

Arbejdsretten og Tjenestemandsretternes



Årsberetning 2016

Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
1. Arbejdsretten	5
1.1 Kompetence.....	5
1.2. Sammensætning.....	6
1.2.1. Regelsættet	6
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab.....	6
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	6
1.3. Retsmøder	8
1.4. Retssagerne.....	8
1.4.1. Udviklingen i sagstallet.....	8
1.4.2. De modtagne sager	9
1.4.3. Afsluttede sager.....	9
1.4.4. Sagens karakter	10
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	11
1.4.6. Verserende sager	11
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde.....	11
1.5. Andre opgaver	13
1.5.1. Udpegning af opmænd	13
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd.....	14
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven	14
2. Tjenestemandsretterne.....	15
2.1. Kompetence.....	15
2.2. Retternes sammensætning	15
2.2.1. Regelsættene	15
2.2.2. Tjenestemandsretternes formandskab	16
2.2.3. Landsdommerne	16
2.2.4. De ministerudnævnte dommere.....	16
2.3. Retssagerne.....	17
3. Sekretariatet.....	17
3.1. Lokaler	17
3.2. Medarbejdere	17
3.2.1. Sekretariatet.....	17
3.2.2. Sekretariatslederen	18
3.2.3. Dommerfuldmægtigene.....	18
4. Informationsvirksomhed.....	18
4.1. Hjemmeside	18
4.2. Årsberetning	19
4.3 Besøg.....	19
5. Internationalt samarbejde	19
6. Aktuelle spørgsmål	19
6.1 Implementering af håndhævelsesdirektivets artikel 12.....	19
Bilag 1	27

Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme. Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk.....	27
Bilag 2	40
Oversigt over samt resuméer af tjenemandsretlige domme. Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk.....	40
Bilag 3	41
Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser. Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk.....	41

Forord

Årsberetningen for 2016 omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemand retten samt 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, orientering om retternes informationsvirksomhed og deltagelse i internationalt samarbejde samt resuméer 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 voldgiftsafgørelser i fuld tekst findes på www.arbejdsretten.dk.

Orientering om retternes virksomhed fås også i den elektroniske publikation Arbejdsretsportalen (Schultz). For perioden indtil november 2016 kan endvidere henvises til Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som ikke længere udgives, men som sekretariatet tidligere 2 gange om året indlagde på såvel Arbejdsrettens som Dansk Forening for Arbejdsrets hjemmesider.

København, den 15. maj 2017

Lene Pagter Kristensen

/ Tine Vuust / Marianne Bjørnshauge

1. Arbejdsretten

Reglerne om retten findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1 samt for så vidt angår enkelte ændringer i årsberetning 2011 afsnit 5, årsberetning 2013 afsnit 1 og årsberetning 2014 afsnit 6.1.

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) 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 voldgift (nr.8)
- h) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) anførte betingelser er opfyldt (nr. 9)

Efter § 9, stk. 3, 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 sagerne nævnt i § 9, stk. 1, kan også andre sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, herunder sager, der henhører under faglig voldgift, indbringes efter § 9, stk. 4, når retten billiger det, og det er aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation eller enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation.

Er en vikar medlem af en faglig organisation, kan den faglige organisation efter § 9, stk. 5, indbringe sager om vikarbureauets overholdelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, for Arbejdsretten.

Efter § 9, stk. 6, kan sager efter stk. 1, nr. 9, indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag. De af § 1, nr. 9, omhandlede sager angår, hvorvidt der skal ske fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip som følge af, at vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5.

Hvis en af parterne ønsker det, behandler retten endvidere i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, 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 overtagne virksomheds overenskomst.

Sager, der hører under Arbejdsretten, kan efter arbejdsretslovens § 11 som udgangspunkt ikke anlægges ved de almindelige domstole.

Efter arbejdsretslovens § 34 a, som i 2016 er indsat i arbejdsretsloven som led i implementeringen af håndhævelsesdirektivet (dir. 2014/67/EU), kan Arbejdsretten påtage afgørelser truffet af og forlig indgået for de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, og ved mæglings- organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter. Bestemmelsen har til formål at sikre, at sådanne afgørelser og forlig, der efter arbejdsretslovens § 34 er umiddelbart eksigible i Danmark, også kan tvangsinddrives i andre EU-lande efter Bruxelles I-forordningen og således effektivisere inddrivelsen af løntilgodehavender mv. hos udenlandske virksomheder, der har medarbejdere udstationeret i Danmark. Bestemmelsen blev indsat i arbejdsretsloven ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 og er nærmere omtalt nedenfor i afsnit 6.1

1.2. Sammensætning

1.2.1. Regelsættet

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

De 43-53 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

Ved årsberetningens afgivelse består formandsskabet af følgende dommere:

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)

Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)

Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)

Højesteretsdommer Lars Hjortnæs (næstformand)

Højesteretsdommer Oliver Talevski (næstformand)

Højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen (næstformand, fra 1. februar 2017)

Højesteretsdommer Thomas Rørdam var næstformand indtil udgangen af januar 2017, hvor han blev udnævnt til højesteretspræsident.

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 2013 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

Viceadministrerende direktør Pernille Knudsen (ordinær dommer)

Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)

Branchedirektør Nils Juhl Andreasen (suppleant)

Advokat Henrik Dahl (suppleant)

Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)

Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)

Advokat Henrik Lind (suppleant)

Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)

Advokat Tina Reissmann (suppleant)

Direktør Laurits Rønn (suppleant)

Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)

Underdirektør Sanne Claudius Stadil (suppleant)

Direktør Peter Stenholm (suppleant)

Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Marianne Dissing (ordinær dommer)

Koncerndirektør Kim Bruhn-Petersen (suppleant)

Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)

Fhv. bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Kontorchef Carl Erik Johansen (ordinær dommer)

Juridisk chef Pernille Christensen (ordinær dommer)

Chefkonsulent Anne Færge Bork (suppleant)

Specialkonsulent Louise Koldby Dalager (suppleant)

Kontorchef Carsten Holm (suppleant)

Forhandlingsdirektør Signe Friberg Nielsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

Formand Lizette Risgaard (ordinær dommer)

Advokat Benny Rosberg (ordinær dommer)

Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)

Forbundsformand Kim Simonsen (ordinær dommer)

Gruppeformand Mads Andersen, (suppleant)

Næstformand Tage Arentoft, (suppleant)

Næstformand Arne Grevsen (suppleant)

Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)

Forbundsformand Claus Jensen, (suppleant)

Gruppeformand Tina Møller Madsen (suppleant)

Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)

Organisationssekretær Arne Sørensen, (suppleant)

Sektorformand Simon Tøgern, (suppleant)

Gruppeformand Jan Villadsen, (suppleant)

Direktør Mads Øland, (suppleant)
Gruppenformand Ellen K. Lykkegård (suppleant)

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

Formand Bente Sorgenfrey (ordinær dommer)
Formand Finn R. Larsen (ordinær dommer)
Direktør Svend Askær (suppleant)
Advokat Helle Hjorth Bentz (suppleant)
Afdelingschef Jens Harboe (suppleant)
Direktør Torkild Justesen (suppleant)
Forhandlingsdirektør Sofie Nilsson (suppleant)
Forhandlings- og relationschef Bo Vistisen (suppleant)

1.3. Retsmøder

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

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

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.

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 offentliggøres umiddelbart efter afsigelsen på www.arbejdsretten.dk.

1.4. Retssagerne

1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, har stabiliseret sig på et lavere niveau end for en del år siden. 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	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Modtagne sager	1073	1045	992	810	882	866	815	853	718	724	667
Afsluttede sager	859	991	1096	857	1129	782	909	872	763	756	615
Verserende sager	961	1015	897	864	617	701	607	585	540	511	561

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
LO	883	848	918	769	836	815	772	807	670	665	620
Andre	79	11	11	19	11	23	13	12	18	27	13

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager indbragt af arbejdsgiverorganisationer og enkelt-arbejdsgivere:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DA	67	120	55	12	24	19	25	25	24	28	25
Andre	44	66	8	10	11	9	5	9	6	4	9

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 615 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2016, bortfaldt 223 uden, at der var afholdt retsmøde.

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

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

Kun 111 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 94, 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.

Der blev afsluttet 17 sager ved dom. I 2 af disse sager medvirkede der ikke faglige dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet
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)	154	370	455	138
2011	18 (4)	84	275	209	196
2012	8 (1)	95	309	238	259
2013	10	110	264	184	304
2014	15 (1)	89	239	159	261
2015	15 (1)	115	205	169	252
2016	17 (2)	94	199	99	223

Antal domme dækker over antal hovedforhandlinger. 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

25 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2016, 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 årsberetning 2008, er det sjældent, at sagerne indbringes på ny.

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog i 2016, 455 eller godt 68%, 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. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetning 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinjer for bodsudmålingen.

Til belysning af sagernes karakter i øvrigt henvises til resuméerne nedenfor i bilag 1 samt til linket til Arbejdsrettens afgørelser på Arbejdsrettens hjemmeside www.arbejdsretten.dk, hvor afgørelserne kan findes i fuld tekst.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2016 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

110 dage for 199 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

298 dage for 94 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

431 dage for 17 sager afgjort ved dom.

Herunder er årets gennemløbstider sammenlignet med tidligere år (angivet i dage):

ÅR	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
U-domme	87	107	125	167	133	115	114	117	128	130	110
Retsformands- afgørelser	210	376	419	244	247	283	320	481	379	272	298
Dom	491	490	637	455	434	435	317	459	397	511	431

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2016 var der 561 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 511 med udgangen af 2015).

1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2016 blev der afholdt 147 retsmøder i Arbejdsretten (mod 148 i 2015).

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 2016 sædvanligvis behandlet ca. 14 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 oftest pr. telefon.

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Lene Pagter Kristensen	(1)	8	17	
Thomas Rørdam	1	10	17	
Jytte Scharling	2 (1)	10	10	
Poul Dahl Jensen	6 (1)	18	12	
Lars Hjortnæs	2 (1)	10	7	
Oliver Talevski	6	8	12	
Jørn Andersen		29	15	154
Tine Vuust		4	3	45

Tallene i parentes henviser til hovedforhandlinger med udvidet formandskab.
2 sager blev hovedforhandlet uden sidedommere heraf 1 med udvidet formandskab.

Der deltager faglige dommere i hovedforhandlinger, medmindre det i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 2, er besluttet, at sagen skal behandles af et (eller flere) medlem(mer) af formandskabet alene.

<i>Arbejdsgiverindstillede</i>	Antal domme
Nils Juhl Andreasen	1
Henrik Dahl	5
Poul Flemming Hansen	4
Henrik Lind	4
Sanne Stadil	2
Erik Kjærgaard	4
Anders Søndergaard Larsen	2
Kim Graugaard	1
Thomas Rønnow	11
Peter Stenholm	7
Carsten Holm	2
Carl Erik Johansen	1
Tina Reissmann	2

Morten Schønning-Madsen	1
Louise Dalager	1
Mariane Dissing	2
Kim Bruhn-Petersen	1

<i>Lønmodtagerindstillede</i>	Antal domme
Arne Grevsen	4
Tage Arentoft	7
Ulla Jacobsen	1
Asger Tue Pedersen	6
Benny Rosberg	3
Sofie Nilsson	1
Arne Sørensen	2
Sine Sunesen	1
Bo Vistisen	2
Nicolai Westergaard	6
Mads Øland	5
Martin Teilmann	4
Simon Tøgern	3
Tina Møller Madsen	1
Svend Askær	3
Torkild Justesen	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 regler for behandling af faglig strid (2006-normen), der er optaget som bilag 4 til årsberetning 2007.

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

I 2016 blev der udpeget opmænd i 207 sager mod 224 i 2015.

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 rettens formandskab.

Ved afgivelsen af denne årsberetning var følgende optaget på listen, som løbende føres á jour på www.arbejdsretten.dk:

- Lene Pagter Kristensen, *højesteretsdommer*, formand for Arbejdsretten
- Jytte Scharling, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Poul Dahl Jensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Lars Hjortnæs, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Oliver Talevski, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Marianne Højgaard Petersen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Børge Dahl, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Søgaard, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Niels Waage, *fhv. retspræsident*
- Helle Bertung, *retspræsident* ved retten i Viborg,
- Birger Stein Christensen, *fhv. ankechef*
- Mette Christensen, *fhv. vicepræsident i SØ- og Handelsretten*
- Inge Neergaard Jessen, *landsdommer*
- Ulrik Jørgensen, *byretsdommer*
- Jens Kristiansen, *professor, dr. jur.*
- Marianne Levy, *fhv. landsdommer*
- Lars Lindencrone Petersen, *advokat*
- Vibeke Rønne, *højesteretsdommer*
- Hanne Schmidt, *højesteretsdommer*
- Jon Stokholm, *højesteretsdommer*
- Tine Vuust, *landsdommer*
- Lotte Wetterling, *vicepræsident i SØ- og Handelsretten*

En oversigt over de opmandskendelser og -tilkendegivelser, Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 3 til årsberetningen. Afgørelserne kan i deres helhed ses på 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 23. november 2016 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af kommitteret Torsten Hesselbjerg som forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes indstilledes fhv. direktør for Folketinget Ole Stig Andersen, landsdommer Ejler Bruun, statsadvokat Lennart Lindblom og fhv. landsdommer Bent Østerborg til genudnævnelse som mæglingmænd for en 3-årig periode, dog således at fhv. direktør for Folketinget Ole Stig Andersen fratræder med udgangen af 2017.

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 ifølge loven § 11 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 2016 ikke udpeget mæglingsmænd i henhold til disse bestemmelser.

2. Tjenestemandsretterne.

2.1. *Kompetence*

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

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

En beskrivelse af baggrunden for oprettelsen af tjenestemandsretterne og deres virksomhed findes i årsberetning 2006 afsnit 4.2.

2.2. *Retternes sammensætning*

2.2.1. *Regelsættene*

Efter tjenestemandslovens § 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 Tjenestemandsret 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 Tjenestemandsretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret.

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). Beskikkelsen sker for så vidt angår de 2 og disses stedfortrædere efter fælles indstilling af KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner. For så vidt angår de 2 andre og disses stedfortrædere sker

beskikkelse 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. Tjenestemandsretternes formandskab

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (stedfortræder, fra 1. februar 2017)

2.2.3. Landsdommerne

Landsdommer Mikael Sjöberg
Landsdommer Kåre Mønsted (stedfortræder)
Landsdommer Tuk Bagger
Landsdommer Jannie Christoffersen (stedfortræder)

2.2.4. De ministerudnævnte dommere

Ved årsberetningens afgivelse har Tjenestemandsretten følgende faglige dommere, der er beskikket for en 5-årig periode med virkning fra den 1. juli 2014:

Beskikket af finansministeren:

Kontorchef Carl Erik Johansen, Moderniseringsstyrelsen
Politidirektør Lene Frank, Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi (stedfortræder)
Kontorchef Jesper Schaumburg-Müller, Moderniseringsstyrelsen
HR-chef Erling Wulff, Transport- og Bygningsministeriet
Kontorchef Carsten Holm, Moderniseringsstyrelsen
Chefkonsulent Eva Hoff Sonne, Moderniseringsstyrelsen (stedfortræder)
Kontorchef Grith Sandst Poulsen, Forsvarsministeriet
Forhandlingschef Anne Kathrine Braad, Rigspolitiet (stedfortræder)

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

Formand Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation
Vicesekretariatschef Henrik Højrup, Lærernes Centralorganisation (stedfortræder)
Formand Jesper Korsgaard Hansen, CO10 – Centralorganisationen af 2010
Vicesekretariatschef Henrik Højrup, CO10 – Centralorganisationen af 2010 (stedfortræder)
Formand Lars Qvistgaard, Akademikerne
Formand Niels Henrik Tønning, Akademikerne (stedfortræder)
Sekretariatschef Janus Broe Malm, Offentligt Ansattes Organisationer
Konsulent Dan Richardsen, Offentligt Ansattes Organisationer (stedfortræder)

Ved årsberetningens afgivelse har Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret følgende faglige dommere, der ligeledes er beskikket for 5 år med virkning fra den 1. juli 2014:

Beskikket af indenrigs- og socialministeren efter indstilling af henholdsvis de forhandlingsberettigede organisationer, KL og Danske Regioner:

Chefkonsulent Ettie Trier Petersen, FOA

Chefkonsulent Tine Holst, Akademikerne (stedfortræder)

Konsulent Pernille Olsen, Forhandlingsfællesskabet

Advokat Marianne Borker, Sundhedskartellet (stedfortræder)

Juridisk chef Pernille Christensen, KL

Kontorchef Louise Koldby Dalager, KL (stedfortræder)

Chefrådgiver Ulla Fehrenkamp, Danske Regioner

Chefkonsulent Anne Færge Bork, KL (stedfortræder)

2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Statslig	11	6	3	4	1	5	3	2	5	3	0
Kommunal	28	12	4	3	3	1	2	1	0	0	0

Afsluttede sager	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Forlig	10	10	5	10	3	4	2	2	5	0	0
Overladt	1	12	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Dom	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1 (1)	2 (1)	0	0	1 (1)	2 (1)

(1) statslig (2) kommunal

Resuméer af Tjenestemandsrettens 2 domme er optaget som bilag 2 til årsberetningen. Afgørelserne kan i deres helhed ses på www.arbejdsretten.dk.

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

Arbejds- og tjenestemandsretternes retssale og sekretariat findes på adressen Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 95 67 22, e-mail: aretten@arbejdsretten.dk, hjemmeside www.arbejdsretten.dk

3.2. Medarbejdere

Der er ved årsberetningens afgivelse knyttet følgende til sekretariatet:

3.2.1 Sekretariatet

Sekretariatsleder, landsdommer Tine Vuust

Ekspeditionssekretær Marianne Bjørnshauge
Kontorfunktionær Jette Rasmussen
Stud.jur. Emma Lassen

Betjentformand Steen Jensen

Dommerfuldmægtig Sandra Bodilsen
Dommerfuldmægtig Diane Svanholm Kvist
Dommerfuldmægtig Lise Troelsen
Dommerfuldmægtig Mads Pedersen

3.2.2. Sekretariatslederen

Det overordnede ansvar for retterne påhviler sekretariatsleder Tine Vuust, der som krævet i arbejdsretsloven opfylder de almindelige betingelser for at være dommer.

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

3.2.3. Dommerfuldmægtigene

Dommerfuldmægtigene 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.

Dommerfuldmægtigene udarbejder endvidere bl.a. resumeer af domme og andre afgørelser til retternes hjemmeside.

4. Informationsvirksomhed

4.1. Hjemmeside

De kollektive arbejdsretters fælles hjemmeside, www.arbejdsretten.dk, indeholder en udførlig beskrivelse af sagsgangen ved Arbejdsretten, Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret. Herudover indeholder den bl.a. oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de seneste års domme og afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

Sekretariatet udgav indtil november 2016 et nyhedsbrev – Nyt om kollektiv Arbejdsret – 2 gange om året, som indeholdt resuméer af alle domme afsagt af Arbejdsretterne og tjenestemandsretterne 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. De udgivne nyhedsbreve kan ses på www.arbejdsretten.dk og www.danskforeningforarbejdsret.dk. Da der er tale om oplysninger, som i forvejen er offentligt tilgængelige, og da udgivelsen af nyhedsbrevet var tidkrævende, er det efter drøftelse i bestyrelsen for Dansk Forening for Arbejdsretsret blevet besluttet, at Nyt om Kollektiv Arbejdsret ikke længere skal udgives.

4.2. 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.

4.3 Besøg

Der er offentlig adgang til hovedforhandlinger uden forudgående aftale, og de kollektive arbejdsretters sekretariat modtager meget gerne besøgende til rundvisning og foredrag om Arbejdsrettens virke og arbejdsform – og om palæets over 200 årige historie og tidligere beboere.

I 2016 og begyndelsen af 2017 har Marianne Bjørnshauge, Steen Jensen og Jette Rasmussen således modtaget en række besøgende til foredrag og rundvisning.

5. Internationalt samarbejde

Det 11. nordiske arbejdsrettsdommermøde blev afholdt den 27. og 28. maj 2016 i Helsingfors til drøftelse af aktuelle og andre spørgsmål af fælles interesse. Formanden, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen samt næstformændene, højesteretsdommer Poul Dahl Jensen, højesteretsdommer Lars Hjortnæs og højesteretsdommer Thomas Rørdam, deltog.

Det 20. møde i European Association of Labour Court Judges blev afholdt i Amsterdam den 10. og 11. juni 2016. Fhv. sekretariatsleder Jørn Andersen deltog i drøftelserne om "Too Young or Too Old?": Protecting Working Conditions for the New Age.

6. Aktuelle spørgsmål

6.1 Implementering af håndhævelsesdirektivets artikel 12

1. Fondsløsning i stedet for underkontrahentansvar

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67 EU ("håndhævelsesdirektivet"), som bl.a. har til formål at sikre bedre håndhævelse af de regler, som følger af direktiv 96/71/EF ("udstationeringsdirektivet"), giver i artikel 12, stk. 1, medlemsstaterne mulighed for at indføre bestemmelser om underkontrahentansvar, også kaldet "kædeansvar". Medlemsstaterne kan efter bestemmelsen på en ikke diskriminerende og forholdsmæssig måde træffe foranstaltninger til sikring af, at den kontrahent, som arbejdsgiveren (tjenesteyderen) er direkte underkontrahent i forhold til, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløn tilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til

fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang tilgodehavenderne er omfattet af artikel 3 i udstationeringsdirektivet.

Er der tale om aktiviteter som omhandlet i bilaget til udstationeringsdirektivet – dvs. aktiviteter inden for byggeriet – skal medlemsstaterne som udgangspunkt træffe sådanne foranstaltninger som nævnt i artikel 12, stk. 1, jf. artikel 12, stk. 2, men direktivets artikel 12, stk. 6, hjemler dog en medlemsstat mulighed for at implementere en alternativ model til sikring af udstationerede lønmodtageres rettigheder, såfremt medlemsstaten ikke ønsker at indføre det underkontrahentansvar, der følger af håndhævelsesdirektivets artikel 12, stk. 2.

Danmark har ikke som de fleste andre EU-lande lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster. I stedet reguleres løn primært af arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster, hvor håndhævelsen sker i det fagretlige system, og DA og LO har i en fælles hensigtserklæring af 2. september 2015 om den danske model på det private arbejdsmarked udtalt bl.a. , at ”Det er ikke foreneligt med den danske model at lovgive om mindsteløn, almengøre kollektive overenskomster eller lovgive om kædeansvar”.

I Danmark har man derfor i stedet for at lovgive om underkontrahentansvar valgt at implementere en alternativ model til sikring af udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender i form af oprettelse af en fond – Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede – som har til formål at sikre, at lønmodtagere, der udstationeres til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land, kan få dækket et løntilgodehavende baseret på en kollektiv overenskomst, når lønmodtagerens arbejdsgiver ikke har betalt dette i overensstemmelse med en afgørelse truffet i det fagretlige system.

2. Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede

Fonden er oprettet ved lov nr. 613 af 8. juni 2016 og finansieres af ordinære bidrag fra alle ATP-pligtige arbejdsgivere og alle udenlandske virksomheder, der beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark. Udenlandske arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden, vil derudover blive pålagt ekstraordinære bidrag, og det samme gælder den hvervgiver, som er den første danske hvervgiver i forbindelse med leveringen, hvis arbejdsgiveren ikke betaler et pålignet ekstraordinært bidrag, jf. lovens § 4.

Fonden dækker løntilgodehavender, som er fastslået ved fagretlig behandling, når lønmodtageren er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, såfremt arbejdsgiveren ikke har betalt løntilgodehavendet trods påkrav herom fra lønmodtageren eller den faglige organisation, og løntilgodehavendet ikke er forældet. Det er en betingelse, at lønkravet er baseret på en kollektiv overenskomst, som den udenlandske udstationerende virksomhed er forpligtet til at overholde, og afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling skal være påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i andre EU-lande eller EØS-lande, se herom neden for under afsnit 3 og 4.

De nærmere betingelser for, at fonden betaler lønkravet, findes i lovens § 2 og i bekendtgørelse nr. 984 af 29. juni 2016, der er udstedt i medfør af lovens § 2, stk. 6. Af bekendtgørelsens § 7, stk. 3, fremgår, at anmeldelse til fonden skal være indgivet inden en frist på 4 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor kravet er fastslået ved dom eller forlig i Arbejdsretten, eller hvor den fagretlige afgørelse eller forliget er påtegnet af Arbejdsretten. Fondens kan gøre undtagelse fra denne frist, hvis der foreligger særlige omstændigheder, jf. bekendtgørelsens § 7, stk. 4.

Efter anmeldelsen til fonden indtræder fonden i kravet mod arbejdsgiveren og overtager inddrivelsesprocessen. Betaler arbejdsgiveren ikke fonden efter den første henvendelse fra fonden, udbetaler fonden et beløb til lønmodtageren eller til den faglige organisation i overensstemmelse med den fagretlige afgørelse. Fondens kan efter anmodning fra den faglige organisation også inddrive en eventuel bod, som er tilkendt denne i forbindelse med den fagretlige sag, jf. lovens § 5, stk. 2.

3. Betingelserne for at opnå eksigibilitet i EU- og EØS-lande

Fondens inddrivelse af kravet mod den udenlandske arbejdsgiver sker i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov nr. 1563 af 20. december 2006 og ændringslov nr. 518 af 28. maj 2013 (gennemførelse af den omarbejdede Bruxelles I-forordning).

Arbejdsretten er en ”ret”, jf. Bruxelles I-forordningens artikel 2, litra a), og rettens domme samt afgørelser truffet i medfør af arbejdsretslovens § 16, stk. 3, er dermed omfattet af forordningens artikel 36 og artikel 39. Da afgørelserne er eksigible i Danmark, jf. arbejdsretslovens § 34, stk. 1, er de herefter også eksigible i andre EU- og EØS-lande, uden at der stilles krav om erklæring om eksigibilitet, jf. forordningens artikel 39. Afgørelsernes rigtighed kan ikke efterprøves med hensyn til sagens realitet i den stat, som anmodningen er rettet til, jf. forordningens artikel 52, men denne stat kan nægte at anerkende afgørelsen, hvis der foreligger en situation som nævnt i artikel 45. Arbejdsretten skal på begæring af enhver berettiget part udstede en attest om afgørelsens eksigibilitet i Danmark ved brug af formularen i bilag I til forordningen, jf. forordningens artikel 53.

Forlig indgået for Arbejdsretten er omfattet af forordningens artikel 59, og da de er eksigible i Danmark, jf. arbejdsretslovens § 34, stk. 2, kan de herefter fuldbyrdes i de andre medlemsstater på samme betingelser som ”officielt bekræftede dokumenter”, se herom nedenfor.

Hvad angår forlig indgået for og afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, tillægger arbejdsretslovens § 34 også sådanne afgørelser og forlig umiddelbar eksigibilitet her i landet, men dette er efter Bruxelles I-forordningen ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at afgørelserne umiddelbart vil kunne danne grundlag for tvangsfuldbyrdelse i andre EU- og EØS-lande. Afgørelserne vil imidlertid kunne blive umiddelbart eksigible i disse lande, såfremt de kan gøres til ”officielt bekræftede dokumenter” som defineret i forordningens artikel 2, litra c. Det følger nemlig af forordningens artikel 58, at et officielt bekræftet dokument, som er eksigibelt i domsstaten, også er eksigibelt i de andre medlemsstater uden krav om erklæring om eksigibilitet og kun kan blive nægtet fuldbyrdelse, hvis en sådan åbenbart vil stride mod grundlæggende retsprincipper (ordre public) i den medlemsstat, som anmodningen rettes til.

Et officielt bekræftet dokument er i artikel 2, litra c, defineret således:

”officielt bekræftet dokument: et dokument, der er udstedt eller registreret som et officielt bekræftet dokument i domsstaten, og hvor den officielle bekræftelse :

- i) vedrører underskriften og dokumentets indhold, og
- ii) er foretaget af en offentlig myndighed eller et andet organ, der er bemyndiget hertil”

Med henblik på at gøre det lettere at opnå eksigibilitet i udlandet af fagretlige afgørelser og forlig – og dermed effektivisere inddrivelsen af løntilgodehavender mv. hos de udenlandske virksomheder –

er der herefter ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 om ændring af bl.a. lov om Arbejdsretten blevet indsat en ny § 34 a i arbejdsretsloven, hvorefter Arbejdsretten bemyndiges til at påtage afgørelser og forlig fra en faglig voldgiftsret, herunder afskedigelsesnævn, samt fra mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter.

4. Arbejdsrettens påtegninger i henhold til Arbejdsretslovens § 34 a

Der er i lovforarbejderne til § 34 a (bemærkningerne til ændringslovens § 2) anført bl.a. følgende herom:

”Det foreslås, at der indsættes en ny § 34 a i Arbejdsretsloven, hvorefter Arbejdsretten bemyndiges til at påtage afgørelse og forlig fra en faglig voldgiftsret, herunder afskedigelsesnævn, samt fra mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles I-forordningens artikel 58. Herved tilvejebringes et hjemmelsgrundlag for at påtage afgørelser og forlig fra det fagretlige system. Påtegningen angår afgørelsen, jf. definitionen i Bruxelles I-forordningens artikel 2, litra c, Dette vil bl.a. have betydning for Arbejdsmarkedets Fond for Udstationeredes tvangsinddrivelse af krav i andre EU-lande, når fonden har dækket en udstationeret lønmodtagers krav.

Arbejdsretten vil herefter ligeledes kunne udstede attester efter Bruxelles I-forordningens bilag II, jf. forordningens artikel 60 om det officielt bekræftede dokument. Adgangen til at udstede attester om det officielt bekræftede dokument vil herefter følge af § 1, stk. 3, i Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007 om visse spørgsmål vedrørende gennemførelse af parallelaftale om Bruxelles I-forordningen.

De afgørelser og forlig fra de fagretlige instanser, som efterfølgende ønskes attesteret, skal indeholde de nødvendige oplysninger med henblik på, at Arbejdsretten på anmodning vil kunne udstede en attest efter Bruxelles I-forordningens artikel 60. Artikel 60 henviser til forordningens bilag II, der indeholder en række punkter, der skal oplyses om, herunder sagens parter, kravets størrelse, betalingsfrister, rentekrav, m.v.

Det følger af Arbejdsretsloven, at de faglige voldgiftsretter behandler sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster. Parterne i sager for faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder.

LO og DA har udformet en vejledning til brug for udformning af afgørelser fra mæglingsmøder, fællesmøder og organisationsmøder, der skal sikre, at de nødvendige oplysninger tilgår Arbejdsretten i forbindelse med en anmodning om attestering af en afgørelse fra det fagretlige system.

Konfliktløsningen på det danske arbejdsmarked er fastlagt i Arbejdsretsloven og i ”Regler for behandling af faglig strid”, som er indgået af DA og LO.

Under den fagretlige behandling gælder de sædvanlige regler om organisationsfuldmagten, dvs. organisationers adgang til at forpligte deres medlemmer vedrørende overholdelsen af overenskomster.

I relation til Arbejdsrettens påtegning af afgørelser eller forlig fra mæglingmøder, organisationsmøder eller fællesmøder m.v. som officielt bekræftede dokumenter bemærkes, at når der er tale om en udenlandsk arbejdsgiver, der er medlem af en dansk arbejdsgiverorganisation, skal Arbejdsretten alene bekræfte underskriften vedrørende arbejdsgiverorganisationen og lønmodtagerorganisationen på grundlag af afgørelsen eller forliget.

Det bemærkes, at der i situationer, der involverer en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver er tungtvejende hensyn i forhold til, at inddrivelsesgrundlaget ikke efterfølgende mødes med indsigelser. I de situationer, hvor der er tale om en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver, som således ikke kan være repræsenteret af en dansk arbejdsgiverorganisation under den fagretlige behandling, forudsættes den fagretlige sag at skulle føres ved en faglig voldgift eller i Arbejdsretten i overensstemmelse med Arbejdsretslovens regler, hvis den faglige organisation ønsker en påtegning fra Arbejdsretten efter den foreslåede bestemmelse. Hvor der således er tale om en uorganiseret arbejdsgiver, vil der være tale om, at Arbejdsretten bekræfter den faglige voldgiftsavgørelse som officielt bekræftet dokument. Opmænd i faglige voldgiftsretter udpeges af Arbejdsretten, jf. Arbejdsretslovens § 27.”

Arbejdsrettens påtegning af en afgørelse eller forlig som et officielt bekræftet dokument sker således ved at udstede en attest ved brug af formularen i bilag II til forordningen indeholdende et sammendrag af den eksigible forpligtelse i det officielt bekræftede dokument eller af aftalen mellem parterne i retsforliget, jf. forordningens artikel 60. Det fremgår af bilag II, at attesten skal indeholde oplysning om, at det er Arbejdsretten, som har udstedt attesten. Er det en afgørelse, som skal attesteres, skal bl.a. fremgå navnet og adressen på det fagretlige organ, som har truffet afgørelsen, og afgørelsens sagsnummer. Er det et fagretligt forlig, som skal attesteres, skal fremgå navn og adresse på det organ, som har godkendt forliget, og forligets sagsnummer. Endvidere skal angives en række identifikationsoplysninger vedrørende parterne. Det skal bekræftes, at afgørelsen eller forliget er eksigibelt efter dansk ret, og der skal besvares en række spørgsmål vedrørende sagens genstand.

Det er den organisation, som ønsker Arbejdsrettens påtegning på en afgørelse eller et forlig, som skal sørge for at forsyne Arbejdsretten med de nødvendige oplysninger. Den vejledning herom fra DA og LO, som er omtalt i forarbejderne til § 34 a, er et udkast, som er sålydende:

”Vejledning for fagretlige afgørelser og fagretlige forlig, som skal kunne inddrives i udlandet efter påtegning af Arbejdsretten i henhold til Bruxelles I-forordningen

1. Indledende beskrivelse af baggrunden for mødet, redegørelse for klagers påstand med henvisning til dokumenter, e-mails etc.
2. Faglig organisations navn, adresse, cvr-nr. (fordringshaver).
3. Lønmodtagernes navn, adresse, fødselsdato, identifikationsnummer (cpr-nummer eller lignende, hvis afgørelsen vedrører konkrete og identificerede lønmodtagere).
4. Arbejdsgiverorganisationens navn, adresse, cvr-nr. (virksomheden).

5. Virksomhedens navn, adresse i udlandet, identifikationsnummer eller registreringsnummer i udlandet og kontaktoplysninger.

6. Afgørelse/forlig:

Opgørelse af skyldige beløb, og herunder med angivelse af:

- beløb (evt. opdelt på enkelte poster for hver lønmodtager)
- valuta
- til hvem betaling skal ske
- hvem skal betale (debitor)
- betalingsstermin, betalingsform (engangs- eller ratebetaling), betalingsvaluta
- evt. renter, beløb, dvs. hovedstol/andet beløb, som renter skal beregnes af, samt hvilken procentsats renter beregnes af

7. Beløb, som skal kunne dækkes af Arbejdsmarkedets fond til sikring af udstationerede lønmodtageres lønkrav, skal være udspecificerede og kunne identificeres i forhold til den konkrete lønmodtager.

8. Sted og dato.

9. Underskrift af faglig organisation (navnet på den underskrivende repræsentant skal tillige fremgå med blokbogstaver)

10. Underskrift af arbejdsgiverorganisation (navnet på den underskrivende repræsentant skal tillige fremgå med blokbogstaver).

Evt. underskrift af involverede lønmodtagere (hvis til stede og vedrører individuelle lønmodtagere) skal tillige fremgå med blokbogstaver).

Evt. virksomhedens underskrift (hvis der er tale om et forlig) (navnet på den underskrivende repræsentant skal tillige fremgå med blokbogstaver)."

Opmænd i faglige voldgiftsretter må, hvor arbejdsgiveren er en udenlandsk virksomhed, være opmærksom på, at voldgiftsavgørelsen eller et forlig indgået for voldgiftsretten indeholder de fornødne oplysninger til, at Arbejdsretten kan attestere afgørelsen eller forliget ved brug af Bruxelles I-forordningens formular II.

5. Specielt om fuldbyrdelse af afgørelser og forlig vedrørende organiserede udenlandske arbejdsgivere

Afgørelser fra faglige voldgifter, mæglingsmøder mv. og forlig i det fagretlige system vedrørende en organiseret udenlandsk arbejdsgiver vil med en påtegning fra Arbejdsretten som et "bekræftet officielt dokument" kunne fuldbyrdes efter reglerne i Bruxelles I-forordningen.

Den kollektive arbejdsret bygger i Danmark på et princip om, at det er organisationerne, som har status som parter i det fagretlige system, og at det er organisationerne, som har alle partsbeføjelserne, herunder adgangen til at frafalde krav og forlige sager. Det følger heraf, at afgørelser eller forlig, som organisationerne har truffet eller indgået på mæglings- eller

organisationsmøder, er bindende for organisationernes medlemmer, selv om de ikke har tiltrådt afgørelsen. Arbejdsretten skal derfor ved påtegning af sådanne afgørelser og forlig efter arbejdsretslovens § 34 a bekræfte ægtheden af underskriften vedrørende organisationsrepræsentanterne og ikke den enkelte arbejdsgivers eller lønmodtagers underskrift.

Referater fra lokale forhandlinger er ikke omfattet af § 34 a og kan derfor ikke fuldbyrdes efter Bruxelles 1-forordningens regler.

Afgørelser fra et mæglingsudvalg kan være ugyldige, hvis udvalget har overskredet sin kompetence ved at træffe afgørelse om et spørgsmål, der ikke er omfattet af mæglingstemaet, eller har tilsidesat formforskrifter af væsentlig betydning for afgørelsen. En anmodning om, at Arbejdsretten bekræfter en sådan afgørelse som et officielt dokument i henhold til Bruxelles 1-forordningen, kan være en anledning til at bringe spørgsmålet om ugyldighed op fra parternes side. Det synes derimod efter lovforslagets bemærkninger ikke oplagt, at Arbejdsretten af egen drift skal påse, om mæglingsudvalget har overskredet sin kompetence, eller om formkravene i øvrigt er overholdt. Det må også i den sammenhæng spille ind, at arbejdsgiverorganisationen har rådigheden over sagen og er ansvarlig over for arbejdsgiveren for, at sagen afgøres eller forliges på et forsvarligt grundlag, ligesom der i modsætning til retsafgørelser er adgang til materielt at få prøvet et ”officielt bekræftet dokument” i fuldbyrdelsesstaten, jf. s. 476 i kommentar til Bruxelles I-forordningen, 2. udgave, ved Ketilbjørn Hertz.

6. Specielt om fuldbyrdelse af afgørelser og forlig vedrørende uorganiserede udenlandske arbejdsgivere

Det vil ikke være muligt under fagretlige møder mellem en lønmodtagerorganisation og en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver at indgå forlig, som kan påtegnes af Arbejdsretten som et officielt bekræftet dokument, bl.a. fordi Arbejdsretten ikke har mulighed for at bekræfte ægtheden af arbejdsgiverens underskrift.

Hvor der er tale om en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver, kan der derfor kun opnås en afgørelse eller et forlig, som er umiddelbart eksigibel i andre EU- og EØS-lande, hvis sagen indbringes for Arbejdsretten eller for en faglig voldgiftsret.

Afgørelser truffet af Arbejdsretten er som allerede nævnt umiddelbart eksigible efter forordningens artikel 39 og skal, jf. forordningens artikel 36, anerkendes i de øvrige medlemsstater, medmindre der findes grunde som omhandlet i artikel 45 til at afslå fuldbyrdelse. § 45 omfatter blandt andet den situation, at der søges fuldbyrdet en udeblivelsesdom, hvor det indledende processkrift ikke er blevet forkyndt for indklagede i så god tid og på en sådan måde, at indklagede har kunnet varetage sine interesser under sagen, medmindre indklagede har undladt at tage skridt til at anfægte retsafgørelsen, selv om vedkommende havde mulighed for at gøre dette, jf. artikel 45, punkt 1.b. Da udeblivelsesdomme navnlig forekommer i Arbejdsrettens sager vedrørende uorganiserede arbejdsgivere, og da de udenlandske udstationerede virksomheder ofte vil være uorganiserede, er Arbejdsretten ved behandlingen af disse sager meget opmærksom på, at der sker korrekt forkyndelse for arbejdsgiveren af klageskriftet mv. Det kan være en tidskrævende proces, men er nødvendigt for at sikre, at retsafgørelsen er eksigibel og kan påtegnes som sådan af Arbejdsretten efter artikel 53 ved brug af Bruxelles 1-forordningens bilag I.

Indgår parterne et forlig i Arbejdsretten, vil et sådant retsforlig skulle påtegnes efter reglerne om ”officielt bekræftede dokumenter”, for at det senere kan fuldbyrdes efter reglerne i Bruxelles 1-

forordningen, jf. forordningens artikel 59. Med henblik på senere at kunne attestere ægtheden af et sådant retsforlig som et officielt bekræftet dokument må Arbejdsretten i forbindelse med forligets indgåelse sikre sig, at der foreligger dokumentation for identiteten og tegningsberettigelsen for den person, der møder som eller for arbejdsgiveren, hvis denne ikke giver møde ved advokat.

Bliver sagen indbragt for en faglig voldgiftsret, udpeges opmanden i den faglige voldgiftsret af Arbejdsretten, og det er derfor uproblematisk for Arbejdsretten senere at attestere, at en afgørelse eller et forlig er truffet af eller indgået for den pågældende faglige voldgiftsret. Arbejdsretten bør dog ikke påtage en afgørelse eller et forlig vedrørende en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver, uden at det af afgørelsen eller forliget fremgår, at arbejdsgiveren eller arbejdsgiverens repræsentant har dokumenteret sin identitet og tegningsberettigelse, hvis arbejdsgiveren ikke har været repræsenteret ved advokat.

Det skal afslutningsvis oplyses, at Arbejdsretten endnu ikke har modtaget nogen anmodninger om påtegninger efter arbejdsretslovens § 34 a.

Bilag 1

Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme. Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 7. januar 2016 (AR2014.0647) Oliver Talevski med faglige dommere

FTF for Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Skandinavisk Data Center A/S

Virksomhed og arbejdsgiverforening frifundet for brud på hovedaftale i sag om overgang fra lokal virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomst.

Sagen angik spørgsmål om fortolkningen af parternes hovedaftale i et tilfælde, hvor parterne ikke kunne opnå enighed om overgang fra en lokal virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomsten.

Arbejdsretten udtalte, at hovedaftalen ikke skulle forstås således, at overgangen skulle ske efter princippet om omkostningsneutralitet. Arbejdsretten udtalte endvidere, at udtrykket "Organisationerne bistår" til at finde rimelige løsninger i overensstemmelse med sin ordlyd skulle forstås således, at organisationerne står til rådighed, hvis de lokale parter (arbejdsgiveren eller tillidsrepræsentanterne) anmoder organisationerne om bistand. Der var med andre ord ingen forpligtelse til at inddrage organisationerne med henblik på forhandling om rimelige løsninger.

Som følge heraf fandt Arbejdsretten, at virksomheden ikke havde brudt hovedaftalen, hvorfor både virksomheden og arbejdsgiverorganisationen blev frifundet for de nedlagte bodspåstande.

Dom af 3. februar 2016 (AR2015.0171) Oliver Talevski med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for Danren A/S

Virksomhedsoverdragelsesloven fandt ikke anvendelse ved overtagelse af rengøringen for en kommune.

En virksomheds overtagelse af rengøringen efter et udbud i en kommune indebar ikke overdragelse af de to tidligere leverandørers virksomhed eller en del heraf efter virksomhedsoverdragelsesloven, idet Arbejdsretten ikke fandt det bevist, at virksomheden havde overtaget en økonomisk enhed, der bevarede sin identitet. De to tidligere leverandører udgjorde hver sin økonomiske enhed, og bedømmelsen af, om identiteten af de økonomiske enheder blev opretholdt efter overdragelsen, måtte foretages for hver virksomhed for sig, selv om rengøringsaktiviteterne blev overdraget samtidig.

Dom af 5. februar 2016 (AR2014.0580) Jytte Scharling med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Scandic Hotel A/S

Ledelsens adfærd i forbindelse med et forsøg på at indgå aftale om fælles trunk var ikke i strid med ledelsesretten eller udtryk for en organisationsfjendtlig handling

Hotel Scandic Copenhagen fremsatte i maj/juni 2014 forslag om at samle tjenerne ansat i hotellets restaurant- og konferenceafsnit og lobbybar i en fælles trunk. Frem til dette tidspunkt havde de ti tjenerne i restaurant- og konferenceafsnittet arbejdet i fælles kasse, som bl.a. medførte lighedeling af omsætningen. Disse tjenerne var ikke umiddelbart indstillede på en ændring af den eksisterende ordning, men opsagde efter at være blevet pålagt nye arbejdsopgaver denne ordning, således at alle tjenerne arbejdede "på egen pind". Der pågik herefter forhandlinger om at indgå en aftale om fælles trunk.

Sagen angik, om ledelsen i forbindelse med forsøget på at indgå aftale om fælles trunk havde udøvet en sådan pression, at ledelsen reelt havde frataget tjenerne deres overenskomstbaserede frihed til at vælge, om de ønskede at arbejde i fælles trunk, og således havde handlet i strid med ledelsesretten. Der var endvidere spørgsmål om, hvorvidt ledelsen i sin adfærd over for en række medarbejderne, herunder tillidsrepræsentanten, havde handlet organisationsfjendtligt.

Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at ledelsen ved sin adfærd havde frataget serveringspersonalet adgangen til frit at bestemme, om de ville arbejde i fælles kasse med fælles beholdning, eller at ledelsen ved sin adfærd havde udøvet chikane i et forsøg på at gennemtvinge sine ønsker. Hotel Scandic havde herefter ikke overskredet grænserne for ledelsesretten.

Arbejdsretten fandt endvidere ikke, at ledelsens adfærd, herunder ved ikke at imødekomme tillidsrepræsentantens ønske om, at 3F-afdelingen deltog i et møde, var udtryk for en organisationsfjendtlig handling fra ledelsens side.

Dom af 16. februar 2016 (AR2015.0084) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

FTF for Turistførerforeningen mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for BDP A/S

Virksomhed havde ikke tiltrådt overenskomst

Sagen angik, om BDP A/S havde tiltrådt den overenskomst for 2015-2018, som var indgået mellem Turistførerforeningen og medlemmer af Danmarks Rejsebureau Forenings Incoming Fraktion. Det fremgik af overenskomsten, at den alene omfattede de medlemmer af Incoming Fraktionen, der havde tiltrådt overenskomsten. BDP's direktør havde som formand for Incoming Fraktionen underskrevet overenskomsten, men afgav ikke på vegne af sin virksomhed erklæring om tiltrædelse. Arbejdsretten fastslog, at der ikke var grundlag for at fravige overenskomstens ordlyd, og at en virksomhed, der var medlem af Incoming Fraktionen, således kun blev omfattet af overenskomsten, hvis virksomheden valgte at tiltræde den. BDP havde som nævnt ikke afgivet en særskilt tiltrædelseserklæring, og Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at BDP's direktør havde ageret på en måde, der kunne opfattes som en tiltrædelse af overenskomsten på BDP's vegne eller som et tilsagn om at ville tiltræde. BDP A/S blev derfor frifundet.

Dom af 15. marts 2016 (AR2015.0676) Lars Hjortnæs

Dansk Pilotforening mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Virksomhed pålagt bod for at have foretaget trinvis implementering af overenskomstvilkår, der skulle implementeres i helhed

SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden og Dansk Pilotforening indgik den 31. marts 2015 ny overenskomst. Det fremgik af implementeringsbilaget til overenskomsten, at overenskomstens bestemmelser i § 5 om tjenesteperioder, scheduling og arbejdstid skulle implementeres på én gang pr. 1. september 2015 eller snarest muligt derefter. I juni 2015 meddelte SAS pr. mail pilotforeningen, at SAS som følge af manglende programmeringskapacitet hos IT-leverandøren var nødsaget til at iværksætte bestemmelserne i § 5 trinvist i henhold til en af SAS udarbejdet plan. SAS bad samtidig pilotforeningen om bemærkninger til implementeringsplanen. Mailen fra SAS blev af flere grunde ikke besvaret af Pilotforeningen, og SAS rykkede ikke for svar. Medio september 2015 meddelte SAS pilotforeningen, at man havde måttet iværksætte trinvis implementering af hensyn til udarbejdelse af bl.a. piloternes arbejds-skemaer. Pilotforeningens nytiltrådte bestyrelsesformand meddelte herefter ved mail af 16. september 2015, at man havde modtaget SAS' forslag til implementeringsplan, men ikke havde taget stilling endnu, og at man derfor forventede, at SAS ville overholde implementeringsbilaget. SAS fortsatte den trinvis implementering uanset meddelelsen fra pilotforeningen. Programmeringsarbejdet med indførelse af de nye tjenestegøringsbestemmelser blev afsluttet ved årsskiftet 2015/2016.

Arbejdsretten lagde bevismæssigt til grund, at det navnlig var af økonomiske og logistiske årsager, at SAS ønskede at løse de IT-mæssige problemer gennem en trinvis implementering fra den 1. september 2015 frem for at udskyde implementeringen af samtlige regler i § 5, blandt andet fordi SAS allerede i foråret var begyndt at planlægge håndteringen af visse ruter ud fra reglerne i de nye overenskomster.

Arbejdsretten fandt, at der forelå et bodspådragende overenskomstbrud og udmålte en skønsmæssigt fastsat bod på 100.000 kr. Arbejdsretten lagde herved navnlig vægt på, at SAS havde indgået implementeringsaftalen uden forinden at have gjort tilstrækkeligt for at sikre sig, at der ikke ville opstå problemer med at overholde såvel intentionen om hurtig implementering som det krav om en samlet implementering af § 5, som man måtte vide, at pilotforeningen lagde afgørende vægt på.

Dom af 7. april 2016 (AR2015.0328) Lene Pagter Kristensen, Jytte Scharling, Lars Hjortnæs med faglige dommere

FTF for CAU, Cabin Attendants Union, mod Dansk Arbejdsgiverforening for Cimber A/S og for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Et flyselskab, som ved en virksomhedsoverdragelse havde overtaget fly og flypersonale fra et søsterselskab, var berettiget til at frasige sig den overenskomst, som gjaldt mellem de overtagne medarbejdere og søsterselskabet

De indklagede selskaber, SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (i det følgende betegnet SAS) og Cimber A/S (Cimber), er ejet af moderselskabet SAS AB. SAS har for så vidt angår kabinepersonalet i Danmark indgået overenskomst med Cabin Attendants Union

(CAU), mens kabinemedarbejderne i Cimber er omfattet af den overenskomst, der er indgået imellem Cimber og Serviceforbundet (Flybranchens Personale Union (FPU)).

Cimber havde, forinden selskabet blev søsterselskab til SAS, i en årrække udført indenrigsflyvninger for SAS. I september 2014 opsagde SAS samarbejdet med Cimber til ophør ved udgangen af marts 2015. I december 2014 blev Cimber opkøbt af SAS AB med henblik på at gøre det muligt for SAS-koncernen selv - via Cimber - at udbyde og drive regionale flyruter. I forbindelse med opkøbet af Cimber blev en del af SAS's produktion overdraget til Cimber, og SAS dry-leasede pr. 1. marts 2015 12 fly til Cimber, således at disse fly blev stillet til Cimbers disposition uden besætning, vedligeholdelse m.v. De samme fly blev herefter wet-leaset fra Cimber til SAS, således at SAS fik stillet flyene til rådighed med piloter, kabinepersonale, vedligeholdelse m.v. En række af SAS' kabinemedarbejdere blev pr. 1. marts 2015 overført til Cimber med henblik på at udføre flyvningerne. I forlængelse heraf meddelte Cimber ved brev af 18. marts 2015 CAU, at overtagelsen af kabinemedarbejderne fra SAS var sket i henhold til lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, at medarbejderne i overensstemmelse med bestemmelserne i denne lov bevarede deres individuelle løn- og ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten indgået mellem SAS og CAU til udgangen af overenskomstperioden, men at Cimber ikke ønskede at blive omfattet af denne overenskomst og derfor frasagde sig overenskomsten i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a.

CAU gjorde gældende, at Cimber var forpligtet af den mellem CAU og SAS indgåede overenskomst, da der bestod arbejdsretlig identitet mellem selskaberne, og da Cimbers frasisgelse af overenskomsten udgjorde en omgåelse af overenskomsten mellem CAU og SAS. SAS og Cimber påstod frifindelse og bestred, at der forelå arbejdsretlig identitet mellem SAS og Cimber, ligesom selskaberne bestred, at der forelå omgåelse af den mellem SAS og CAU indgåede overenskomst.

Arbejdsretten fastslog, at SAS og Cimber er selvstændige juridiske personer, og at det følger af arbejdsretlig praksis, at en juridisk persons overenskomstindgåelse som udgangspunkt ikke forpligter en anden juridisk person, heller ikke et søsterselskab eller andet selskab i samme koncern. Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten til grund, at SAS og Cimber også efter overdragelsen af fly og kabinepersonale havde selvstændige ledelser og hver sit personale, samt at selskaberne havde forskelligt forretningsmæssigt område, idet Cimbers drift var målrettet korte, regionale flyruter, mens driften af SAS primært var indrettet på længere, herunder interkontinentale ruter. Arbejdsretten lagde endvidere til grund, at overdragelsen af aktiviteterne fra SAS til Cimber var driftsmæssigt begrundet i almindelige branchemæssige forhold, og at der ved overdragelsen skete et arbejdsgiverskifte for det overdragne personale. Det var efter bevisførelsen ikke godtgjort, at overdragelsen havde til formål at omgå CAU's overenskomst med SAS, eller at der i øvrigt var en sådan arbejdsretlig identitet mellem SAS og Cimber, at overdragelsen ikke kunne anses for reel. Overdragelsen af aktiviteterne fra SAS til Cimber var derfor omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, og Cimber havde været berettiget til at frasige sig overenskomsten med CAU som sket. De indklagede selskaber blev derfor frifundet.

Dom af 20. april 2016 (AR2013.0679) Jytte Scharling med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet mod Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation på vegne af og for Fredensborg VVS Teknik A/S

Virksomhed skulle opgøre og udbetale manglende sygeløn, der i tre lokalaftaler var fastsat i strid med overenskomsten, samt betale en bod

En virksomhed havde i en årrække udbetalt for lidt sygeløn til sine medarbejdere, der alle var medlemmer af Blik- og Rørarbejderforbundet. Sygelønnen var i tre lokalaftaler fastsat til et beløb, der lå under lønnen for normalt produktivt arbejde. Det var ubestridt, at bestemmelserne om sygeløn var i strid med den gældende VVS overenskomst, og virksomheden havde derfor under sagens behandling taget bekræftende til genmæle over for klagers krav om efterbetaling for 3 navngivne medarbejdere, som klager havde opgjort kravene for.

Klager havde derudover nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skulle anerkende, at den var forpligtet til at opgøre og efterbetale manglende sygeløn for nuværende og tidligere ansatte 5 år tilbage fra sagens anlæg med tillæg af procesrente og fremsende dokumentation herfor til klager. Indklagede gjorde heroverfor gældende, at denne påstand måtte afvises ex officio af Arbejdsretten som værende for vidtgående, idet det måtte påhvile klager at dokumentere sit krav og indhente de nødvendige oplysninger fra sine medlemmer. Der var endvidere spørgsmål om, hvorvidt både virksomheden og TEKNIQ som følge af overenskomstbruddet skulle betale en bod.

Arbejdsretten udtalte, at der klart og ubestridt var tale om et overenskomstbrud. Blik- og Rørarbejderforbundet havde fremlagt dokumentation for, at tre medarbejdere konsekvent havde fået udbetalt sygeløn efter lokalaftalerne og således i strid med overenskomsten, og det var ubestridt, at virksomheden generelt i de omtvistede år havde udbetalt sygeløn i overensstemmelse med lokalaftalerne. Det måtte anses for godtgjort, at der bestod krav fra alle medarbejdere, der havde fået udbetalt sygeløn. Det eneste, der herefter udstod, var den økonomiske opgørelse af kravet. Alle de berørte medarbejdere var medlemmer af Blik- og Rørarbejderforbundet, og det måtte lægges til grund, at virksomheden havde de fornødne oplysninger om sygefravær og udbetalt løn. Under de foreliggende omstændigheder fandt Arbejdsretten, at virksomheden var nærmest til at opgøre og udbetale den manglende sygeløn, og klagers påstand herom blev derfor taget til følge.

Virksomheden skulle som følge af overenskomstbruddet betale en bod på 25.000 kr., mens Arbejdsretten fandt, at TEKNIQ ikke havde pådraget sig et organisationsansvar, da det ikke var godtgjort, at der på fællesmødet forelå det fornødne grundlag for at give virksomheden et pålæg som krævet af klager. Arbejdsretten frifandt derfor TEKNIQ for påstanden om bodsansvar.

Dom af 31. maj 2016 (AR2015.0507) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fag og Arbejde mod Kommunernes Landsforening for K

Arbejdsretten kunne ikke tage stilling – heller ikke præjudicielt – til retmæssigheden af en afskedigelse

Sagen angik, om en kommune ved at afskedige en medarbejder, der stod foran et længerevarende sygdomsforløb, og ved samtidig at tilkendegive, at den pågældende medarbejder kunne opnå ansættelse på ny, når sygeperioden var tilendebragt, herved havde overtrådt overenskomstens regler om at betale fuld løn under sygdom.

Parterne var enige om, at afgørelsen af, om afskedigelsen var saglig, ifølge overenskomsten henhørte under et afskedigelsesnævn. Arbejdsretten kunne således ikke – heller ikke præjudicielt –

tage stilling til retmæssigheden af afskedigelsen. Da sagen ikke var indbragt for et afskedigelsesnævn, forudsatte klagers påstand om bod herefter, at der kunne udskilles et spørgsmål om overenskomstbrud, som ville kunne afgøres uafhængigt af, om afskedigelsen var saglig eller usaglig.

Kommunen havde betalt fuld løn under sygdom frem til udløbet af opsigelsesperioden den 31. juli 2014, og som sagen forelå for Arbejdsretten, var der ikke grundlag for at fastslå, at kommunen havde haft pligt til at betale løn under sygdom for tiden efter dette tidspunkt. Kommunen havde derfor ikke overtrådt overenskomsten ved ikke at betale løn under sygdom efter opsigelsesperiodens udløb.

Dom af 1. juni 2016 (AR2015.0270) Oliver Talevski med faglige dommere

FTF for CAU, Cabin Attendants Union mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Flyselskab havde ikke ved suspension af 27 medlemmer af en fagforening begået brud på overenskomsten eller dennes forudsætninger

Den 27. februar 2015 skete der omfattende ulovlige arbejdsnedlæggelser blandt kabinepersonalet hos det indklagede selskab, SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS). Cabin Attendants Union (CAU) er den faglige organisation for SAS' danske kabinepersonale. De ansatte, som deltog i arbejdsnedlæggelserne, gik den 27. februar 2015 til fagligt møde. En række af de strejkende medarbejdere kontaktede de kollegaer, som ønskede at arbejde, med henblik på at få dem til at deltage i det faglige møde. SAS foretog som følge af disse henvendelser suspension af 27 ansatte i perioden fra den 27. februar til den 1. marts 2015. Arbejdsnedlæggelserne ophørte den 2. marts 2015. Individuelle samtaler blev afholdt med de suspenderede medarbejdere i perioden fra den 5. til den 10. marts 2015, og suspensionerne blev løbende ophævet. Den sidste suspension blev ophævet den 12. marts 2015.

CAU gjorde gældende, at SAS havde forbrudt sig mod den mellem SAS og CAU indgåede overenskomst og dennes forudsætninger, da suspensionerne havde et kollektivt sigte til skade for CAU og ikke beroede på en underbygget og begrundet overvejelse fra SAS' side. CAU gjorde herved bl.a. gældende, at suspensionerne var usaglige og i strid med ledelsesretten. SAS påstod frifindelse og bestred, at der forelå brud på overenskomsten eller dennes forudsætninger, herunder misbrug af ledelsesretten.

Arbejdsretten fastslog, at SAS' beslutninger om suspension af de 27 medarbejdere i hvert enkelt tilfælde måtte anses for sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, dels hensynet til de medarbejdere, der ikke ønskede at deltage i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, dels hensynet til SAS' økonomiske forhold. SAS måtte vel ikke drage endelige ansættelsesretlige konklusioner over for de suspenderede medarbejdere, før de faktiske forhold var klarlagt i hvert enkelt tilfælde, men SAS havde ifølge Arbejdsrettens opfattelse taget fornødent hensyn til de pågældende medarbejdere, da suspension var det mindst indgribende middel for at varetage de nævnte driftsmæssige hensyn, da de pågældende fik sædvanlig løn i suspensionsperioden, og da SAS havde ophævet suspensionerne efter relativt kort tid og efter, det ved en nærmere undersøgelse i hvert enkelt tilfælde viste sig, at der ikke var grundlag for yderligere ansættelsesretlige konsekvenser. Det var ikke godtgjort, at SAS ved suspensionerne havde brudt overenskomsten eller forudsætningerne bag denne. Det kunne

således ikke lægges til grund, at SAS havde misbrugt sin ledelsesret og herigennem handlet til skade for CAU, ligesom der ikke var grundlag for at anse suspensionerne for et kollektivt kampskridt i strid med fredspligten eller for organisationsfjendtlig adfærd. Indklagede blev derfor frifundet.

Dom af 3. juni 2016 (AR2015.0571) Oliver Talevski med faglige dommere

Lærernes Centralorganisation mod Kommunernes Landsforening

Kommunernes Landsforening frifundet for brud på hovedaftalen med Lærernes Centralorganisation

Sagen angik, om KL havde brudt § 2, stk. 1, i hovedaftalen fra 2006 mellem KL og LC om parternes enighed om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Kommunernes Landsforening og Lærernes Centralorganisation kunne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 ikke blive enige om at indgå en aftale om lærernes arbejdstid. Parterne aftalte derfor at videreføre de arbejdstidsregler, som fulgte af et underbilag til lov nr. 409 af 24. april 2013, som forlængede og fornyede de kollektive overenskomster efter KL's lockout af lærerne. Formålet med loven var ifølge forarbejderne at give skoleledelsen mulighed for at lede og fordele arbejdet og beslutte, hvad den enkelte lærer skal anvende sin arbejdstid til, hvilket forudsatte, at alle aftalte bindinger på anvendelsen af lærernes arbejdstid blev ophævet. Af § 5 i arbejdstidsreglerne fremgår, at ledelsen forud for hvert skoleår - og efter dialog og forventningsafstemning mellem ledelse og lærer - skal udarbejde en opgaveoversigt til læreren. Det fremgår ikke af arbejdstidsreglerne, at ledelsen med opgaveoversigten er forpligtet til at meddele den enkelte lærer et skøn over, hvor megen tid læreren samlet set forventes at anvende til forberedelse af undervisning i det pågældende år. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte KL og LC et politisk papir, hvor det i punkt 3 er fastsat bl.a., at der i drøftelserne af opgaveoversigten indgår "en drøftelse af det forventede tidsforbrug til forberedelsen og de øvrige opgaver".

LC, som forstod punkt 3 i det politiske papir således, at skoleledelsen bl.a. skal oplyse læreren om, hvor megen tid der efter ledelsens skøn samlet set forventes at medgå til forberedelse af undervisning det pågældende år, gjorde gældende, at KL havde brudt hovedaftalens § 2, stk. 1, dels ved ikke at stå ved indholdet af det politiske papir, dels ved til landets kommuner at give en udmelding, der var illoyal over for aftalen. KL bestred dette.

Arbejdsretten fandt, at den citerede ordlyd af punkt 3 ikke tydeligt fastslår en forpligtelse for ledelsen til at meddele læreren et skøn over den forventede forberedelsestid. Efter bevisførelsen fandt Arbejdsretten endvidere, at det ikke kunne lægges til grund, at parterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne havde en fælles forståelse af indholdet af punkt 3.

På baggrund heraf fandt Arbejdsretten, at der ikke var det fornødne grundlag for at forstå punkt 3 i det politiske papir om arbejdstid således, at ledelsen er forpligtet til at meddele læreren et skøn over den forventede, samlede forberedelsestid. Som følge heraf blev KL frifundet for LC's påstand om at have brudt hovedaftalens § 2.

Dom af 5. juli 2016 (AR2014.0357) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Danfoss Power Electronics A/S

Midlertidige forlængelser af fratrædelsesperioden for medarbejdere, som allerede var opsagt med overenskomstmæssigt varsel på grund af arbejdsmangel, var nye og tidsbegrænsede ansættelsesforhold, som var begrundet i objektive omstændigheder, og som var reelle

Danfoss Power Electronics A/S opsagde i marts og maj 2013 11 fastansatte medarbejdere med lovligt varsel efter funktionærlovens § 2. Medarbejderne fratrådte ikke ved opsigelsesperiodernes udløb, idet fratrædelsesdatoerne blev ændret en eller flere gange, og alle 11 medarbejdere fratrådte først den 30. november 2013.

Parterne var enige om at anskue forholdet på den måde, at der ved ændringen af fratrædelsesdatoen blev etableret et nyt og tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Det fremgår af § 5 i parternes aftale om implementering af EU-direktivet om tidsbegrænset ansættelse, som er optaget som bilag til overenskomsten, at misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold ikke må finde sted, og at fornyelser af sådanne ansættelsesforhold derfor skal være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

9 af de 11 medarbejdere havde fået deres fratrædelsesdato udskudt flere gange, og klager gjorde for disse medarbejdere gældende, at der havde foreligget et misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, idet fornyelserne ikke havde været begrundet i objektive forhold. Der måtte derfor ses bort fra tidsbegrænsningen med den virkning, at funktionærlovens § 2 skulle overholdes på ny i forbindelse med deres endelige fratræden den 30. november 2013. Klager gjorde endvidere for alle 11 medarbejdere gældende, at tidsbegrænsningerne havde savnet realitet, og at der også af den grund skulle ses bort fra tidsbegrænsningerne.

Indklagede gjorde heroverfor bl.a. gældende, at de tidsbegrænsede ansættelser var sagligt og objektivt begrundet i virksomhedens driftsmæssige forhold. Indklagede gjorde endvidere gældende, at medarbejderne havde accepteret de tidsbegrænsede ansættelsesaftaler, og at medarbejderne ikke havde haft nogen berettiget forventning om, at de aftalte tidsbegrænsninger ikke var reelle eller ikke ville blive gjort gældende.

Arbejdsretten fastslog, at aftalen om implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse var relevant for 9 af de 11 berørte medarbejdere, idet kravet om, at fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold skal være begrundet i objektive omstændigheder, gjaldt allerede ved den første fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, og idet disse 9 medarbejdere havde haft mere end ét tidsbegrænset ansættelsesforhold. Efter bevisførelsen fandt Arbejdsretten det imidlertid godtgjort, at fornyelserne var sagligt begrundet i virksomhedens midlertidige driftsmæssige forhold, og forlængelserne kunne herefter ikke anses som misbrug af tidsbegrænset ansættelse. Arbejdsretten fastslog endvidere, at de efterfølgende ændringer af fratrædelsesdatoen i alle tilfælde var sket ved aftale indgået med den enkelte medarbejder forud for det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i henhold til den tidligere gældende fratrædelsesdato skulle være ophørt, og at der ikke var grundlag for at fastslå, at tidsbegrænsningerne savnede realitet, således at der var tale om omgåelse af

funktionærlovens opsigelsesvarsler. Danfoss blev derfor frifundet for klagers krav om betaling af løn i en opsigelsesperiode svarende til funktionærlovens § 2 samt for krav om bod.

Dom af 5. oktober 2016 (AR2015.0285) Thomas Rørdam med faglige dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for Designmuseum Danmark mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for 3F København

Virksomheds adfærd forud for 1. strejkevarsel blev sidestillet med forgæves forhandlinger, og varslet medførte derfor, at støtteforbuddet efter Hovedaftalens § 2, stk. 6, trådte i kraft. 2. strejkevarsel ansås for lovligt, og DI Overenskomst I blev idømt bod for at have overtrådt støtteforbuddet

Den 25. oktober 2013 indledte 3F København en mailkorrespondance med en virksomhed med henblik på indgåelse af overenskomst. Arbejdsretten fandt, at virksomheden i forløbet frem til den 8. april 2014, hvor 3F København afgav 1. konfliktvarsel, havde udvist en sådan henholdenhed over for 3F Københavns henvendelser, at der den 8. april 2014 var etableret en situation, som måtte sidestilles med forgæves forhandlinger. Det konfliktvarsel, der blev sendt denne dag, bevirkede derfor, at støtteforbuddet efter Hovedaftalens § 2, stk. 6, trådte i kraft.

Det forhold, at 3F og virksomheden derefter forhandlede på baggrund af, hvad 3F i konfliktvarslet havde anført man ønskede drøftet, kunne ikke føre til, at varslet og dermed støtteforbuddet bortfaldt eller blev suspenderet, da formålet med konfliktvarslet var at få indgået en overenskomst ved at lægge pres på virksomheden under de fortsatte forhandlinger, jf. Arbejdsrettens dom af 15. januar 1987 i sag 10.944, AT 1987 s. 51. 3F blev derfor frifundet for virksomhedens påstand om, at 3F's 2. konfliktvarsel af 9. april 2014 var ulovligt og skulle trækkes tilbage.

DI Overenskomst I optog i november 2014 virksomheden som medlem af organisationen, hvorved virksomheden blev omfattet af Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem DI Overenskomst I og CO-Industri. Arbejdsretten fandt, at DI Overenskomst I, som var bekendt med det forudgående forløb, herved havde overtrådt støtteforbuddet i Hovedaftalens § 2, stk. 6, og havde pådraget sig bodsansvar. Bodden blev fastsat til 100.000 kr.

Dom af 10. oktober 2016 (AR2015.0264) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Bladt Industries A/S

Ophør af status som arbejdsmiljørepræsentant.

A var i 2013 blevet valgt til arbejdsmiljørepræsentant i Bladt Industries A/S. Det fremgik af registreringen af hvervet, der skete den 27. juni 2013, at hans sikkerhedsområde var "hele virksomheden", men at der på valgtidspunktet endnu ikke var uddelt sikkerhedsområder. Ved den efterfølgende opdeling af sikkerhedsområderne blev A sikkerhedsrepræsentant i to produktionshaller sammen med en anden arbejdsmiljørepræsentant, mens to andre arbejdsmiljørepræsentanter blev sikkerhedsrepræsentanter i en tredje produktionshal.

A modtog ved Bladt Industries A/S' brev af 26. september 2014 meddelelse om, at hans stilling som arbejdsmiljørepræsentant var ophørt, da produktionen i de to haller, han dækkede, var ophørt. Han blev samtidig overført til arbejde i en anden hal. Den 18. november 2014 blev han sammen med en række andre medarbejdere opsagt på grund af arbejdsmangel med et varsel på 30 dage.

Sagen angik, om A havde status som arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt.

Arbejdsretten lagde til grund, at arbejdsprocesserne i de to haller, som A var arbejdsmiljørepræsentant for, gradvis blev afviklet i sommeren 2014, og at der ikke var tale om, at arbejdsprocesserne blev overflyttet til en anden hal. På denne baggrund fandt Arbejdsretten, at A's hverv som arbejdsmiljørepræsentant ophørte på det tidspunkt, hvor hans beskæftigelse i de to haller, som han var arbejdsmiljørepræsentant i, ophørte, jf. § 25, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. A var derfor ikke længere arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Dom af 10. oktober 2016 (AR2015.0277) Oliver Talevski med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet mod Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation

Udtalelser fremsat af formanden for en arbejdsgiverorganisation udgjorde ikke overenskomststridig adfærd.

Sagen angik, hvorvidt en række udtalelser, som formanden for TEKNIQ Installatørernes Organisation havde fremsat på foreningens generalforsamling i 2014 vedrørende overenskomstforhandlingerne og det generelle samarbejde med Blik- og Rørarbejderforbundet, havde et sådant indhold, at udtalelserne udgjorde overenskomststridig adfærd. Udtalelserne var efterfølgende delvist blevet refereret i en artikel i et landsdækkende dagblad.

Arbejdsretten fastslog indledningsvis, at ytringsfriheden også gælder i forholdet mellem overenskomtparter og indebærer bl.a., at den ene part i overenskomstforholdet som udgangspunkt har ret til at udtale sig kritisk om modparten, men at ytringsfriheden ikke er absolut, og at overenskomtparter – også når de udtaler sig – skal respektere de kollektive overenskomster og de freds- og loyalitetsforpligtelser, som kollektive overenskomstforhold indebærer.

Med henvisning til tidligere domme afsagt af Arbejdsretten fremhævedes, at det påhviler Arbejdsretten at påse, om grænserne for ytringsfriheden er overskredet, og at Arbejdsretten i den forbindelse særligt må overveje menneskerettighedskonventionens artikel 10. Efter artikel 10, stk. 2, forudsætter et indgreb i ytringsfriheden bl.a., at indgrebet er nødvendigt, dvs. proportional, i et demokratisk samfund af hensyn til nærmere opregnede forhold, herunder for at beskytte andres rettigheder.

I den konkrete sag fandt Arbejdsretten efter en samlet bedømmelse af udtalelsernes indhold og den sammenhæng, hvori udtalelserne indgik, at udtalelserne ikke kunne anses for overenskomststridige. Arbejdsretten lagde herved bl.a. vægt på, at formandens beretning blev afholdt kort tid efter, at det for anden gang i træk ikke var lykkedes parterne selv at nå til enighed om en ny overenskomst, og at Blik- og Rørarbejderforbundet også var fremkommet med kritiske og overenskomststridige udtalelser, hvorfor formanden havde været berettiget til at anvende et vist frispog. Da formanden

ikke havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed og udvist overenskomststridig adfærd, blev TEKNIQ Installatørernes Organisation frifundet for en af Blik- og Rørarbejderforbundet nedlagt påstand om bod.

Dom af 17. oktober 2016 (AR2016.0485) Oliver Talevski

Stenvad Gartneri ved Morten Adamsen mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for Fagligt Fælles Forbund Djursland

En i 2016 varslet og iværksat hovedkonflikt og de hertil knyttede sympatikonflikter var ikke ulovlige

Hovedspørgsmålet i sagen var, om den hovedkonflikt, som i juli 2016 blev varslet og iværksat af Fagligt Fælles Forbund Djursland over for Stenvad Gartneri ved Morten Adamsen med henblik på indgåelse af kollektiv overenskomst, var ulovlig.

Fagligt Fælles Forbund erkendte under hovedforhandlingen, at en hovedkonflikt, som var blevet varslet og iværksat over for Stenvad Gartneri i 2015, var ulovlig. Der kunne imidlertid ikke gives virksomheden medhold i, at denne konflikt stadig verserede, da der ikke efter sommeren 2015 var blevet iværksat kollektive aktioner mod virksomheden, og da 3F's henvendelse i maj 2016 til virksomheden og efterfølgende korrespondance med virksomheden reelt indebar, at den tidligere iværksatte ulovlige hovedkonflikt var tilbagekaldt. Arbejdsretten lagde herefter til grund, at det alene var som følge af virksomhedens manglende accept af det nye udkast til tiltrædelsesoverenskomst, der var sendt til virksomheden, at en ny hovedkonflikt blev varslet i juli 2016, og at virksomheden måtte være klar over dette, selv om den ikke havde modtaget en udtrykkelig meddelelse om, at hovedkonflikten fra 2015 var tilbagekaldt.

Arbejdsretten fandt endvidere, at en anmodning fra Fagligt Fælles Forbund Djursland om afholdelse af et personligt møde med virksomheden ikke kunne tages som udtryk for, at man afviste at forhandle med virksomheden om eventuelle ændringer i udkastet til tiltrædelsesoverenskomst, inden hovedkonflikt blev varslet og iværksat. Virksomhedens nægtelse af at deltage i et personligt møde måtte tværtimod anses som udtryk for, at virksomheden reelt ikke ønskede at forhandle, men blot ønskede at udskyde tidspunktet for hovedkonfliktens varsling og iværksættelse. Det gjorde heller ikke hovedkonflikten ulovlig, at Fagligt Fælles Forbund Djursland havde oplyst, at man fandt det nødvendigt at overvære gartneriets underskrift af tiltrædelsesoverenskomsten, allerede fordi denne oplysning ikke med rette kunne forstås således, at Fagligt Fælles Forbund Djursland ville varsle og iværksætte hovedkonflikt også i den hypotetiske situation, at gartneriet måtte underskrive tiltrædelsesoverenskomst og sende den underskrevne overenskomst til afdelingen.

Da hovedkonflikten ikke var ulovlig, var de varslede sympatikonflikter heller ikke ulovlige.

Dom af 2. december 2016 (AR2015.0315) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Carlsberg Danmark A/S

Videovervågning i strid med aftale om kontrolforanstaltninger.

Carlsberg opdagede i efteråret 2014 en såkaldt "borgerstue" på virksomhedens område, som var indrettet med borde, stole samt et køleskab med øl. Da Carlsberg havde mistanke om, at medarbejdere i strid med virksomhedens alkoholpolitik brugte rummet til at drikke øl, der var stjålet fra virksomhedens produktion, opsatte ledelsen videoovervågning af indgangen til borgerstuen for at opklare, hvem der benyttede den.

Sagen angik, om Carlsberg ved denne skjulte videoovervågning havde overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem DA og LO den 27. oktober 2006.

Arbejdsretten fandt, at aftalen om kontrolforanstaltninger måtte forstås i overensstemmelse med lov nr. 1190 af 11. oktober 2007 om tv-overvågning, herunder denne lovs § 3, hvorefter private, der foretager tv-overvågning af steder eller lokaler, hvortil der er almindelig adgang, eller af arbejdspladser, ved skiltning eller på anden tydelig måde skal give oplysning herom. Arbejdsretten lagde herved vægt på, at aftaleparterne må have haft som forudsætning, at den regulering af dele af ledelsesretten, som aftalen er udtryk for, ikke tillader tv-overvågning i situationer, hvor arbejdsgiveren ville handle lovstridigt ved at foretage overvågningen. Da der ikke var skiltet med – eller på anden måde oplyst om – at der blev foretaget videoovervågning af området uden for borgerstuen, var den iværksatte videoovervågning i strid med § 3, stk. 1, i loven om tv-overvågning og dermed i strid med aftalen om kontrolforanstaltninger. Arbejdsretten fandt endvidere, at forholdet var bodspådragende, og udmålte en bod på 25.000 kr.

Dom af 15. december 2016 (AR2015.0384) Lars Hjortnæs, Poul Dahl Jensen, Jytte Scharling med faglige dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden mod FTF for CAU, Cabin Attendants Union

Forbund, der organiserede kabinepersonale, havde ikke med alle rimelige midler søgt at modvirke overenskomststridig arbejdsnedlæggelse hos et flyselskab og brød dermed Hovedaftalens § 2, stk. 4, som parternes overenskomst henviste til. Bod fastsat til 1 mio. kr.

Klager, SAS Scandinavian Airlines Systems Denmark-Norway-Sweden (SAS), ejes af SAS AB, som i december 2014 indgik en aftale om køb af aktiekapitalen i Cimber A/S. Det blev i forbindelse med dette køb besluttet, at SAS skulle overføre en del af sin produktion til Cimber med virkning fra den 1. marts 2015. Samtidig skulle en række ansatte blandt kabinepersonalet flyttes til Cimber. Indklagede, Cabin Attendants Union (CAU), der er den faglige organisation for det danske kabinepersonale i SAS, ønskede i den forbindelse at indgå en overenskomst med SAS for de ansatte i Cimber på samme vilkår som overenskomsten mellem SAS og CAU.

Den 24. og 27. februar 2015 indkaldte CAU sine medlemmer til fagligt møde. Begge møder endte ud i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Arbejdsnedlæggelsen den 24. februar ophørte samme dag, mens arbejdsnedlæggelsen den 27. februar ophørte den 2. marts 2015.

SAS gjorde gældende, at CAU havde forbrudt sig mod Hovedaftalen og parternes overenskomst ved med sin adfærd reelt at støtte iværksættelsen af de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og ikke med alle rimelige midler at søge at hindre dem og få dem bragt til ophør.

Arbejdsretten udtalte, at en faglig organisation i medfør af Hovedaftalen og tilhørende protokollat har pligt til aktivt at modvirke overenskomstbrud blandt organisationens medlemmer. Det er fastslået i arbejdsretlig praksis, at organisationen med alle rimelige midler skal søge at hindre en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse og i givet fald få den bragt til ophør. Hvilke midler, som vil være hensigtsmæssige at bruge, må i første række være op til organisationens skøn, og der må være en vis margen under hensyn til den konkrete situation. Der må imidlertid ikke hos de involverede medlemmer være tvivl om, at organisationen reelt ønsker, at arbejdet omgående skal genoptages, og det er således efter omstændighederne ikke nok, at organisationen formelt giver medlemmerne pålæg om at genoptage arbejdet, hvis organisationens adfærd i øvrigt giver indtryk af, at organisationen reelt accepterer arbejdsnedlæggelsen.

Arbejdsretten vurderede, at der ikke var grundlag for at fastslå, at CAU burde have forudset, at medlemmerne ville nedlægge arbejdet i forbindelse med medlemsmødet den 24. februar 2015, hvilket også blev bragt til ophør før fællesmødet senere samme dag. Arbejdsretten fastslog derimod, at CAU ikke havde opfyldt sin pligt til at udfolde aktive og tydelige bestræbelser på at modvirke den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse den 27. februar - 2. marts 2015, idet CAU handlede på en måde, der var egnet til at skabe tvivl blandt medlemmerne om CAUs afstandstagen fra de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og om, hvorvidt CAU reelt ønskede dem bragt til ophør omgående og uafhængigt af, om CAUs ønske om en overenskomst blev opfyldt. Som følge heraf fandt Arbejdsretten, at CAU havde overtrådt Hovedaftalens § 2, stk. 4, som efter overenskomsten er tiltrådt af parterne.

Arbejdsretten fastsatte en bod på 1.000.000 kr. Ved vurderingen af spørgsmålet om bod og bodens størrelse lagde Arbejdsretten i skærpende retning navnlig vægt på, at CAU søgte at koble de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sammen med CAUs forhandlinger med SAS om en overenskomst i Cimber med henblik på at opnå det forhandlingsresultat, som CAU ønskede. Arbejdsretten lagde endvidere til grund, at arbejdsnedlæggelserne medførte et meget betydeligt økonomisk tab for SAS.

Dom af 22. december 2016 (AR2016.0185) Poul Dahl Jensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet mod Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S

Virksomhed frifundet for påstand om bod i sag, hvor den havde meddelt en tillidsrepræsentant en indskærpelse.

Kemp & Lauritzen var i foråret 2016 entreprenør på byggeriet af Det Ny Universitetshospital i Aarhus. A var ansat som akkordholder i virksomheden og var endvidere tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Den 16. marts 2016 fremsendte Kemp & Lauritzen til A et brev benævnt "Indskærpelse", hvori det over for A blev indskærpet, "at hvis du kontaktes af dine kollegaer i forbindelse med dit virke som TR, skal du inden du går ind i sagen orientere undertegnede".

På et fællesmøde den 23. marts 2016 erkendte arbejdsgiversiden, at formuleringen af indskærpelsen kunne have været mere klar. Arbejdsgiversiden understregede, at Kemp & Lauritzen alene gav tillidsmanden indskærpelsen for at understrege, at han i henhold til overenskomsten var forpligtet til

at meddele sin arbejdsgiver, hvis han forlod sit arbejde for at udføre sit tillidsmandshverv. Arbejdsgiversiden bestred denne udlægning af indskærpelsen og bestred ligeledes, at tillidsmanden havde forladt sit arbejde uden at orientere herom.

Klager gjorde i sagen for Arbejdsretten gældende, at Kemp & Lauritzen havde udvist organisationsfjendtlig adfærd, jf. Hovedaftalens § 1, og misbrugt ledelsesretten, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 1, og nedlagde påstand om bod.

Arbejdsretten udtalte, at ordlyden af indskærpelsen var uklar og tvetydig, navnlig fordi det ikke udtrykkeligt var angivet, hvad tillidsrepræsentanten skulle orientere om. På fællesmødet havde arbejdsgiversiden imidlertid tilkendegivet, at indskærpelsen alene var givet til tillidsmanden for at understrege, at han var forpligtet efter VVS overenskomstens punkt 29, stk. 8, 1. afsnit, til at meddele sin arbejdsgiver, hvis han forlod arbejdet for at udføre sit tillidsmandshverv.

Arbejdsgiversiden måtte under disse omstændigheder anses for at have præciseret og korrigeret indskærpelsen, således at indskærpelsen måtte forstås i overensstemmelse med det, der fremgik af tilkendegivelsen på fællesmødet.

Kemp & Lauritzen blev herefter frifundet for påstanden om bod.

Bilag 2

Oversigt over samt resuméer af tjenemandsretlige domme. Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 25. februar 2016 (TR2015.0002) Lene Pagter Kristensen

Akademikerne for Hovedorganisationen af Officerer i Danmark mod Moderniseringsstyrelsen

Procedurefejl i forbindelse med oprettelse af stabschefstilling var ikke et brud på klassificeringsaftalen, da stillingen var en civil stilling omfattet af rammeaftalen.

En nyoprettet stilling som stabschef i Forsvarsministeriets departement blev ved en fejl registreret som en militær tjenestemandstilling, selvom administrative stillinger i ministeriets departement efter fast praksis blev anset for at være civile stillinger. Imidlertid kunne en sådan fejl efter Tjenestemandsrættens opfattelse ikke i sig selv være bindende for ministeriet, som efterfølgende ville kunne berigtige fejlen, ligesom fejlen heller ikke i sig selv kunne begrunde, at Forsvarsministeriet havde haft pligt til at følge proceduren efter aftalen om klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger i stedet for proceduren efter rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten. Tjenestemandsretten fandt, at der var begået en række alvorlige procedurefejl, men da fejlene ikke indebar, at der var sket brud på klassificeringsaftalen, og da Tjenestemandsretten ikke kunne tage stilling til brud på rammeaftalen, blev indklagede frifundet.

Dom af 23. juni 2016 (TR2015.0003) Lene Pagter Kristensen

Offentligt Ansattes Organisationer for HK Stat (Trafik & Jernbane) mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for Trafikstyrelsen

Offentligt Ansattes Organisationer for HK Stat (Trafik & Jernbane) mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for Trafikstyrelsen.

Tjenestemandsansatte lufthavnsmedarbejdere havde ikke krav på at blive omfattet af aftale om ny løn.

I 2007/2008 indgik den daværende Trafikstyrelse (for Jernbane og Færger) en aftale om "nyt lønsystem for tjenestemænd ansatte i Trafikstyrelsen inden for HK/Stat, Trafik og Jernbanes forhandlingsområde". Aftalen, der blev fornyet i 2013, havde til formål at gøre det muligt at overgå til et nyt lønsystem for tjenestemandsansatte kontormedarbejdere, der havde samme arbejdsopgaver som andre tjenestemænd, der var overgået til ny løn.

Ved en strukturændring i 2010 blev Statens Luftfartsvæsen og den tidligere Trafikstyrelse samlet i en ny fælles styrelse kaldet Trafikstyrelsen. Tjenestemændene fra det tidligere Statens Luftfartsvæsen, der gjorde tjeneste ved Bornholms Lufthavn, blev ved fusionen overført til "Trafikstyrelsen". Efter at have undersøgt, om disse tjenestemænd ønskede at blive omfattet af aftalen om ny løn med mulighed for opnåelse af ret til tjenestemandspension med ekstra to skalatrin, anmodede HK/Stat, Trafik og Jernbane i 2014 Trafikstyrelsen om, at der blev optaget forhandling herom. Da Trafikstyrelsen afviste dette, anlagde HK/Stat, Trafik og Jernbane sag ved Tjenestemandsretten med påstand om, at Trafikstyrelsen skulle anerkende, at tjenestemænd inden for HK/Stat, Trafik og Jernbanes forhandlingsområde i Trafikstyrelsen har krav på at overgå til nyt lønsystem i henhold til aftalen.

Tjenestemandsretten fastslog, at lufthavne faldt uden for den tidligere Trafikstyrelses ressortområde, og at den indgåede aftale om ny løn derfor ikke omfattede tjenestemandsansatte lufthavnsmedarbejdere. Tjenestemandsretten fandt, at det forhold, at Trafikstyrelsen for Jernbane og Færger fusionerede med Statens Luftfartsvæsen til en ny styrelse, ikke i sig selv indebar nogen udvidelse af dækningsområdet for den tidligere indgåede aftale om ny løn, og at dette gjaldt, uanset at man valgte at kalde den nye fælles styrelse for "Trafikstyrelsen". De lufthavnsansatte tjenestemænd blev derfor ikke ved fusionen overført til den styrelse, som aftalen om ny løn omfattede, men til den nye styrelse.

Efter bevisførelsen lagde Tjenestemandsretten til grund, at hverken Trafikstyrelsen eller HK/Stat, Trafik og Jernbane havde de tjenestemandsansatte lufthavnsmedarbejdere i tankerne, da man forhandlede og indgik aftale om fornyelse af aftalen om ny løn i 2013. Tjenestemandsretten fandt herefter, at der ikke var holdepunkter for at antage, at parterne ved fornyelsen af aftalen havde villet udvide aftalens dækningsområde til også at omfatte disse tjenestemænd. HK/Stat, Trafik og Jernbane havde da heller ikke ved henvendelsen til Trafikstyrelsen i 2014 påberåbt sig, at der var sket en sådan ændring, men havde derimod anmodet om, at der blev optaget forhandling om overførsel af de tjenestemandsansatte medlemmer ved Bornholms Lufthavn til aftalen om ny løn.

Tjenestemandsretten fandt det herefter ikke godtgjort, at de lufthavnsansatte tjenestemænd var omfattet af aftalen om ny løn, hvorfor indklagede blev frifundet.

Bilag 3

Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser. Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 20. januar 2016

FV 2015.0128 Lene Pagter Kristensen (11. januar 2016)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI

Fortolkning af landsoverenskomsten for rutebiler (om der skal betales sygeløn til medarbejdere, der er syge på en søgnehelligdag)

Kendelse af 17. februar 2016

FV 2015.0117 Oliver Talevski

Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst II ved DI på egne vegne og for G4S Security Services A/S

Fortolkning af alarm- og elektrikeroverenskomsten (om overenskomsten finder anvendelse på indlejede vikarer)

Kendelse af 20. februar 2016

Sag nr. FV2015.0065 Børge Dahl

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for Dansk Scanning A/S.

Fortolkning af industriens overenskomst (om aflønning, når medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. september 2016

Sag nr. FV2016.0003 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for HK mod DI Overenskomst I for JKS A/S.

Industriens Funktionæroverenskomst var ikke trådt i kraft for de fastansatte medarbejdere på virksomhedens driftsteder uden for hovedkontoret, men alene for vikarerne.

Tilkendegivelse af 5. december 2016

Sag nr. FV2016.0090 Oliver Talevski

KA Pleje mod FOA.

En medarbejder har efter § 40, stk. 3, i overenskomsten mellem KA Pleje og FOA ret til at vælge også en anden end tillidsrepræsentanten som bisidder ved en sygefraværssamtale.

Kendelse af 14. december 2016

Sag nr. FV2016.0074 Børge Dahl

CO-industri for 3F og Dansk Metal mod Dansk Industri DIO I for Semco Maritime A/S

En mangeårig fulgt praksis ved udsendelse af medarbejdere til offshorearbejde for Maersk Oil på platforme i Nordsøen, hvorefter medarbejderne for hver tur fast fik betaling for et antal overarbejdstimer, uanset om de faktisk udførte arbejde i timerne, var en kutyme og kunne derfor ikke opsiges med 1 måneds varsel, idet varslet for opsigelse af lokalaftaler og kutymen i henhold til Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, litra a, er 2 måneder.

Kendelse af 27. december 2016

Sag nr. FV2016.0093 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for Dansk Metal mod DIO-I v/DI for JKS A/S.

Successive udsendelser af vikarer til en brugervirksomheden havde ikke til formål at omgå overenskomsten, og vikarbureauet var ikke forpligtet til at betale sygeløn for en periode, der lå efter udløbet af vikarens tidsbegrænsede ansættelse.

DI overenskomst II

Kendelse af 21. februar 2016

FV 2016.0001 Børge Dahl

Dansk Metal for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for Arla Foods Amba for Høgelund Mejeri

Fortolkning af partenes overenskomst og afgørelse (om fra hvilket tidspunkt opsigelsen af en tillidsrepræsentant skal regnes i en situation, hvor virksomhedens ønske om afskedigelse skal fremmes gennem fagretlig behandling, og denne munder ud i, at der ikke er tvingende årsager til afskedigelse, men at ansættelsesforholdet desuagtet skal ophøre)

Kendelse af 14. april 2016

Sag nr. FV2015.0166 Børge Dahl

Cabin Attendants Union mod DI Overenskomst II ved DI for Scandinavian Airlines Systems Denmark-Norway-Sweden.

Fortolkning af aftale om anvendelse af vikarer på kabineområdet (om hvordan aftalens loft for vikarbrug skal forstås)

Kendelse af 30. september 2016

Sag nr. FV2016.0033 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund (3F) Privat Service, Hotel og Restauration og Serviceforbundet, Landssammenslutningen for Rengøring og Service mod DI Overenskomst II for ISS Facility Services A/S.

Rengøringsarbejde på en virksomhed, der udførte opskæring, forarbejdning og pakning af kød til detailsalg, var omfattet af Serviceoverenskomstens særbestemmelser om levnedsmiddelindustrien.

Forlig efter tilkendegivelse af 25. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0012 Lene Pagter Kristensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Privat Service, Hotel og Restauration og Serviceforbundet mod DI-Overenskomst II for Alliance Plus A/S.

Virksomheder dækket af Serviceoverenskomsten 2014-2017 er ikke forpligtet til at sikre, at de kun anvender underleverandører, hvis medarbejdere er ansat på vilkår, som mindst svarer til overenskomstens bestemmelser, heller ikke hvad angår ret til pension.

DI i øvrigt

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 8. februar 2016

FV 2015.0183 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund for Brolæggersjak mod Dansk Byggeri for Frederiksværk Brolægning A/S

Fortolkning af akkordprislister for brolægning (om forståelsen og anvendelsen af et områdetillæg)

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 13. april 2016

Sag nr. FV2015.0200 Jon Stokholm

(Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark for et medlem mod TEKNIQ for HRH Ventilation ApS.

Fortolkning af VVS-overenskomsten (om ændring af ferieloven betyder, at arbejdsgiverens pligt til at betale løn i 6 uger ved tilskadekomst eller øvrig sygdom, nu skal forstås således, at denne løn ikke inkluderer feriepenge af første fraværsdag)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. april 2016

Sag nr. FV2016.0002 Poul Sørensen

Dansk El-Forbund for 2 medlemmer mod Teknik for Lindpro A/S.

Fortolkning af elektrikeroverenskomstens § 14, stk. 13 (om betydningen af "tvivl" som afgørende for, om et krav på betaling af rejsetid og transportudgifter er undergivet den anførte forældelsesfrist på 2 måneder)

Kendelse af 12. december 2016

Sag nr. FV2016.0045 Børge Dahl, Jon Stokholm, Poul Dahl Jensen

Dansk El-Forbund mod TEKNIQ for Wicotec Kirkebjerg A/S.

Akkordaftaler i henhold til Elektrikeroverenskomsten og Landspriskuranten kan også indgås med elektrikere der ikke er medlem af Dansk El-Forbund.

Overenskomster med Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Forlig efter tilkendegivelse af 7. januar 2016

Sag nr. FV2015.0127 Thomas Rørdam

Finansforbundet for et medlem mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Almindelig Brand Forsikring A/S.

Afgørelse (om det var berettiget at bortvise en erhvervsassurandør på baggrund af, at han i opsigelsesperioden for et tillige ansættelsesforhold hos et andet forsikringsselskab blev bortvist af dette)

Kendelse af 1. maj 2016

Sag nr. FV2015.0066 Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Jytte Scharling

Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Skandinavisk Data Center A/S.

Fortolkning (om væsentlige ændringer i medarbejdernes overenskomstbestemte ansættelsesvilkår i forbindelse med virksomhedens overgang i 2014 fra en lokal overenskomst til de centrale overenskomstparters standardoverenskomst kan kræves varslet med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler)

Kendelse af 10. juni 2016

Sag nr. FV2015.0218 Børge Dahl

Finansforbundet for et medlem mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for JN Data A/S.

Fortolkning af virksomhedsoverenskomst og afgørelse (om tillæg for skifteholdsarbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage indgår i den løn, der skal betales i fritstillingsperiode)

Andre private overenskomster

Kendelse af 14. april 2016

Sag nr. FV2015.0166 Børge Dahl

Cabin Attendants Union mod DI Overenskomst II ved DI for Scandinavian Airlines Systems Denmark-Norway-Sweden.

Fortolkning af aftale om anvendelse af vikarer på kabineområdet (om hvordan aftalens loft for vikarbrug skal forstås)

Kendelse af 25. april 2016

Sag nr. FV2015.0202 Børge Dahl

Serviceforbundet mod Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger, Danmarks organisation for selvstændige frisører & kosmetikere for Salon Apart.

Fortolkning af parternes overenskomst (om ret til løn under sygdom i 7 uger i forbindelse med graviditetsbetinget sygdom op til graviditets- og barselsorlov og sygefravær af anden årsag i forlængelse af denne orlovsperiode)

Kendelse af 9. maj 2016

Sag nr. FV2015.0215 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Arriva Danmark A/S.

Afgørelse (om den pågældende blev opsagt uden egen skyld og dermed har krav på anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse, og i givet fald om kravet er forældet efter parternes overenskomst)

Forlig efter tilkendegivelse af 17. maj 2016

Sag nr. FV2015.0221 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for Malermester Lakner ApS.

Fortolkning (om mulige begrænsninger for indgåelse af aftaler i henhold til maleroverenskomstens § 2, stk. 2, om varierende ugentlig arbejdstid)

Kendelse af 13. juni 2016

Sag nr. FV2016.0022 Børge Dahl

Serviceforbundet mod Air Greenland A/S.

Fortolkning (om bestemmelser om deltidsansættelse i parternes overenskomst for kabinebesætningsmedlemmer, hvorefter der gives ansatte mulighed for efter 12 måneders fastansættelse på fuld tid at ansøge om deltidsansættelse, skal forstås som indeholdende et forbud mod, at virksomheden i øvrigt ansætter medarbejdere på deltid)

Forlig efter tilkendegivelse af 9. september 2016

Sag nr. FV2016.0039 Lars Hjortnæs

Blik- & Rørarbejderforbundet for et medlem mod Arbejdsgiverne for Neder Vindinge VVS.

Fortolkning af og afgørelse (om medlemmet efter Industri- og VVS-overenskomstens lærlingeregler var berettiget til pension, mens han var lærling hos virksomheden)

Forlig efter tilkendegivelse af 22. september 2016

Sag nr. FV2015.0194 Thomas Rørdam

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Back Up Vikar A/S.

Fortolkning og afgørelse (om vikaroverenskomstens § 3, stk. 4, vedrørende deltidsansættelse af vikarer skal forstås således, at der efter de på brugervirksomheden gældende overenskomster og lokalaftaler skal være mulighed for at indgå aftale om deltidsansættelse, uden at det er nødvendigt som grundlag herfor at indgå (yderligere) overenskomster eller lokalaftaler, eller om det er tilstrækkeligt, at brugervirksomhedens overenskomster giver mulighed for ansættelse af vikarer på deltidsvilkår, hvis der bliver indgået lokalafale herom, samt om den konkrete vikar var deltidsansat i forbindelse med udførelsen af vikararbejde for brugervirksomheden)

Tilkendegivelse af 26. oktober 2016

Sag nr. FV2015.0220 Lene Pagter Kristensen, Poul Dahl Jensen og Lars Hjortnæs

Foreningen af Divisionsklubber i Danmark (Divisionsforeningen) mod Spillerforeningen.

§ 9 i Fodboldens Overenskomst 2014 - 2018 må forstås således, at den indeholder forbud mod at indgå bruttolønsaftaler i en hvilken som helst form, men ikke regulerer, i hvilket omfang bruttolønbeløb kan inddrages under de forhandlinger, der ligger forud for aftaleindgåelsen.

Forlig efter tilkendegivelse af 28. november 2016

Sag nr. FV2016.0110 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten, må henset til dens sproglige udformning sammenholdt med langvarig praksis på området forstås således, at den tillige dækker greenkeeperes arbejde på golfbaner.

Kendelse af 29. december 2016

Sag nr. FV2016.0129 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Byggeri for V. Lauridsen Totalbyg ApS.

Andel af akkordoverskud efter Bygningsoverenskomsten til en elev udløste krav på feriegodtgørelse, pensionsbidrag, sundhedsbidrag og søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling på lige fod med svendene. Derimod var der ikke krav på søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling af en bonus til eleven for god indsats.

Offentlige overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 2. februar 2016

FV 2015.0094 Lars Hjortnæs

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen

Fortolkning af arbejdstidsaftalen for tjenestemænd i staten set i sammenhæng med organisationsaftalen for ledere, lærere og børnekasseledere ved fri grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler efter gennemførelsen af loven om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper på det offentlige område (om lærere på efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler, der er døgnarbejdere, optjener ret til afspadsring i henhold til arbejdstidsaftalen samtidig med, at de får kostskoletillæg efter organisationsaftalen).

Kendelse af 8. februar 2016

FV 2015.0159 Børge Dahl

Lærernes Centralorganisation mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Fortolkning af loven om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper på det offentlige område (om hvilke lønelementer der indgår i overarbejdsbetalingen for ansatte ved frie grundskoler, efterskoler og fri fagskoler)

Kendelse af 4. juli 2016

Sag nr. FV2016.0053 Jytte Scharling

Danmarks Lærerforening for et medlem mod Svendborg Kommune.

Afgørelse (om kommunens afskedigelse af lærer på grund af sygefravær var sagligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. februar 2016

Sag nr. FV2015.0067 Jytte Scharling

HK/Danmark for et medlem mod Lolland Kommune.

Afgørelse (om afskedigelse af sagsbehandler som den der bedst kunne undværes i forbindelse med pålagte besparelser kunne anses for urimelig)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. september 2016

Sag nr. FV2015.0195 Børge Dahl

FOA som mandatar for et medlem mod Midttrafik.

Fortolkninger af og afgørelser i forhold til overenskomsten mellem KL og FOA for trafikkontrollører/driftsassistenten samt rammeaftalen mellem KL og KTP om medindflydelse og medbestemmelse (om en bortvist trafikkontrollør, som var arbejdsmiljørepræsentant med tillidsrepræsentantbeskyttelse efter rammeaftalen under en afskedigelsesnævns sag efter overenskomsten kan tilkendes løn i opsigelsesperioden og godtgørelse ud fra et forlænget opsigelsesvarsel efter aftalen, om FOA ved at forlange forhandling efter rammeaftalen og ved passivitet havde afskåret sig fra afskedigelsesnævnsbehandling samt om bortvisningen var berettiget og i givet fald med hvilke konsekvenser)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2016

Sag nr. FV2016.0071 Lars Hjortnæs

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen.

Fortolkning og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om lærernes aktivitet i lektiecafé på Galten Friskole var "undervisning", således at de har ret til undervisningstillæg)

Tilkendegivelse af 14. december 2016

Sag nr. FV2015.0212 Oliver Talevski

Gymnasieskolernes Lærerforening mod Finansministeriet Moderniseringsstyrelsen

§ 16, stk. 1, i overenskomsten fra 2013 mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) skal forstås således, at fuldtidsbeskæftigelse for gymnasielærere udgør gennemsnitligt 37 timer om ugen svarende til gennemsnitligt 7,4 timer dagligt i en 5 dages uge.

Kendelse af 19. december 2016

Sag nr. FV2016.0119 Børge Dahl
FOA som mandatar for et medlem mod Odder Kommune

Afskedigelse af sosu-assistent var sagligt begrundet i den ansattes forhold, idet den pågældende som ansvarshavende nattevagt havde sovet på vagten.

Kendelse af 19. december 2016

Sag nr. FV2015.0096 Børge Dahl
Gymnasieskolernes Lærerforening mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium.

§ 18 i overenskomsten indgået mellem GL og Moderniseringsstyrelsen var ikke overtrådt ved den foretagne opgørelse af gymnasielærerne arbejdstid og behandlingen af deres ansøgninger om merarbejdsgodtgørelse.

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Privat ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 7. januar 2016

FV 2015.0127 Thomas Rørdam
Finansforbundet for et medlem mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Almindelig Brand Forsikring A/S

Afgørelse (om det var berettiget at bortvise en erhvervsassurandør på baggrund af, at han i opsigelsesperioden for et tidligere ansættelsesforhold hos et andet forsikringsselskab blev bortvist af dette)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. februar 2016

FV 2015.0143 Lars Hjortnæs
Fødevarerforbundet NNF mod DI for Danish Crown A/S, Ringsted

Afgørelse (om bortvisning af medarbejder med henvisning til, at vedkommende havde udsat kolleger for mobning, var berettiget)

Kendelse af 2. marts 2016

FV 2014.0133 Børge Dahl
CO-industri for HK/Privat for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Terma A/S

Afgørelse (om afskedigelse af en medarbejder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst i henhold til bestemmelse i den individuelle ansættelseskontrakt om, at ansættelsesforholdet ophører ved udgangen af den måned, hvori medarbejderen når den til enhver gældende pensionsalder (p.t. 65 år) er en forskelsbehandling på grund af alder, der strider mod overenskomstparternes protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000)

Statslig ansættelse

Regional og kommunal ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 2. februar 2016

FV2015.0067 Jytte Scharling
HK/Danmark for et medlem mod Lolland Kommune

Afgørelse (om afskedigelse af sagsbehandler som den der bedst kunne undværes i forbindelse med pålagte besparelser kunne anses for urimelig)

DI-overenskomst I

Kendelse af 9. maj 2016

Sag nr. FV2015.0215 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Arriva Danmark A/S.
Afgørelse (om den pågældende blev opsagt uden egen skyld og dermed har krav på anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse, og i givet fald om kravet er forældet efter parternes overenskomst)

Kendelse af 2. marts 2016

Sag nr. FV2014.0133 Børge Dahl

CO-industri for HK/Privat for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Terma A/S.

Afgørelse (om afskedigelse af en medarbejder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst i henhold til bestemmelse i den individuelle ansættelseskontrakt om, at ansættelsesforholdet ophører ved udgangen af den måned, hvori medarbejderen når den til enhver gældende pensionsalder (p.t. 65 år) er en forskelsbehandling på grund af alder, der strider mod overenskomstparternes protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000)

DI-overenskomst II

Forlig efter tilkendegivelse af 1. september 2016

Sag nr. FV2016.0047 Lene Pagter Kristensen (29. august)

Forbundet af Arkitekter og Designere mod DI Overenskomst II ved DI for NORD Arkitekter ApS.

Afgørelse (om bod er forskyldt for overenskomstbrud i form af manglende udbetaling af tillæg for overtid)

Offentlige overenskomster

Kendelse af 4. juli 2016

Sag nr. FV2016.0053 Jytte Scharling

Danmarks Lærerforening for et medlem mod Svendborg Kommune.

Afgørelse (om kommunens afskedigelse af lærer på grund af sygefravær var sagligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. februar 2016

Sag nr. FV2015.0067 Jytte Scharling

HK/Danmark for et medlem mod Lolland Kommune.

Afgørelse (om afskedigelse af sagsbehandler som den der bedst kunne undværes i forbindelse med pålagte besparelser kunne anses for urimelig)

Andre private overenskomster mv.

Kendelse af 8. juni 2016

Sag nr. FV2015.0207 Niels Waage

3F Transportgruppen mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Nordjyske Medier A/S.

Afgørelse (om gyldigheden af en lokalaftale)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. juli 2016

Sag nr. FV2016.0040 Lars Hjortnæs

Blik- og Rørarbejderforbundet mod Arbejdsgiverne mod Østergaard Entreprise A/S.

Afgørelse (om uarbejdsdygtighed, der medførte sygemelding, var omfattet af opsigelsesbeskyttelsen i parternes overenskomst)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. august 2016

Sag nr. FV2016.0057 Thomas Rørdam

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Scandic Sønderborg.

Afgørelse (om en ansat køkkenchef udførte administrative og ledende funktioner af en sådan karakter og i et sådant omfang, at han måtte anses for at have været arbejdsleder)

Kendelse af 2. september 2016

Sag nr. FV2015.0115 Lars Hjortnæs

Dansk Journalistforbund for Arbejdspladsklubben Klub 3 i 1 for et medlem mod FOA.

Afgørelse (om fagforbundets opsigelse af den pågældende var urimelig og ikke sagligt begrundet, og om vedkommende derfor har krav på godtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. september 2016

Sag nr. FV2016.0100 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Adserballe & Knudsen A/S.

Virksomhedens kritik af en akkordopgørelse var ikke fremkommet rettidigt efter Bygningsoverenskomstens § 33, stk. 3, og 3F havde under den fagretlige behandling af sagen ikke frafaldet sit synspunkt herom.

Forlig efter tilkendegivelse af 14. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0102 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for NT-Tag IVS.

Der kan efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten § 10, ikke indgås arbejdstidsaftale om timeopsparring ved en ugentlig arbejdstid på mindre end 46 timer. Tagdækkere, der var indlogeret i beboelsesvogn på pladsen, havde ikke krav på rejsegodtgørelse efter bilag 2 til overenskomsten, om særbestemmelse for tagdækning om rejsetid mv.

Forlig efter tilkendegivelse af 4. februar 2016

Sag nr. FV2015.0143 Lars Hjortnæs

Fødevareforbundet NNF mod DI for Danish Crown A/S, Ringsted.

Afgørelse (om bortvisning af medarbejder med henvisning til, at vedkommende havde udsat kolleger for mobning, var berettiget)

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Kendelse af 11. januar 2016

FV 2015.0013 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for HVL Montage ApS

Afgørelse (om manglende betaling af feriepenge, søgnehelligdag- og feriefridagsgodtgørelse samt pensionsbidrag i henhold til bygge- og anlægsoverenskomsten til 48 medarbejdere fra især Slovakiet)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. januar 2016

FV 2015.0178 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for NH Bemanding IVS

Afgørelse (om virksomheden i forbindelse med et tagdækningsarbejde havde betalt 5 slovakiske medarbejdere i henhold til bygge- og anlægsoverenskomsten)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. januar 2016

FV 2015.0179 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for A.M-Byg ved Andrzej Maczka

Afgørelse (om virksomheden i forbindelse med et renoveringsarbejde havde betalt 3 polske tømrere i henhold til bygningsoverenskomsten)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. januar 2016

FV 2015.0203 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Valdo Construction

Afgørelse (om virksomheden i forbindelse med et større renoveringsarbejde havde betalt 3 bulgarske medarbejdere i henhold til maleroverenskomsten)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. maj 2016

Sag nr. FV2016.0020 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark og 3F mod Dansk Byggeri for P&P Totalentreprise A/S.

Afgørelse (om virksomheden i forbindelse med renoveringsarbejder har betalt sine polske medarbejdere i henhold til maler- og bygningsoverenskomsterne)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. juni 2016

Sag nr. FV2016.0077 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Kraig Entreprise IVS.

Afgørelse (om opgørelse af klagers krav som virksomhedens besparelse ved ikke at efterleve overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde i relation til udenlandske medarbejdere)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0108 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Rob73Byg v/ Robert.

Krav i anledning af, at virksomheden havde beskæftiget udenlandsk arbejdskraft på ikke overenskomstmæssige vilkår, svarede efter sin beskaffenhed i det hele til et bodskrav, idet klager ikke havde haft egne medlemmer ansat på pladsen. Kravet var i overensstemmelse med sædvanlig fagretlig praksis på området opgjort som virksomhedens besparelse ved ikke at efterleve Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Forlig efter tilkendegivelse af 13. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0109 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Imperial Byg ApS.

Krav i anledning af, at virksomheden havde beskæftiget udenlandsk arbejdskraft på ikke overenskomstmæssige vilkår, svarede efter sin beskaffenhed i det hele til et bodskrav, idet klager ikke havde haft egne medlemmer ansat på pladsen. Kravet var i overensstemmelse med sædvanlig fagretlig praksis på området opgjort som virksomhedens besparelse ved ikke at efterleve Maleroverenskomsten.

Kendelse af 17. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0136 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund (3F) Transport Logistik & Byg, Aarhus for et medlem mod Dansk Byggeri for Bolig-Isolering.dk ApS.

En polsk håndværker ansås for ansat direkte i den overenskomstdækkede virksomhed Bolig-Isolering.dk ApS og ikke hos en underentreprenør. Virksomheden skulle derfor efterbetale ham løn mv. opgjort efter overenskomsten for murerarbejdsmand.

Tilkendegivelse af 14. november 2016

Sag nr. FV2016.0168 Poul Sørensen.

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Randers Maskinudlejning ApS.

Virksomhed frifundet for bodskrav efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten ved ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, idet virksomheden havde efterbetalt skyldig løn mv. og dermed ikke opnået en besparelse ved ikke at efterleve overenskomsten.

Tilkendegivelse af 13. december 2016

Sag nr. FV2016.0137 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for HSO EooD.

Udenlandsk virksomhed, der konsekvent undlod at medvirke til sagens oplysning, idømt skønsmæssigt fastsat bod for i perioden efter tiltrædelse af Bygningsoverenskomsten ikke at have udbetalt overenskomstmæssig løn.

Statslig ansættelse

Regional og kommunal ansættelse
Forlig efter tilkendegivelse af 2. februar 2016

FV 2015.0067 Jytte Scharling

HK/Danmark for et medlem mod Lolland Kommune

Afgørelse (om afskedigelse af sagsbehandler som den der bedst kunne undværes i forbindelse med pålagte besparelser kunne anses for urimelig)

Særligt om tillidsrepræsentanter

Om fra hvilket tidspunkt opsigelsen af en tillidsrepræsentant skal regnes i en situation, hvor virksomhedens ønske om afskedigelse skal fremmes gennem fagretlig behandling, og denne munder ud i, at der ikke er tvingende årsager til afskedigelse, men at ansættelsesforholdet desuagtet skal ophøre. Behandlet i kendelse af 21. februar 2016 (FV2016.0001) omtalte ovenfor under overenskomsten med DI Overenskomst II, fortolkning

Kendelse af 25. april 2016

Sag nr. FV2015.0162 Børge Dahl

CO-industri for Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for Fairwind A/S.

Fortolkning af industriens overenskomst (om det på en virksomhed, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, er et krav til indgåelse af en lokalaftale, at aftalen på lønmodtagersiden er indgået af en kollektivitet af lønmodtagere med karakter af selvstændigt retssubjekt)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. maj 2016

Sag nr. FV2016.0041 Poul Sørensen

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund for et medlem mod Den selvejende institution Brændgård.

Afgørelse i henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO (om der forelå tvingende årsager til afskedigelsen af en tillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. juni 2016

Sag nr. FV2016.0051 Lars Hjortnæs (17. juni 2016)

Arbejdsgiverne for Wärtsilä Danmark A/S mod Dansk Metal for et medlem.

Afgørelse (om der forelå tvingende årsager til at opsigelse af tillidsrepræsentant)

Kendelse af 1. juli 2016

Sag nr. FV2016.0018

IDA for A mod Moderniseringsstyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Afgørelse (om Forsvarets Personeltjeneste skulle have forhandlet med IDA, iht § 11, stk. 1, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. fra 2008, inden Forsvarets Personeltjeneste i 2013 besluttede at ændre As tjenestested fra Korsør til Ballerup)

Forlig efter tilkendegivelse af 15. september 2016

Sag nr. FV2015.0219 Børge Dahl

FOA for et medlem mod Rebild Kommune.

Afgørelse (om afskedigelse af en pædagogmedhjælper med tillidsrepræsentantbeskyttelse som følge af hverv som arbejdsmiljørepræsentant var sket i strid med tillidsmandsreglernes krav om, at afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager)

Kendelse af 30. september 2016

Sag nr. FV2016.0067 Børge Dahl

Cabin Attendants Union (CAU) mod Dansk Industri DI for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden A/S (SAS).

Der kunne ske individuel, ansættelsesretlig sanktionering af en SAS-ansat tillidsrepræsentant, for udtalelser, som tillidsrepræsentanten fremsatte i sin egenskab af næstformand for CAU, idet udtalelserne indebar en krænkelse af loyalitets- og samarbejdspligten.

Forlig efter tilkendegivelse af 5. oktober 2016

Sag nr. FV2016.0048 Lene Pagter Kristensen

Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD) for et medlem mod DI Overenskomst II v/DI for NORD Arkitekter ApS.

Afskedigelsen af en tillidsrepræsentant på grund af arbejdsmangel var begrundet i tvingende årsager.

Tilkendegivelse af 22. november 2016

Sag nr. FV2015.0199 Poul Sørensen

Fagligt Fælles forbund mod KL for Odense Kommune.

En stillingsændring med henvisning til arbejdsmangel skulle varsles over for en tillidsrepræsentant under iagttagelse af det forlængede opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter i henhold til § 18, stk. 4, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Generelle problemstillinger

Protokollat af 13. juni 2016

Sag nr. FV2015.0147 Børge Dahl med sidedommere

Dansk Metal for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Horsens Vand A/S.

Formalitetsafgørelse (om afskedigelsesnævns sag skal udsættes på afgørelse af straffesag)