeriet, Personalestyrelsen, mod Lærernes Centralorganisation mod Uddannelsesforbundet  
Afgørelse (om gyldigheden af valg af tillidsrepræsentanter)

***Formalitetsspørgsmål***

Summarisk kendelse af 2. februar 2011

**Sag nr. FV2010.0043 Mogens Kroman**

HK/Privat for et medlem mod 3F Hotel & Restauration

Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (formalitetsspørgsmål og om godtgørelse for urimelig afskedigelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 20. maj 2011

**Sag nr. FV2010.0186 Lene Pagter Kristensen**

HK/STAT for 5 medlemmer mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, for SKAT

Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (formalitetsspørgsmål og om godtgørelse for usaglig opsigelse til personer, der ved de almindelige domstole havde fået godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. september 2011

**Sag nr. FV2011.0099 Lene Pagter Kristensen**

Serviceforbundet for et medlem mod Boligselskabet Kastelshaven

Afgørelse (om tidsfristen for indbringelse af i en sag om berettigelsen af bortvisning af medarbejder, der var afvist fra de almindelige domstole, kunne anses for overholdt)

Kendelse af 23. september 2011

**Sag nr. FV2011.0100 Jon Stokholm**

Dansk El-Forbund for et medlem mod EH Gruppen ApS, nu under konkurs

Udeblivelsesafgørelse som følge af boets manglende indtræden (om erstatning for manglende løn efter opsigelser og godtgørelse for manglende ansættelsesbeviser)

Forlig efter tilkendegivelse af 25. november 2011

**Sag nr. FV2010.0250 Poul Sørensen**

PROSA/CSC-DK og PROFOT mod CSC Danmark A/S

Fortolkning af parternes aftale om mægling, voldgift og arbejdsret (om muligheden for at rejse samme spørgsmål under en ny voldgiftsag, efter en tidligere sag var hævet som følge af for sen fremsendelse af klageskrift)

