

Arbejdsretten og Tjenestemandsretterne



Årsberetning 2017

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Arbejdsretten	4
1.1 Kompetence	4
1.2. Sammensætning	5
1.2.1. Regelsættet	5
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	5
1.2.3. Arbejdsrettens ordinære dommere	6
1.3. Retsmøder	7
1.4. Retssagerne	7
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	7
1.4.2. De modtagne sager	8
1.4.3. Afsluttede sager	8
1.4.4. Sagernes karakter	9
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	10
1.4.6. Verserende sager	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	14
2.1. Kompetence	14
2.2. Retternes sammensætning	15
2.2.1. Regelsættene	15
2.2.2. Tjenestemandsretternes formandskab	15
2.2.3. Landsdommerne	15
2.2.4. De ministerudnævnte dommere	16
2.3. Retssagerne	17
Tjenestemandsretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsrets sager:	17
3. Sekretariatet	17
3.1. Lokaler	17
3.2. Medarbejdere	17
3.2.1. Sekretariatet	17
3.2.2. Sekretariatslederen	17
3.2.3. Dommerfuldmægtigene	18
4. Informationsvirksomhed	18
4.1. Hjemmeside	18
4.2. Årsberetning	18
4.3. Besøg	18
5. Internationalt samarbejde	18
6. Aktuelle spørgsmål	19
6.1 Bodsudmåling	19
Bilag 1 Resumé af årets arbejdsretsdomme	29
Bilag 2 Resumé af de væsentligste af årets retsformandsafgørelser	36
Bilag 3 Resumé af de væsentligste af årets faglige voldgiftsafgørelser	41

Forord

Årsberetningen for 2017 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 udvalgte retsformandsafgørelser og en oversigt over afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

Nogle af informationerne, en udførlig beskrivelse af sagsbehandlingen, oplysning om berammede hovedforhandlinger samt de afsagte domme, nævnte voldgiftsafgørelser og retsformandsafgørelser, findes i fuld tekst på **www.arbejdsretten.dk**

Orientering om retternes virksomhed fås også i den elektroniske publikation Arbejdsretsportalen (Schultz).

København, den 9. maj 2018

Lene Pagter Kristensen / Tine Vuust

1. Arbejdsretten

Reglerne om retten findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændringer, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1. Senere ændringer er omtalt i årsberetning 2011 afsnit 5, årsberetning 2013 afsnit 1, årsberetning 2014 afsnit 6.1 og årsberetning 2016 afsnit 6.1. Ved lov nr. 60 af 30. januar 2018 om ferie tilføjes i § 50 nogle yderligere bestemmelser til arbejdsretslovens § 9, men først med virkning fra 1. september 2020.

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 overdragne 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 i årsberetning 2016 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.

Formandskabets 6 medlemmer, der skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes af ministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

De 43-53 ordinære dommere beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner. Beskikkelsen gælder for 5 år regnet fra 1. januar og foretages hvert 5. år. I tilfælde, hvor en ordinær dommer afgår, beskikkes en anden for den resterende del af perioden.

1.2.2. Arbejdsrettens formandskab

Ved årsberetningens afgivelse består formandsskabet af følgende dommere:

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)

Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)

Højesteretsdommer Lars Hjortnæs (næstformand)

Højesteretsdommer Oliver Talevski (næstformand)

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

Højesteretsdommer Hanne Schmidt (næstformand fra 1. august 2017)

Højesteretsdommer Thomas Rørdam var næstformand indtil udgangen af januar 2017, hvor han blev udnævnt til højesteretspræsident. Højesteretsdommer Jytte Scharling var næstformand indtil udgangen af juli 2017, hvor hun fratrådte på grund af alder.

1.2.3. Arbejdsrettens ordinære dommere

Efter beskikkelse/genbeskikkelse for en ny 5-årig periode i december 2017 har Arbejdsretten ved årsberetningens afgivelse følgende ordinære dommere:

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)

Viceadministrerende direktør Pernille Knudsen (ordinær dommer)

Advokat Poul Flemming Hansen (ordinær dommer)

Advokat Henrik Lind (suppleant)

Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)

Direktør Peter Stenholm (suppleant)

Direktør Laurits Rønn (suppleant)

Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)

Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)

Advokat Henrik Dahl (suppleant)

Branchedirektør Nils Juhl Andreasen (suppleant)

Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)

Underdirektør Sanne Cladius Stadil (suppleant)

Advokat Tina Reissmann (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Mariane Dissing (ordinær dommer)

Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)

Fhv. Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

Kim Bruhn-Petersen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Juridisk chef Pernille Christensen (ordinær dommer)

Kontorchef Carl Erik Johansen (ordinær dommer)

Kontorchef Carsten Holm (suppleant)

Chefkonsulent Anne Færges Bork (suppleant)

Forhandlingsdirektør Signe Friberg Nielsen (suppleant)

Specialkonsulent Louise Koldby Dalager (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

Formand Lizette Risgaard, LO (ordinær dommer)

Forbundsformand Kim Simonsen, HK (ordinær dommer)

Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)

Advokat Benny Rosberg (ordinær dommer)

Næstformand Arne Grevsen, LO (suppleant)

Forbundsformand Claus Jensen, Dansk Metal (suppleant)

Forbundsformand Jim Jensen, Fødevareforbundet (suppleant)

Gruppeformand Ellen K. Lykkegård (suppleant)

Sektorformand Simon Tøgern, HK (suppleant)

Gruppeformand Tina Møller Madsen, 3F (suppleant)

Gruppeformand Mads Andersen, 3F (suppleant)

Gruppeformand Jan Villadsen, 3F (suppleant)

Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)
Direktør Mads Øland, Spillerforeningen (suppleant)
Organisationssekretær Henrik Jensen, CO-Industri (suppleant)

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

Formand Bente Sorgenfrey (ordinær dommer)
Formand Lars Qvistgaard (ordinær dommer)
Direktør Svend Askær (suppleant)
Direktør Torkild Justesen (suppleant)
Forhandlings- og relationschef Bo Vistisen (suppleant)
Advokat Helle Hjorth Bentz (suppleant)
Direktør Sine Sunesen (suppleant)
Forhandlingsdirektør Sofie Nilsson (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 ordinære 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 ordinære 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 ordinære 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. Sagstallet

var dog noget højere i 2017 sammenlignet med de tre foregående år. Dette skyldes bl.a., at der blev anlagt væsentlig flere hastesager i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017. Der blev således anlagt 71 hastesager i 2017 mod 25 i 2016.

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

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Modtagne sager	815	853	718	724	667	808
Afsluttede sager	909	872	763	756	615	979
Verserende sager	607	585	540	511	561	383

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017
LO	772	807	670	665	620	718
Andre	13	12	18	27	13	14

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

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DA	25	25	24	28	25	66
Andre	5	9	6	4	9	10

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 979 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2017, bortfaldt 331 uden, at der var afholdt retsmøde. Det drejer sig om sager, der forliges hurtigt efter indbringelsen for Arbejdsretten eller af andre årsager ”trækkes”. Hertil kommer 190 sager, som er afsluttet, efter at sekretariatet har gennemgået ældre sager i samarbejde med parterne.

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

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

Kun 98 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 86, 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 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 13 sager ved dom. I 5 af disse sager medvirkede der ikke ordinære dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet	Afsluttet af andre årsager
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	
2017	13 (1)	86	219	140	331	190

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

71 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2017, 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 førstkommande ordinære retsmøde eller efter særlig anmodning førstkommande 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 2017, 536 eller godt 2/3 af sagerne, var 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 karakteren af Arbejdsrettens sager henvises i øvrigt til resuméerne nedenfor i bilag 1 og 2 samt til linket til Arbejdsrettens afgørelser på Arbejdsrettens hjemmeside www.arbejdsretten.dk, hvor afgørelserne kan findes i fuld tekst.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2017 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

115 dage for 219 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

353 dage for 85 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

509 dage for 13 sager afgjort ved dom. Det bemærkes, at sagsbehandlingstiden var på mere end 1003 dage i en af sagerne (Solesi-dommen).

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

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017
U-domme	114	117	128	130	110	115
Retsformands- afgørelser	320	481	379	272	298	353
Dom	317	459	397	511	431	509

Der synes ikke at være nogen umiddelbar forklaring på stigningen i sagsbehandlingstiden for sager, der afsluttes med dom.

I 2017 rettede DA og LO en fælles henvendelse til Arbejdsretten med forslag til tiltag, som vil kunne nedbringe sagsbehandlingstiden. Dette resulterede i nye retningslinjer for behandlingen af sager ved Arbejdsretten, der trådte i kraft pr. 1. februar 2018.

De nye retningslinjer er en sammenskrivning og opdatering af de tidligere retningslinjer for behandlingen af henholdsvis organiserede og uorganiserede sager ved Arbejdsretten. Den væsentligste tilføjelse i relation til de organiserede sager går ud på, at hvis et svarskrift ikke foreligger senest fredag kl. 12 i ugen før retsmødet, skal der gives en skriftlig begrundelse for årsagen hertil, som tilføres retsbogen, hvis modparten anmoder herom, ligesom det skal oplyses, hvornår svarskrift kan forventes at foreligge, herunder om det kan være udarbejdet inden det forberedende møde. Er dette ikke tilfældet, omberammes mødet til den første ordinære ret i Arbejdsretten efter det bebudede tidspunkt for svarskriftet afgivelse.

Der er enighed om, at hvis klager ikke finder, at den begrundelse, som indklagede har givet for, at svarskrift endnu ikke foreligger, er rimelig, eller finder, at svarskrift skal foreligge tidligere end bebudet fra indklagedes side, er klager berettiget til at fastholde det allerede berammede forberedende møde med henblik på at få fastsat frister for skriftvekslingen.

Der skal på tilsvarende vis gives en begrundelse, hvis en frist for afgivelse af et nødvendigt processkrift ikke overholdes. Begrundelsen skal sendes til Arbejdsretten med henblik på at blive tilføjet retsbogen, hvis modparten anmoder herom, ligesom det skal oplyses, hvornår processkriftet kan forventes at foreligge.

De nye retningslinjer kan i deres helhed ses på Arbejdsrettens hjemmeside:
www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/sagsbehandling.aspx.

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2017 var der 383 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 561 med udgangen af 2016). Den store nedgang i verserende sager skyldes hovedsagligt afslutning af de ældre sager som omtalt ovenfor under 1.4.3.

1.4.7. Fordeling af afgjorte sager

I 2017 blev der afholdt 138 retsmøder i Arbejdsretten (mod 147 i 2016).

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 hver ordinær retsdag blev der i 2017 i gennemsnit behandlet 15 sager.

De 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 frem til domsafsigelse.

Sekretariatslederen tager sig af hovedparten af de sager, der er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, og afholder i den forbindelse almindelige og udvidet forberedende retsmøder. De almindelige møder afholdes så vidt muligt pr. telefon.

Sagerne var i 2017 fordelt mellem Arbejdsrettens dommere på følgende måde:

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Lene Pagter Kristensen	3(1)	12	16	2
Thomas Rørdam			1	
Jytte Scharling	1	8	11	
Poul Dahl Jensen	1	8	16	
Lars Hjortnæs	5 (1)	4	25	
Oliver Talevski	1 (1)	5	17	
Marianne Højgaard Pedersen	2	13	24	
Hanne Schmidt		9	11	
Tine Vuust		27	19	217

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

Der deltager ordinære 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.

Følgende ordinære dommere deltog i hovedforhandlinger i 2017:

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
Nils Juhl Andreasen	1
Henrik Dahl	1
Poul Flemming Hansen	2
Henrik Lind	1
Sanne Stadil	2
Erik Kjærgaard	1
Laurits Rønn	2
Thomas Rønnow	2
Peter Stenholm	2
Signe Friberg Nielsen	2
Carl Erik Johansen	1
Tina Reissmann	2
Morten Schønning-Madsen	1
Mariane Dissing	1

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
Tage Arentoft	3
Kim Simonsen	1
Asger Tue Pedersen	3
Benny Rosberg	4
Sofie Nilsson	1
Nicolai Westergaard	2
Mads Øland	5
Svend Askær	1
Torkild Justesen	1

1.5. Andre opgaver

1.5.1. Udpegning af opmænd

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster og visse andre spørgsmål afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag, jf. 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 2017 blev der udpeget opmænd i 182 sager mod 207 i 2016.

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
- Poul Dahl Jensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Lars Hjortnæs, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Oliver Talevski, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Marianne Højgaard Pedersen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Hanne Schmidt, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Børge Dahl, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Søgaard, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Jytte Scharling, *fhv. højesteretsdommer*
- Vibeke Rønne, *højesteretsdommer*

- Jon Stokholm, *højesteretsdommer*
- Helle Bertung, *retspræsident ved Vestre Landsret*
- Lotte Wetterling, *vicepræsident i Sø- og Handelsretten*
- Mette Christensen, *fhv. vicepræsident i Sø- og Handelsretten*
- Niels Waage, *fhv. retspræsident ved retten i Roskilde*
- Tine Vuust, *landsdommer Østre Landsret, sekretariatsleder i Arbejdsretten*
- Inge Neergaard Jessen, *landsdommer Østre Landsret*
- Marianne Levy, *fhv. landsdommer*
- Jens Kristiansen, *professor, dr. jur.*
- Lars Lindenchrone Petersen, *advokat*
- Ulrik Jørgensen, *byretsdommer*
- Birger Stein Christensen, *fhv. ledende sekretær Forligsinstitutionen*

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 13. december 2017 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af fhv. vicepræsident ved Sø- og Handelsretten, Mette Christensen som forligsmand for perioden 1. januar – 31. december 2018. Ligeledes indstilledes administrerende dommer Sanne Bager og ankechef Lisbet Jensen til genudnævnelse som mæglingmænd for en 3-årig periode.

1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven

Efter § 10 i loven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har ethvert personale, uanset størrelsen, ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Såfremt der ikke opnås enighed under forhandlingerne, eller en part undrager sig forhandling, har hver part ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingmand, som ifølge lovens § 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 2017 ikke udpeget mæglingmænd i henhold til disse bestemmelser.

2. Tjenestemandretterne

2.1. Kompetence

Tjenestemandretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandret behandler efter henholdsvis tjenestemandslovens § 53, stk. 1, og § 2, stk. 1-2, i loven om en kommunal og regional tjenestemandret sager om overtrædelse og fortolkning af indgåede aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår eller bestemmelser, der træder i stedet for sådanne aftaler, samt om kollektiv overtrædelse

af (bestemmelser svarende til) tjenestemandslovens § 10, hvorefter tjenestemanden samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, stillingen kræver.

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

En beskrivelse af baggrunden for oprettelsen af tjenestemandssretterne og deres virksomhed findes i årsberetning 2006 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 Tjenestemandssret efter § 1 i loven herom består af en formand og 6 andre dommere samt stedfortrædere for disse.

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

Den statslige ret består desuden af 8 andre dommere og stedfortrædere for disse. Heraf beskikkes 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 økonomi- og indenrigsministeren. 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. Tjenestemandssretternes 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 Tine Holst, 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 økonomi- og indenrigsministeren efter indstilling af henholdsvis de forhandlingsberettede organisationer, KL og Danske Regioner:

Chefkonsulent Ettie Trier Petersen, FOA
Chefkonsulent Tine Holst, Yngre Læger (stedfortræder)
Konsulent Pernille Olesen, Forhandlingsfællesskabet
Juridisk chefkonsulent Anne Hjortskov, 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

Tjenestemandssretten og Den Kommune og Regionale Tjenestemandssrets sager:

Modtagne sager	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Statslig	3	2	5	3	0	1
Kommunal	2	1	0	0	0	0

Afsluttede sager	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Forlig	2	2	5	0	0	0
Overladt	0	0	0	0	0	0
Dom	2 (1)	0	0	1 (1)	2 (1)	0

(1) statslig (2) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

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

3.2. Medarbejdere

Der har i 2017 været knyttet følgende medarbejdere til sekretariatet:

3.2.1 Sekretariatet

Sekretariatsleder, landsdommer Tine Vuust
Ekspeditionssekretær Marianne Bjørnshauge (frem til 31. juli 2017)
Kontorfunktionær Jette Rasmussen
Betjentformand Steen Jensen
Stud.jur. Emma Lassen (tiltrådt 1. marts 2017)
Dommerfuldmægtig Sandra Bodilsen (frem til 1. oktober 2017)
Dommerfuldmægtig Diane Svanholm Kvist
Dommerfuldmægtig Lise Troelsen
Dommerfuldmægtig Mads Pedersen
Dommerfuldmægtig Jakob Friis Nolsø

3.2.2. Sekretariatslederen

Det overordnede ansvar for retterne påhviler sekretariatslederen, 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 navnlig ved udvidede forberedende møder og hovedforhandlinger, der afholdes med henblik på, at sager afgøres af medlemmer af formandskabet.

Under dommernes votering efter hovedforhandlingerne fører fuldmægtigene selvstændigt den vote-ringsprotokol, 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 ret-ternes hjemmeside.

4. Informationsvirksomhed

4.1. Hjemmeside

De kollektive arbejdsretters fælles hjemmeside, www.arbejdsretten.dk, indeholder en udførlig beskrivelse af sagsgangen ved Arbejdsretten, Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regi-onale Tjenestemand ret. Herudover indeholder den bl.a. oplysning om berammede hovedforhand-linger og domsafsigelser samt de seneste års domme og afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

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 aktuel-le 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.

I 2017 har Marianne Bjørnshauge, Steen Jensen og Jette Rasmussen modtaget en række besøgende til rundvisning og foredrag om Arbejdsrettens virke og arbejdsform.

5. Internationalt samarbejde

Det 12. nordiske arbejdsretsdommermøde blev afholdt den 18.-20. maj 2017 i Stockholm til drøftelse af aktuelle og andre spørgsmål af fælles interesse. Næstformændene, højesteretsdommer Jytte Scharling, højesteretsdommer Poul Dahl Jensen og højesteretsdommer Lars Hjortnæs, deltog.

6. Aktuelle spørgsmål

6.1 Bodsudmåling

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan Arbejdsretten i sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der tilfalder klageren. Bod kan også idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

Boden fastsættes efter § 12, stk. 5, efter samtlige sagens omstændigheder, og udmåles derfor som udgangspunkt efter et frit skøn, dvs. efter en samlet afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan indrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper. Der er i flere af Arbejdsrettens årsberetninger medtaget et mere generelt afsnit om, hvilke forhold Arbejdsretten især har lagt vægt på ved sin bodsudmåling, herunder i årsberetningerne for 2006 (afsnit 4.5), 2008 (afsnit 4.3), 2009 (afsnit 4.3), 2010 (afsnit 4.4), 2011 (afsnit 4.1), 2012 (afsnit 6.2), og 2013 (afsnit 6.1). Arbejdsrettens bodsudmåling er endvidere beskrevet bl.a. af Jens Kristiansen i Den kollektive arbejdsret, 3. udgave (2014), s. 637 ff.

Arbejdsrettens principper for bodsudmåling ligger dog på en række områder ganske fast. Dette gælder således ved udmåling af bod for *overenskomststridige arbejdsnedlæggelser*, som fortsat udmåles som fastsat i Arbejdsrettens dom af 26. september 2000 i AR1999.267 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 23), dvs. til henholdsvis 35 kr. og 40 kr. i timen for henholdsvis ufaglærte og faglærte med tillæg af 30 kr. i timen efter retsformandens pålæg under første møde i Arbejdsretten. Praksis herom er nærmere beskrevet i bl.a. årsberetning 2006, afsnit 4.5, og årsberetning 2008, afsnit 4.3. Der gives bodsrabat ved indgåelse af forlig samt i tilfælde, hvor det alene skyldes arbejdsgiversiden, at forlig på sædvanlige vilkår ikke er indgået, jf. Arbejdsrettens dom af 7. december 2006 i sag AR2004.1123 m.fl. Denne praksis betyder, at fastsættelsen af bod for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser som altovervejende hovedregel håndteres af parterne selv efter retsformandens pålæg.

Arbejdsgiversiden må forfølge sit krav om bod inden for rimelig tid, jf. retsformandsafgørelser af 18. maj 2017 i sagerne AR2014.0136 m.fl. Der var tale om et sagskompleks anlagt af seks virksomheder, hvor der havde fundet overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sted, og hvor retsformanden i et retsmøde den 17. marts 2014 havde tiltrådt organisationernes pålæg til de indklagede arbejdstagere om at genoptage arbejdet og holde det normaliseret. Sagerne blev senest den 14. august 2014 udsat uden frist. I september 2015 anmodede Arbejdsretten arbejdsgiverorganisationen om en status i sagerne. Arbejdsgiverorganisationen anmodede 22. september 2016 Arbejdsretten om at beramme sagerne med henblik på videre behandling. Lønmodtagersiden gjorde under den videre behandling gældende, at der forelå retsfortabende passivitet, da sagerne havde ligget stille siden 2014, uden at der i den mellemliggende periode på mere end 2 år havde været rettet henvendelse til dem fra arbejdsgiversiden, som således ikke havde indledt nogen form for drøftelser af forlig om bod. Retsformanden fastslog i afgørelserne, at det er af væsentlig betydning, at et påstået overenskomstbrud forfølges inden rimelig tid, bl.a. for at sikre, at fornødne beviser ikke går tabt, herunder

med hensyn til efterprøvelse af, hvilke arbejdstagere der har deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Retsformanden fandt herefter, at arbejdsgiversiden under de foreliggende omstændigheder havde udvist en sådan passivitet med hensyn til at forfølge sine krav, at disse måtte anses for bortfaldet.

Hvis arbejdstagerorganisationen ikke med alle rimelige midler søger at modvirke overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, og hvis de finder sted, ikke søger at få dem bragt til ophør, kan arbejdstagerorganisationen pådrage sig et bodsansvar for overtrædelse af Hovedaftalens § 2, stk. 4. Udmålingen af bod herfor sker rent skønsmæssigt. Ved Arbejdsrettens dom af 15. december 2016 i sag AR2015.0384 blev et forbund, der organiserede kabinepersonale, pålagt en bod på 1 mio. kr. for brud på hovedaftalens § 2, stk. 4. Arbejdsrettens lagde herved i skærpende retning vægt på, at forbundet havde forsøgt at koble de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sammen med forbundets forhandlinger om en overenskomst med henblik på at opnå det forhandlingsresultat, som forbundet ønskede, ligesom Arbejdsretten lagde vægt på, at arbejdsnedlæggelserne havde medført et meget betydeligt tab for flyselskabet. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Ved bodsudmåling i anledning af *arbejdsgiveres overenskomstbrud*, synes der at være en tendens til at fastsætte boden til mindst 3.500 kr. Dette gælder også i de ofte forekommende tilfælde, hvor bod er forskyldt for manglende indberetning og indbetaling af ikke opgjorte krav på f. eks. feriegodtgørelse og pensionsbidrag mv. Størrelsen af et efterbetalingskrav tillægges endvidere normalt en betydelig vægt, og der synes at være en tendens til at udmåle en bod svarende til fra 1/5, dog mindst de nævnte 3.500 kr., og op til 1/3 af det beløb, der skal betales.

DI Overenskomst I ved DI og CO-industri indgik i efteråret 2010 en detaljeret aftale om håndtering af sager vedrørende *manglende indberetning og indbetaling til uddannelsesfonde*, som også omfattede udmåling af bod. Af aftalen, som senere ændret med virkning fra 2011, følger, at arbejdsgiveren skal indberette de pensionsgivende lønsummer for medarbejderne til Industriens Pensions Service, som herefter beregner bidragene og udsender halvårlige opkrævninger. Modtages indberetninger og/eller indbetalinger ikke rettidigt, rykker serviceselskabet arbejdsgiveren. I den forbindelse skal selskabet informere om den bodsmæssige konsekvens af fortsat unkladelse eller forsinkelse af indberetning eller indbetaling. Sker der fortsat ikke indberetning eller indbetaling, overfører serviceselskabet sagen til organisationerne, som udsender forligsforslag og i givet fald yderligere indkalder til fællesmøde. Ved forlig skal boden som udgangspunkt første gang udgøre 2.000 kr., i tilfælde af manglende betaling dog mindst 20 % af restancen, mens den, hvis forlig først bliver opnået under fællesmøde, skal udgøre 3.000 kr., i tilfælde af manglende betaling dog mindst 25 % af restancen. Aftalen indeholder ikke bestemmelser om bodsudmåling ved Arbejdsretten.

Spørgsmålet om fastsættelse af bod ved manglende indgåelse af eller forsinket efterlevelse af forlig eller fællesmødeafgørelser omfattet af aftalen har været indbragt for Arbejdsretten, som i en dom af 6. februar 2014 (AR2012.0553 m.fl.) fastslog, at der ikke var grundlag for at antage, at Arbejdsretten som følge af aftalen skulle være afskåret fra at fastsætte bod for sådanne overenskomstbrud, således at den samlede bod overstiger den bod, som er blevet fastsat eller kunne fastsættes i henhold til det bodsskema, der er knyttet til aftalen. Arbejdsretten udtalte endvidere, at det bodsbeløb, som er eller kunne være fastsat i overensstemmelse med aftalen af 8. november 2010, som udgangspunkt passende kan forhøjes med ca. en femtedel heraf, dog mindst med 3.000 kr., men at dette udgangspunkt kan fraviges, hvis der foreligger særlige forhold eller undskyldende omstændigheder. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsretten tog ved to domme afsagt 10. juli 2017 (AR2015.0481 og AR2015.0482) stilling til, om det skal medføre bodsansvar, at en virksomhed ved en fejl har indberettet forkerte lønsumsoplysninger til Industriens Pensions Service til brug for fastsættelse af bidrag til industriens uddannelsesfonde. Arbejdsretten lagde til grund, at de forkerte indberetninger beroede på manglende effektiv intern kontrol, i sag AR2015.482 også på en kommunikationsbrist, og at forholdene indebar overenskomstbrud, som havde til følge, at virksomhederne ikke blev afkrævet og ikke betalte korrekte bidrag til kompetenceudviklingsfondene. Der fandtes at foreligge bodspådragende forhold, og fastsættelse af bod skulle dermed ske efter arbejdsretslovens almindelige regler herom, således at der tages hensyn til samtlige sagens omstændigheder. Boden i AR2015.0481, hvor efterbetalingsbeløbet udgjorde 629.569 kr., blev herefter udmålt til 30.000 kr., mens boden i AR2015.0482, hvor efterbetalingsbeløbet udgjort 27.335 kr., blev udmålt til 5.000 kr. Dommene kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Er medarbejdere, som har modtaget for lav løn mv., ikke medlem af det overenskomstbærende forbund, nedlægges fra lønmodtagerside normalt ikke påstand om efterbetaling og bod, men om en bod udmålt efter det såkaldte *differenceprincip* (virksomhedens besparelse) med tillæg af et pønalt element. Der er i Arbejdsretten praksis for at udmåle bod i overensstemmelse hermed, hvilket efter omstændighederne kan føre til bodsbeløb af meget betydelig størrelse, jf. f.eks. formandsafgørelse af 18. september 2017 (AR2014.0702) og Arbejdsrettens dom af 8. december 2017 (AR2015.0254).

I AR2014.0702 blev virksomheden pålagt at betale en bod på 175.000 kr. beregnet ud fra differenceprincippet, selvom medarbejderne havde udmeldt sig af forbundet og havde frabedt sig, at sagen blev ført. Retsformanden udtalte i den forbindelse, at det ikke er en betingelse for at føre sager om overenskomstbrud med påstand om bod, at de medarbejdere, som overenskomsten påstås overtrådt i forhold til, er medlemmer af en fagforening eller har givet fagforeningen fuldmagt til at føre sagen.

Arbejdsrettens dom af 8. december 2017 (AR2015.0254) angik, om den overenskomst, som en italiensk virksomhed havde indgået med Fagligt Fælles Forbund, var gyldig, og i givet fald om virksomheden havde betalt korrekt løn mv. til de medarbejdere, der var udstationerede i forbindelse med et større byggeri i Fredericia. Arbejdsretten fastslog, at overenskomsten var gyldigt indgået og hverken i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention eller EU-retten. Arbejdsretten lagde endvidere efter bevisførelsen til grund, at forbundets opgørelser af virksomhedens besparelser ved at have underbetalt sine uorganiserede ansatte og besparelser i relation til feriepenge og pensionsindbetalinger kunne lægges til grund. Beløbet var opgjort til i alt 14.451.236 kr., men Arbejdsretten fradrog heri et beløb på ca. 1,4 mio. kr., som virksomheden havde indbetalt til forbundets feriekasse, men uden at redegøre for, hvordan beløbet var fordelt på de enkelte medarbejdere. Boden udmåltes herefter til 14 mio. kr., idet Arbejdsretten samtidig traf bestemmelse om, at virksomheden tilpligtedes at anerkende, at forbundet kunne fordele det til feriekassen indbetalte beløb på ca. 1,4 mio. kr. forholdsmæssigt på de medarbejdere, som virksomheden allerede havde indberettet om til feriekassen. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsgiverens manglende – eller forsinkede – betaling af *sædvanlig løn* kan efter omstændighederne have betydelige skadevirkninger for den/de ansatte, og kan, hvor dette er tilfældet, udløse en bod af en betydelig størrelse, jf. f.eks. formandsafgørelse af 4. januar 2017 (AR2015.055), som angik forsinket udbetaling af akkordoverskud til 15 medarbejder på i alt 1.160.129 kr. Virksomheden blev pålagt en bod på 100.000 kr., idet det blev anset for en skærpende omstændighed, at forsinkelsen vedrørte et betydeligt beløb til 15 medarbejdere og udgjorde en væsentlig del af deres årsløn. I

formildende retning talte bl.a., at forsinkelsen skyldtes et internt kommunikationssvigt i virksomheden, og at beløbet i alt væsentligt blev betalt 6 dage efter fællesmødets afholdelse.

Det er endvidere altid et alvorligt overenskomstbrud at foretage en *organisationsfjendtlig handling* vendt mod den faglige overenskomstpart eller de interesser, den har til formål at varetage.

I sag AR2016.0545, som blev afgjort ved formandsafgørelse af 18. maj 2017, havde lederen af en virksomhed krævet, at medarbejderne valgte en anden tillidsrepræsentant, da virksomhedslederen var utilfreds med den valgte tillidsrepræsentants måde at varetage sit tillidserhverv på. Retsformanden vurderede, at virksomheden ved på denne måde at blande sig i valget af tillidsrepræsentant havde foretaget en organisationsfjendtlig handling, og udmålte en bod herfor på 40.000 kr.

Sag AR2016.0577, som blev afgjort ved formandsafgørelse af 19. juni 2017, drejede sig om en situation, hvor en virksomheds direktør kraftigt havde opfordret en elev til at skifte fagforening, idet han over for eleven gav udtryk for, at han ikke var interesseret i at have ansatte, som var medlemmer af 3F. Retsformanden fandt, at direktøren havde foretaget en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1 og udmålte boden til 50.000 kr. Det blev anset for en skærpene omstændighed, at direktørens udtalelse var blevet fremsat som reaktion på, at 3F havde taget initiativ til en lokalforhandling, som resulterede i, at virksomheden erkendte ikke at have overholdt overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling.

Manglende overholdelse af *aftalte frister* er som udgangspunkt i sig selv bodspådragende.

I sag AR2016.0083, som blev afgjort ved Arbejdsrettens dom af 30. maj 2017, var et svarskrift i en faglig voldgiftssag blevet afgivet for sent i forhold til den frist på 10 kalenderdage før det berammede retsmøde, som var aftalt i parternes overenskomst. Fristberegningen havde givet anledning til en tvist mellem parterne, som var blevet afgjort af opmanden i voldgiftssagen. Arbejdsretten fandt, at overenskomstens fristregel ikke var uklar, og at der ikke var oplyst undskyldende omstændigheder. Det kunne heller ikke tale for en lavere eller bortfald af bod, at voldgiftssagen ikke var blevet begæret udsat. Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder at forsinkelsen var på godt 10 timer regnet fra fristens udløb ved midnat, udmålte Arbejdsretten herefter boden til 10.000 kr. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

I sag AR2017.0356, som blev afgjort ved formandsafgørelse af 26. september 2017, havde parterne på et fællesmøde aftalt, at arbejdsgiveren inden 30 dage skulle betale en fratrædelsesgodtgørelse på 30.000 kr. i anledning af afskedigelse af en vikar. Virksomheden betalte først beløbet ca. to måneder efter fællesmødet og kort efter afsendelsen af et inkassobrev. Retsformanden udtalte, at det følger af arbejdsretlig praksis, at forsinket efterlevelse af et forlig indgået på et fællesmøde udgør et selvstændigt overenskomstbrud, der kan udløse en bod. Det forhold, at den forsinkede betaling berodde på en misforståelse mellem virksomheden og vikarbureauet, som havde påtaget sig at betale fratrædelsesgodtgørelsen, gav ikke grundlag for ikke at anse forholdet for omfattet af arbejdsretslovens § 12, stk. 6, om bortfald af bod. Da der heller ikke var grundlag for at udmåle en skærpet bod, fastsattes boden til 5.000 kr.

I sag AR2015.0675, som blev afgjort ved Arbejdsrettens dom af 15. marts 2016, havde et flyselskab ved en overenskomstfornyelse påtaget sig en pligt til at implementere overenskomstens bestemmelser om tjenesteperioder, scheduling og arbejdstid på én gang. Flyselskabet foretog imidlertid uanset dette en trinvis implementering af overenskomstvilkårene. Arbejdsretten fandt, at der forelå et

bodspådragende overenskomstbrud, og udmålte boden til 100.000 kr. Arbejdsretten lagde herved navnlig vægt på, at flyselskabet 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 samlet implementering, som man måtte vide, at pilotforeningen lagde afgørende vægt på. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

6.2 Konfliktretten

Arbejdsretten får jævnligt forelagt tvister, som angår rammerne for konfliktrettens udøvelse. Der er i flere af Arbejdsrettens årsberetninger medtaget en omtale af tvister af denne karakter, se navnlig årsberetning 2007, afsnit 4.5, og der findes en udførlig beskrivelse af konfliktretten og dens grænser i litteraturen, se bl.a. Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 3. udgave (2014), kapitel 13, 14 og 16.

Arbejdsrettens dom af 5. oktober 2016 (AR2015.085) angik, om et konfliktvarsel afgivet over for en selvejende institution med henblik på, at der blev indledt forhandlinger om indgåelse af en overenskomst, indebar, at støtteforbuddet efter Hovedaftalens § 2, stk. 6, var blevet aktiveret. Dette forudsætter efter bestemmelsens ordlyd, at der forinden har været ”forgæves forhandlinger”, men efter forarbejderne til bestemmelsen skal nægtelse af forhandling eller manglende svar fra arbejdsgiveren betragtes som sidestillet med forgæves forhandlinger. Arbejdsretten fandt efter bevisførelsen, at der, da konfliktvarslet blev afgivet, var etableret en situation, som måtte sidestilles med forgæves forhandlinger, og at konfliktvarslet derfor bevirkede, at støtteforbuddet efter Hovedaftalens § 2, stk. 6, trådte i kraft. Forbundets efterfølgende forhandlinger med den selvejende institution bevirkede ikke, at varslet og dermed støtteforbuddet bortfaldt eller blev suspenderet, og det var derfor i strid med støtteforbuddet, at arbejdsgiverorganisationen, som havde kendskab til forløbet, optog den selvejende institution som medlem. Da overtrædelse af Hovedaftalens støtteforbud måtte anses for en alvorlig overenskomstrænkelse, og da det ikke kunne udelukkes, at bruddet kunne have påført forbundsafdelingen eller dens medlemmer tab, fastsattes boden til 100.000 kr. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

I 2017 har Arbejdsretten afsagt 5 domme vedrørende lovligheden af afgivne konfliktvarsler.

Arbejdsrettens dom af 31. marts 2017 (AR2016.0633) angik lovligheden af 3F's varsler om hovedkonflikt og sympatikonflikter afgivet i forhold til to landmænd, som ikke havde nogen overenskomstmæssige relationer til 3F. Det er i arbejdsretlig praksis fastslået, at et strejkevarsel for at være lovligt i en sådan situation skal iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold med angivelse af navnene på de personer, der er omfattet af hovedkonfliktvarslet. Den ene af landmændene havde tre medlemmer af 3F ansat. Da forbundet ikke havde oplyst de pågældendes navne i forbindelse med varslingerne, var hovedkonfliktvarslet – og dermed sympatikonfliktvarslerne – overfor denne landmand ikke lovligt. Der var over for den anden landmand alene varslet hovedkonflikt i form af blokade, hvilket indebar, at ingen af den pågældende landmands ansatte ville blive omfattet af konflikten. Arbejdsretten fandt, at 3F ved tidligere at have indgået Jordbrugsoverenskomsten med GLS-A havde godtgjort, at landbrugsområdet hørte under 3F's naturlige faglige område. Arbejdsretten fandt endvidere, at 3F's faglige interesse i at opnå overenskomst havde den fornødne styrke og aktualitet til, at 3F med rimelighed kunne iværksætte blokade, også selvom det måtte lægges til grund, at forbundet ikke aktuelt havde medlemmer, der arbejdede hos den pågældende landmand. Varslet over for denne landmand blev derfor ikke anset for ulovligt. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsrettens dom af 6. december 2017 (AR2017.0285), som blev afsagt med udvidet formandskab, angik de samme parter som i sag AR2016.0633. 3F havde efter domsafsigelsen den 31. marts 2017 varslet og iværksat fornyet hovedkonflikt til erstatning af det ulovlige konfliktvarsel og havde endvidere varslet sympatikonflikter over for begge landmænd. De var begge mælkeproducenter og andelshavere i ARLA, som de var kontraktmæssigt forpligtet til at levere til. Sympatikonfliktvarselene var alene rettet til Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, men omfattede alle led hos ARLA, der arbejdede med den mælk, som konflikten omfattede. Arbejdsretten fremhævede i sine præmisser indledningsvist, at det er karakteristisk for den danske arbejdsmarkedsregulering, at lønniveauet og andre arbejdsvilkår sikres gennem de kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning. Arbejdsgiverorganisationernes konfliktret til opnåelse af kollektiv overenskomst er således af afgørende betydning for udviklingen i lønfastsættelsen og opnåelsen af andre centrale arbejdsvilkår i Danmark. Arbejdsretten fremhævede samtidig, at konfliktretten ikke er ubegrænset, og henviste herved til den praksis herom, som er beskrevet i ”Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst”, afgivet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i juni 2003, og til Arbejdsrettens seneste domme, som har fastholdt denne praksis. Denne faste praksis var også afgørende for Arbejdsrettens vurdering i den konkrete sag. Arbejdsretten fandt, at der nu var afgivet gyldige hovedkonfliktvarsler over for begge landmænd, og fandt med følgende begrundelse også de afgivne sympatikonfliktvarsler gyldige:

”I dansk arbejdsret er der en vidtgående adgang til at etablere sympatikonflikt til støtte for lovlige overenskomstkra. Hovedbetingelsen for, at en sympatikonflikt er lovlig, er, at selve hovedkonflikten er lovlig. Dernæst skal der være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten. Endvidere skal sympatikonflikten være egnet til at påvirke hovedkonflikten. Endelig skal sympatikonflikten stå i et rimeligt forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten.

Som anført lægger Arbejdsretten til grund, at hovedkonflikterne i nærværende sag er lovlige. Arbejdsretten finder endvidere, at der er det fornødne interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikterne, idet de alle tilhører LO-forbund. Det er endvidere ubestridt, at sympatikonflikterne er egnet til at påvirke hovedkonflikterne, og hovedkonflikterne er som anført båret af de indklagedes betydelige interesse i at opnå overenskomstdækning for ansatte inden for landbruget, herunder for ansatte hos mælkeproducenter. Tilbage bliver spørgsmålet, om sympatikonflikternes omfang er urimeligt i forhold til det mål, som søges opnået ved hovedkonflikterne.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at indklagedes hovedformål med at kræve overenskomst har været og er at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder den mindsteløn for faglærte og ufaglærte, som man har opnået gennem sin landsdækkende overenskomst med GLS-A. Arbejdsretten finder, at 3F's interesse heri er fundamental og så stærk og legitim, at den retfærdiggør, at der er varslet sympatikonflikter, som for at være effektive nødvendigvis må være økonomisk mærkbare for klagerne.

Det følger af Arbejdsrettens praksis, at en konflikt ikke må være så omfattende, at den helt afskærer en arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed. Arbejdsretten finder det ikke godtgjort, at de varslede sympatikonflikter har et sådant omfang, at de fuldstændigt vil afskære klagerne fra at afsætte deres mælk, herunder i givet fald til udlandet. Arbejdsretten kan efter bevisførelsen heller ikke lægge til grund, at B og A i tilfælde af sympatikonflikternes iværksættelse vil blive nødsaget til at bortskaffe den mælk, som eventuelt ikke kan afsættes, på ulovlig måde.

Herefter og efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder at den muligt vanskelige af-sætningssituation for klagerne i tilfælde af sympatikonflikternes iværksættelse skyldes klagerens kontraktmæssige forpligtelser over for Arla, som klagerne selv har påtaget sig og har rådigheden over, finder Arbejdsretten, at de varslede sympatikonflikter ikke kan

anses for at være af et sådant omfang i forhold til målet med hovedkonflikten, at de må anses for at overskride grænserne for det tilladelige.”

Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsrettens dom afsagt 9. juni 2017 (AR2017.0089) angik lovligheden af 3F's konfliktvarsler afgivet over for 3 busselskaber, som ikke havde nogen overenskomstmæssige relationer til 3F. Busselskaberne påberåbte sig dels, at virksomhederne ikke var blevet gjort bekendt med konfliktgrundlaget (overenskomstkrauet), dels at konfliktvarslerne ikke angav de af forbundets medlemmer, som ville blive omfattet af strejken. Arbejdsretten fandt, at virksomhederne var bekendt med, at 3F med den varslede konflikt ønskede at opnå, at virksomhederne tiltrådte brancheoverenskomsten på området, og at virksomhederne var bekendt med denne overenskomst. Det forhold, at det ikke i 3F's konfliktvarsler udtrykkeligt var anført, hvad konfliktgrundlaget var, kunne herefter ikke i sig selv medføre, at konfliktvarslerne var ugyldige. Da det imidlertid ikke af konfliktvarslerne fremgik, om der var medlemmer ansat på virksomhederne, som ville blive berørt af konflikten, og hvem de pågældende medlemmer i givet fald var, fandt arbejdsretten, at de afgivne varsler var ulovlige. Arbejdsretten afviste i den forbindelse 3F's anbringende om, at virksomhederne ikke skulle have en reel driftsmæssig interesse i at kræve navnelister, ligesom det forhold, at det for den ene virksomheds vedkommende efterfølgende viste sig, at der ikke var nogen medlemmer af 3F, som nedlagde arbejdet, ikke kunne føre til, at konfliktvarslet over for denne virksomhed blev lovligt. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsrettens dom afsagt 8. december (AR2017.0407) angik de samme parter som i sag AR2017.0089. 3F havde efter afsigelsen af dommen 9. juni 2017 varslet og iværksat fornyede hovedkonflikter. Tvisten under den nye sag angik, om de klagende virksomheder efter i knap fire måneder at have været omfattet af en ulovlig konflikt herefter havde krav på en ”genopretningsperiode” på seks måneder, hvori der ikke på ny måtte iværksættes konflikt. Arbejdsretten anførte bl.a., at en arbejdsgiver i tilfælde af, at Arbejdsretten fastslår, at et kampskridt er ulovligt, vil kunne søge erstatning for ulovligt forvoldt skade ved de almindelige domstole. Det kan imidlertid ikke i sig selv anses for ulovligt, at arbejdstagerorganisationen i umiddelbar forlængelse af Arbejdsrettens afgørelse iværksætter lovlige kampskridt til støtte for sit krav om overenskomst, og det vil henses til det bagvedliggende formål normalt også være forventeligt, at dette vil ske. Da de klagende virksomheder ikke havde godtgjort, at de nu iværksatte konflikter ikke overholdt de formelle eller materielle krav til iværksættelse af arbejdskonflikter, som er udviklet i retspraksis, kunne der ikke gives dem medhold i, at konflikterne var ulovlige og skulle ophæves, ligesom der ikke kunne gives virksomhederne medhold i, at de havde krav på en genopretningsperiode, hvori der ikke på ny måtte iværksættes konflikt. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsrettens dom af 27. november 2017 (AR2016.0133) angik lovligheden af 3F's konfliktvarsel fremsat over for et selskab, der drev en fiskeolie- og fiskemelsfabrik. Varslet var afgivet med henblik på at få selskabet til, for så vidt angik dets losning af industrifisk på havnen i Hanstholm, at tiltræde Fællesoverenskomsten for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere indgået mellem DI overenskomst II og 3F, Transportgruppen. Det var ubestridt, at selskabets lossearbejde var overenskomstdækket af Industriens Overenskomst indgået mellem DI Overenskomst I og CO-industri. Det

omtvistede lossearbejde var tidligere blevet udført for selskabet af et lossekompani, som havde en virksomhedsoverenskomst med 3F. Selskabets aftale med lossekompaniet var udløbet, og selskabet havde herefter selv overtaget udførelsen af lossearbejdet. Arbejdsretten fremhævede, at det er en arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt med henblik på at opnå overenskomst om et arbejdsområde, der allerede er dækket af overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af samme hovedorganisation. En fravigelse af denne grundsætning måtte i hvert fald kræve meget stærke grunde. Selskabets løsning af industrifisk på havnen i Hanstholm kunne ikke anses for at ligge i yderkanten af industrioverenskomstens område og kunne heller ikke anses for naturligt udskilt fra andet arbejde på virksomheden. Under hensyn hertil og da der ikke var godtgjort stærke hensyn til de ansatte, som talte for at fravige den nævnte grundsætning, fandt Arbejdsretten, at det konflikt- og sympatikonfliktvarsel, som 3F havde afgivet, var ulovligt. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Arbejdsretten har i 2017 også taget stilling til andre spørgsmål af relevans for konfliktretten og for håndteringen af arbejdskonflikter.

Ved Arbejdsrettens dom af 15. marts 2017 (AR2016.0188 og 0189) tog Arbejdsretten stilling til, om 29 fritstillede lærere var omfattet af lockoutvarsler iværksat af Kommunernes Landsforening og Moderniseringsstyrelsen. Lockoutvarslet fra Kommunernes Landsforening omfattede efter sin ordlyd ansatte lærere, mens Moderniseringsstyrelsens varsel omfattede lærere, der var beskæftiget eller som senere tiltrådte beskæftigelse. Arbejdsretten lagde vægt på, at lærernes ansættelsesforhold fortsat bestod på tidspunktet for og under lockouten. Dette gjaldt, selv om lærerne allerede var fritaget for deres arbejdsforpligtelse på tidspunktet for lockoutens ikrafttræden. De fritstillede lærere måtte derfor anses for omfattet af formuleringerne i lockoutvarslene om, at konflikten rettede sig imod henholdsvis ansatte og beskæftigede lærere. Da arbejdsgivernes tilkendegivelser over for og aftaler med de enkelte fritstillede lærere om, at de modtog løn under fritstillingen, endvidere ikke kunne anses for at angå en lockoutsituation, var de fritstillede lærere ikke berettigede til at oppebære løn for den periode, hvor lockouten varede. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Det følger af Hovedaftalens § 10, stk. 1, at klage over en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse først kan indbringes for Arbejdsretten efter afholdelse af fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken. Det er samtidig i Arbejdsretslovens § 9, stk. 2, bestemt, at arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og at fællesmøde under organisationernes medvirken skal afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse. I sag AR2017.0729 påstod arbejdstagersiden en klage afvist med henvisning til, at klagen var indgivet uden forudgående afholdelse af fællesmøde vedrørende den nu iværksatte arbejdsstandsning. Fællesmøde havde været afholdt i anledning af en tidligere iværksat arbejdsstandsning. Arbejdstagersiden erkendte på fællesmødet, at der var tale om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og arbejdet blev genoptaget senere samme dag. Dagen efter nedlagde morgenholdet arbejdet igen, angiveligt begrundet i utilfredshed med behandlingen af deres tillidsrepræsentant og nogle polsktalende ansatte. Retsformanden traf den 23. november 2017 afgørelse om, at det ikke kunne begrunde afvisning af sagen, at der ikke var blevet afholdt et fornyet fællesmøde efter den fornyede arbejdsnedlæggelse. Retsformanden henviste herved til, at de fornyede arbejdsnedlæggelser skete i tidsmæssig forlængelse af det allerede afholdte fællesmøde og havde en sådan sammenhæng med de tidligere arbejdsnedlæggelser, at de måtte anses for dækket af den konflikt-håndtering, som havde fundet sted på det afholdte fællesmøde.

6.3 Kompetencespørgsmål

Efter *arbejdsretslovens* § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, behandler Arbejdsretten i første række sager om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler samt overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, mens sager om fortolkning og forståelse af almindelige kollektive overenskomster efter *arbejdsretslovens* § 21, nr. 1, indbringes for faglige voldgiftsretter.

Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence er som udgangspunkt en enekompetence, idet sager, der henhører under henholdsvis Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter, normalt ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, jf. *arbejdsretslovens* §§ 11, stk. 1, og 22, stk. 1.

I 2017 har såvel Højesteret som Østre og Vestre Landsret haft lejlighed til at tage stilling til afgrænsningen af kompetencen mellem de almindelige domstole på den ene side og henholdsvis Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter på den anden.

I Højesterets kendelse af 23. januar 2018 i sag 108/2016 (H2017.108-2016) var en lønmodtager blevet bortvist fra sin stilling i en kommune og krævede under en sag anlagt mod kommunen ved byretten blandt andet løn i en opsigelsesperiode og godtgørelse for usaglig afskedigelse. Den kollektive overenskomst, som var gældende for ansættelsen, indeholdt i § 27 en bestemmelse om opsigelse, hvorefter den ansatte kunne kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnåedes enighed ved forhandling. Parterne var blandt andet uenige om, hvorvidt § 27 alene omfattede tvister i forbindelse med opsigelser, eller om bestemmelsen også vedrørte tvister i forbindelse med bortvisning. Højesteret fandt, at en afgørelse af dette spørgsmål var omfattet af *arbejdsretslovens* § 9, stk. 1, nr. 7, hvorefter tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, indbringes for Arbejdsretten. Efter *arbejdsretslovens* § 11, stk. 1, kunne sagen herefter ikke indbringes for de almindelige domstole, hvorfor den afvistes for så vidt angik kravene på løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for usaglig afskedigelse.

En utrykt dom af 20. september 2017, afsagt af Østre Landsret (B-1742-17), tog stilling til kompetencespørgsmålet mellem de almindelige domstole og faglige voldgiftsretter. I en aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid var det i § 2, stk. 2, bestemt, at en begæring om organisationsmøde i sager om opsigelse eller bortvisning skulle fremsættes senest 4 uger efter modtagelsen af opsigelsen eller bortvisningen. Parterne var uenige om, hvorvidt 4 ugers fristen også gjaldt sager om opsigelse, hvor der ikke var tvist om opsigelsens berettigelse, men hvor de krav, der var rejst, vedrørte et spørgsmål om beregning af ansættelsesancienniteten og de deraf afledede krav på løn i opsigelsesperioden mv. I byretten blev spørgsmålet om afvisning af sagen på grund af fristoverskridelse udskilt til særskilt behandling, og byretten traf den 17. maj 2017 (BS 38A-3825/2016) afgørelse om, at sagen fremmedes, idet den ikke fandtes omfattet af aftalens § 2, stk. 2. Afgørelsen blev med Procesbevillingsnævnets tilladelse kæret til landsretten, der fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt 4 ugers fristen var gældende i den foreliggende sag, vedrørte fortolkning og forståelse af en kollektiv overenskomst. Sagen skulle derfor i medfør af *arbejdsretslovens* § 21, nr. 1, indbringes for faglig voldgiftsret og kunne som følge heraf ikke indbringes for de almindelige domstole, jf. *arbejdsretslovens* § 22, stk. 1. Byrettens kendelse blev på den baggrund ophævet, og sagen blev afvist fra de almindelige domstole.

Det bemærkes, at Østre Landsret traf sin afgørelse ex officio, idet ingen af parterne havde påstået sagen afvist med denne begrundelse. Det fremgår endvidere af afgørelsen, at landsretten ikke fandt, at den pågældende aftale var en "hovedaftale" i arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1's forstand, idet sagen i så fald skulle have været afvist i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 1, som hørende under Arbejdsretten.

Vestre Landsret bestemte i en kendelse af 9. december 2017, refereret i U 2017.1011, at en sag om, hvorvidt en ansat i fleksjob i en kommune havde ret til at modtage pensionsbidrag fra kommunen, samtidig med at hun modtog løbende udbetalinger i form invalidepension fra sin pensionskasse, ikke skulle afvises fra domstolene for i stedet af blive afgjort i det fagretlige system. Landsretten fandt, at afgørelsen om ret til pensionsbidrag ikke beroede på en fortolkning af den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst, men derimod på de individuelt aftalte vilkår i ansættelsesbrevet eller på § 72, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Arbejdsretslovens 21, nr. 1, jf. § 22, stk. 1, var derfor ikke til hinder for, at sagen blev behandlet ved domstolene. Heller ikke bestemmelsen i § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvorefter tvister om bl.a. løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt af Arbejdsretten, var til hinder for domstolsbehandling, idet denne bestemmelse ikke fandt anvendelse for personer, der allerede var ansat i et fleksjob, da loven trådte i kraft. De indtil da gældende regler påtvang heller ikke behandling ved faglig voldgift af krav som det omhandlede.

Spørgsmål, som ifølge overenskomst henhører under et afskedigelsesnævn, kan hverken indbringes for de almindelige domstole eller Arbejdsretten, jf. Arbejdsrettens dom af 31. maj 2016 (AR2015.0507). Denne sag angik, om en kommune havde overtrådt overenskomstens regler om at betale fuld løn under sygdom ved at afskedige en medarbejder, der stod foran et længerevarende sygdomsforløb, med samtidig tilkendegivelse om, at den pågældende kunne påregne at opnå ansættelse på ny, når sygeperioden var tilendebragt. Ifølge parternes overenskomst henhørte afgørelsen af, om afskedigelsen var saglig, under et afskedigelsesnævn. Arbejdsretten kunne herefter – heller ikke præjudicielt – tage stilling til retmæssigheden af afskedigelsen. Sagen var ikke blevet indbragt for et afskedigelsesnævn, og Arbejdsretten udtalte på den baggrund, at klagers påstand om bod herefter forudsatte, at der kunne udskilles et spørgsmål om overenskomstbrud, som ville kunne afgøres uafhængig af, om afskedigelsen var saglig eller usaglig. Da kommunen havde betalt fuld løn under sygdom indtil opsigelsesperiodens udløb, og da det ikke var godtgjort, at kommunen havde haft pligt til at betale sygeløn for tiden efter dette tidspunkt, blev kommunens frifindelsespåstand tages til følge. Dommen kan læses på www.arbejdsretten.dk.

Bilag 1 Resumé af årets arbejdsretsdomme

Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 12. januar 2017 (AR2015.0035) Oliver Talevski med dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Kommunernes Landsforening (KL) for Horsens Kommune.

En kommunes overtagelse af en kørselsopgave fra en tidligere underleverandør udgjorde virksomhedsoverdragelse.

Sagen angik, om der forelå virksomhedsoverdragelse i en situation, hvor en kommune havde overtaget den lovmæssige forpligtelse til at køre med syge og invaliderede elever. Kommunen havde fra den underleverandør, der havde udført kørselsopgaven, overtaget næsten alle chaufførerne, og kommunen havde via sin sædvanlige forhandler købt 15 af den tidligere underleverandørs 22 busser. Kørslen blev påbegyndt samme dag, som underleverandøren gik konkurs.

Arbejdsretten udtalte, at det ikke kunne lægges til grund, at chaufførerne var blevet opsagt og fritstillet, og at deres ansættelsesforhold under alle omstændigheder ikke kunne anses for reelt ophørt, da kommunen overtog kørselsopgaven. Arbejdsretten udtalte endvidere, at kommunens overtagelse af kørselsopgaven indebar overførsel af en økonomisk enhed, der bevarede sin identitet, og at der derfor var tale om virksomhedsoverdragelse. Arbejdsretten lagde herved navnlig vægt på, at der blev overført væsentlige fysiske elementer i form af 15 ud af 22 busser fra underleverandøren til kommunen, og at det samme driftsmateriel således i det væsentlige blev stillet til rådighed for kommunen. Dette gjaldt under de omstændigheder, der forelå i sagen, selv om der ikke var nogen aftale mellem kommunen og underleverandøren om at overtage busserne. Arbejdsretten inddrog også i sin vurdering, at kommunen overtog stort set alle de ansatte chauffører, idet kommunen ønskede, at det var de samme chauffører, som transporterede de samme elever, fordi det skabte genkendelighed, hvilket var vigtigt for de mange sårbare elever, der skulle befordres.

Dom af 15. marts 2017 (AR2016.0188/0189) Marianne Højgaard Pedersen med ordinære dommere

LC for Danmarks Lærerforening mod KL for Billund Kommune m.fl. og LC for Uddannelsesforbundet og Frie Skolers Lærerforening mod Moderniseringsstyrelsen for Fredericia Realskole

Ansatte, som på tidspunktet for en lockout var fritstillede, var ikke berettigede til løn i lockoutperioden

Kommunernes Landsforening og Moderniseringsstyrelsen varslede i slutningen af februar 2013 lockout over for en række kommunalt og statsligt overenskomstansatte lærere. Lockoutvarslet fra Kommunernes Landsforening omfattede ifølge sin ordlyd ansatte lærere, mens Moderniseringsstyrelsens varsel omfattede lærere, der var beskæftigede eller senere tiltrådte beskæftigelse. Lockouten trådte i kraft den 1. april 2013 og sluttede den 26. april 2013.

Sagerne angik, om 29 lærere, som var fritstillede på tidspunktet for lockouten, var omfattet af lockouten. Herunder angik sagerne, om lærerne var berettigede til løn i lockoutperioden.

Arbejdsretten fastslog, at lærerne var omfattet af lockouten, da deres ansættelsesforhold fortsat bestod i fritstillingsperioden, selv om deres pligt til at udføre arbejdsopgaver for arbejdsgiveren var ophørt. Arbejdsretten udtalte herved bl.a., at de fritstillede lærere måtte anses for omfattet af formuleringerne i lockoutvarslerne om, at konflikten rettede sig mod henholdsvis ansatte og beskæftigede lærere, og at arbejdsgiverens tilkendegivelser over for og aftaler med de enkelte fritstillede lærere om, at de modtog løn under fritstillingen, ikke kunne anses for at angå en lockout-situation. Situationen kunne ligeledes ikke sidestilles med den retsstilling, der gælder ved overenskomststridig arbejdsstandsning. De fritstillede lærere var på denne baggrund ikke berettigede til løn i lockoutperioden.

Dom af 31. marts 2017 (AR2016.0633) Lars Hjortnæs

A og B mod LO for 3F

Varsler om hovedkonflikt og sympatikonflikter var ikke lovlige i forhold til én landmand, mens varsel om hovedkonflikt var lovligt i forhold til en anden landmand

To landmænd, der drev hver sit større malkekvægbrug, indgav en klage over 3F efter, at forbundet havde iværksat hovedkonflikter mod landmændene og tillige varslet sympatikonflikter mod den ene af landmændene. Sagen angik, om konfliktvarslerne var lovlige.

For så vidt angik den ene landmand, hvor der tillige var varslet sympatikonflikter, fandt Arbejdsretten, at hovedkonfliktvarslerne ikke var lovlige, og at sympatikonfliktvarslerne som følge heraf heller ikke var lovlige. Arbejdsretten lagde herved til grund, at 3F havde tre medlemmer blandt de 12 ansatte på virksomheden. Det kunne ikke lægges til grund, at ingen ansatte på virksomheden ville blive omfattet af hovedkonflikten, eller at angivelse af navnene på de berørte ville være uden reel driftsmæssig betydning for arbejdsgiveren. Det kunne endvidere ikke anses for godtgjort, at 3F havde en reel grund til at frygte, at det ville blive misbrugt til organisationsfjendtlig adfærd eller lignende, hvis 3F oplyste de pågældendes navne. Hovedkonfliktvarslet var herefter ikke lovligt, da 3F ikke havde oplyst navnene på de ansatte medlemmer.

For så vidt angik den anden landmand, hvor der alene var varslet hovedkonflikt, fandt Arbejdsretten, at varslet måtte forstås således, at der ikke var tale om en strejke, men en blokade, som indebar, at ingen af den pågældende landmands ansatte ville blive omfattet af konflikten. 3F havde allerede ved at indgå Jordbrugsoverenskomsten med GLS-A godtgjort, at landbrugsområdet hørte under 3F's naturlige faglige område. Efter oplysningerne om størrelsen og driften af den pågældende landbrugsvirksomhed måtte arbejdet på virksomheden anses som et nærliggende fagligt interesseområde for 3F. Hovedformålet med at søge overenskomst indgået måtte antages at være at fastholde og forsvare de rettigheder for personalet, som forbundet havde opnået med Jordbrugsoverenskomsten. Arbejdsretten fandt, at 3F's faglige interesse i at opnå overenskomst havde den fornødne styrke og aktualitet til, at 3F med rimelighed kunne iværksætte blokade, også selvom det måtte lægges til grund, at forbundet ikke aktuelt havde medlemmer, der arbejdede hos den pågældende landmand. Arbejdsretten frifandt derfor 3F i denne del af sagen.

Dom af 21. april 2017 (AR2015.0345) Poul Dahl Jensen med ordinære dommere

LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ for Hp Vvs ApS
Forud for 2010 fandtes bestemmelserne om løn- og arbejdsforhold for lærlinge på VVS-området i et til VVS-overenskomsten knyttet bilag, hvori det var anført, at bestemmelserne ikke var et integreret led i overenskomsten. I 2010 blev bestemmelserne uden forbehold overført til VVS-overenskomsten som nyt punkt 26. Bestemmelserne måtte herefter anses for at være blevet en integreret del af overenskomsten med den virkning, at overtrædelse af dem kunne sanktioneres med bod

Sagen angik, om lærlingebestemmelserne i VVS-overenskomstens punkt 26 var en integreret del af overenskomsten med den virkning, at brud kunne sanktioneres med bod. Frem til 2010 var lærlingebestemmelserne inden for blikkenslager- og VVS-branchen optaget som et bilag til overenskomsten, og i bilaget var det anført, at "bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten". Ved overenskomstfornyelsen i 2010 var der mellem overenskomstparterne enighed om, at lærlingebestemmelserne blev opdelt, således at bestemmelserne vedrørende løn- og arbejdsforhold skulle overføres til VVS-overenskomsten som nyt punkt 26. Angivelsen om, at "bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten", blev ikke videreført.

Arbejdsretten fandt, at overførslen af bestemmelserne til overenskomstens havde den konsekvens, at bestemmelserne havde fået overenskomststatus, og at overenskomstens punkt 31, stk. 11, ikke var til hinder for, at der kunne rejses sag om overenskomstbrud ved Arbejdsretten.

Dom af 16. maj 2017 (AR2016.0467) Jytte Scharling med ordinære dommere

LO for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og 3F mod DA for DI for Sintex A/S

Sygefraværspolitik, hvorefter der som udgangspunkt skulle ske daglige sygemeldinger, var ikke misbrug af ledelsesretten

Sagen angik, om en virksomhed, som i sin sygefraværspolitik havde opstillet det krav, at medarbejderne telefonisk skulle meddele sygemelding for hver enkelt sygedag, havde handlet i strid med ledelsesretten og således i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Det var under sagen oplyst, at sygefraværspolitikken blev administreret således, at det ved forventet længerevarende sygefravær aftaltes, at medarbejderen ikke skulle foretage daglige sygemeldinger, og at medarbejderne var bekendt med denne praksis.

Virksomheden beskæftigede sig med højteknologiske processer af betydelig kompleksitet og farlighed, og der var vanskeligheder forbundet med midlertidigt at lukke dele af produktionen ned. Arbejdet på virksomheden blev udført i treholdsskift.

Arbejdsretten udtalte, at det ved sygefravær af hensyn til en virksomheds drift i almindelighed må anses for tilstrækkeligt, at medarbejderen sygemelder sig på første sygedag, og det må anses for almindeligt og naturligt, at arbejdstageren giver arbejdsgiveren meddelelse om, hvornår vedkommende forventer igen at kunne møde på arbejde. Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten imidlertid til grund, at der gjorde sig sådanne ganske særlige produktionsmæssige forhold gældende på den indklagede virksomhed, at det var driftsmæssigt begrundet, at der ved begyndelsen af hvert skift skulle være kendskab til eventuelt sygefravær. Klager havde på denne baggrund ikke godtgjort, at virksomheden ved sin fraværspolitik, således som denne var administreret,

havde handlet utilbørligt over for de ansatte og dermed misbrugt sin ledelsesret.

Dom af 30. maj 2017 (AR2016.0083) Lars Hjortnæs med ordinære dommere
LO for 3F mod DA for DMA

Overskridelse af frist for indlevering af svarskrift i en faglig voldgiftssag udgjorde et overenskomstbrud, der var bodspådragende

Sagen angik, om indklagede skulle betale bod for et begået overenskomstbrud ved ikke rettidigt at have fremsendt svarskrift i en faglig voldgiftssag gennemført efter reglerne i Fællesoverenskomst for Provinsen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Fagligt Fælles Forbund 2014-2017. Hovedforhandling i voldgiftssagen var i september 2015 blevet berammet til den 3. december 2015 kl. 14.30. Klageskriftet med bilag blev sendt pr. e-mail den 10. november 2015, og svarskrift med bilag blev sendt pr. e-mail den 24. november 2015 omkring kl. kl. 10.30. Opmanden fandt ved en efterfølgende formalitetsafgørelse, at svarskriftet skulle have været sendt senest den 23. november 2015 for at være rettidigt, hvorfor svarskriftet var sendt for sent.

Arbejdsretten fandt, at den omhandlede fristregel i overenskomsten ikke var uklar eller i øvrigt gav anledning til særlig fortolkningstvivl. Da der ikke var oplyst omstændigheder, der kunne anses for undskyldende, fandt Arbejdsretten, at bod for overenskomstbrud var forskyldt. Det forhold, at den pågældende voldgiftssag ikke var blevet begæret udsat af klager, talte ikke for bortfald af eller for en lavere bod, idet en beslutning herom ikke kun vil bero på den pågældende parts vurdering af forsinkelsens betydning. Bodden blev fastsat til 10.000 kr.

Dom af 9. juni 2017 (AR2017.0089) Lene Pagter Kristensen

Kristelig Arbejdsgiverforening for Vestjysk Busser v/Arnbjørn Fagraklett, Flexbusser ApS og AJ Busser ApS mod LO for 3F

Konfliktvarsler var ulovlige

Med sagen var der rejst spørgsmål om, hvorvidt 3F's strejke- og blokadevarsler var ulovlige som følge af, dels at konfliktvarslerne ikke angav de af forbundets medlemmer, der ville blive omfattet af strejken, dels at virksomhederne ikke var blevet gjort bekendt med konfliktgrundlaget (overenskomstkravet). Konflikten var fortsat verserende, da sagen blev behandlet i Arbejdsretten. For så vidt angår varslernes manglende angivelse af konfliktgrundlaget fandt Arbejdsretten, at det måtte lægges til grund, at de klagende virksomheder var bekendt med, at 3F med den varslede konflikt ønskede at opnå, at virksomhederne tiltrådte en brancheoverenskomst på området, ligesom det måtte lægges til grund, at virksomhederne var bekendt med denne overenskomst. Det forhold, at det ikke i 3F's konfliktvarsler udtrykkeligt var anført, hvad konfliktgrundlaget var, kunne herefter ikke i sig selv medføre, at konfliktvarslerne var ugyldige.

3F varslede ikke kun blokade over for virksomhederne, men tillige at forbundets medlemmer ikke måtte arbejde i virksomhederne fra konfliktens ikrafttræden. Virksomhederne måtte derfor forstå varslerne således, at de også omfattede konflikt i form af strejke. Det fremgik imidlertid ikke af varslerne, om der var medlemmer ansat på virksomhederne, som ville blive berørt af konflikten, og hvem de pågældende medlemmer i givet fald var. Det måtte lægges til grund, at 3F på varslingstidspunktet ikke selv havde undersøgt hvilke medlemmer, der som ansatte på virksomhederne ville blive berørt af de afgivne konfliktvarsler. Virksomhederne havde ved konfliktvars-

lernes modtagelse ingen mulighed for at vurdere, hvor mange og i givet fald hvilke af virksomhedernes medlemmer, der ville blive berørt af konflikten, hvilket virksomhederne, som bl.a. beskæftigede 3F medlemmer, havde et legitimt driftsmæssigt behov for at blive gjort bekendt med. Der var endvidere ikke grundlag for at antage, at virksomhederne ville misbruge et forhåndskendskab til navnene på personer, der ville blive omfattet af strejken, til at udøve organisationsfjendtlig adfærd. Arbejdsretten fandt på den anførte baggrund, at de afgivne konfliktvarsler var ulovlige. Det forhold, at det i relation til den ene virksomhed efterfølgende viste sig, at der ikke var nogen medlemmer af 3F, som nedlagde arbejdet, kunne ikke føre til, at konfliktvarslet over for denne virksomhed blev lovligt.

3F skulle således anerkende, at de af forbundet varslede og iværksatte konflikter var ulovlige.

Dom af 10. juli 2017 (AR2015.0481) Lars Hjortnæs med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for CO-Industri mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for IBM Danmark

Bod for ikke at have indberettet korrekt lønsum og derfor ikke betalt korrekt bidrag til industriens kompetenceudviklingsfonde.

Virksomhed var omfattet af industriens overenskomster og havde i medfør heraf pligt til at betale nærmere fastsatte bidrag til industriens kompetenceudviklingsfonde. Arbejdsretten fandt, at virksomheden begik overenskomstbrud ved ikke at foretage korrekt indberetning af lønsummer til Industriens Pensions Service. Som følge af den forkerte indberetning blev virksomheden ikke afkrævet og betalte ikke korrekte bidrag til kompetenceudviklingsfondene. Arbejdsretten fandt, at parternes aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedrørende uddannelsesfondene måtte forstås således, at der skulle være mulighed for at udmåle bod også i tilfælde, hvor forholdet blev opdaget ved en stikprøvekontrol. Arbejdsretten fandt endvidere, at bod var forskyldt, og at fastsættelse af boden måtte ske efter arbejdsretslovens almindelige regler herom. Bodden blev efter en samlet bedømmelse fastsat til 30.000 kr.

Dom af 10. juli 2017 (AR2015.0482) Lars Hjortnæs med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for CO-Industri mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Iveco Danmark A/S

Bod for ikke at have indberettet korrekt lønsum og derfor ikke betalt korrekt bidrag til industriens kompetenceudviklingsfonde.

Virksomhed var omfattet af industriens overenskomster og havde i medfør heraf pligt til at betale nærmere fastsatte bidrag til industriens kompetenceudviklingsfonde. Arbejdsretten fandt, at virksomheden begik overenskomstbrud ved ikke at foretage korrekt indberetning af lønsummer til Industriens Pensions Service. Som følge af den forkerte indberetning blev virksomheden ikke afkrævet og betalte ikke korrekte bidrag til kompetenceudviklingsfondene. Arbejdsretten fandt, at parternes aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedrørende uddannelsesfondene måtte forstås således, at der skulle være mulighed for at udmåle bod også i tilfælde, hvor forholdet blev opdaget ved en stikprøvekontrol. Arbejdsretten fandt endvidere, at bod var forskyldt, og at fastsættelse af boden måtte ske efter arbejdsretslovens almindelige regler herom. Bodden blev efter en samlet bedømmelse fastsat til 5.000 kr.

Dom af 27. november 2017 (AR2016.0133) Lars Hjortnæs med ordinære dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I v/DI for FF Skagen A/S mod Landsorganisationen i Danmark for 3F

Konfliktvarsler var ulovlige

Sagen angik lovligheden af 3F's konfliktvarsler fremsat over for et selskab, der drev en fiskeolie- og fiskemelsfabrik, med henblik på at få selskabet til for så vidt angår dets losning af industrifisk at tiltræde Fællesoverenskomsten for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere indgået mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.

Det pågældende lossearbejde var tidligere blevet udført for selskabet af et lossekompani under en virksomhedsoverenskomst med 3F. Selskabets aftale med lossekompaniet var udløbet, og selskabet havde herefter selv udført lossearbejdet under Industriens Overenskomst indgået mellem DI Overenskomst I v/DI og CO-industri. Arbejdsretten udtalte, at det er en arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt med henblik på at opnå overenskomst om et arbejdsområde, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af samme hovedorganisation. Arbejdsretten fandt, at der ikke forelå sådanne meget stærke grunde, at den nævnte grundsætning skulle fraviges.

Konfliktvarslerne var derfor ulovlige.

Dom af 6. december 2017 (AR2017.0285) Lene Pagter Kristensen, Lars Hjortnæs og Oliver Talevski

Tage Lausten og Elmegården v/Lars Kristensen mod Landsorganisationen i Danmark som mandatar for Fagligt Fælles Forbund

Lovligheden af iværksat hovedkonflikt over for landmand og af varslede sympatikonflikter over for denne og en anden landmand

Sagen angik samme parter som Arbejdsrettens dom af 31. marts 2017 i sag AR.2016.0633, hvor Arbejdsretten fandt et varsel om hovedkonflikt ulovligt i forhold til én landmand (B), men lovligt i forhold til en anden landmand (A). 3F havde herefter varslet og iværksat fornyet hovedkonflikt over for B samt varslet sympatikonflikter over for begge landmænd. Begge landmænd var mælkeproducenter og andelshavere i ARLA, som de var kontraktmæssigt forpligtet til at levere til. Sympatikonfliktvarslerne var alene rettet til Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, men omfattede alle led hos Arla, der arbejder med den mælk, som konflikten omfatter.

Arbejdsretten fandt, at den nu iværksatte hovedkonflikt over for B var lovlig. Begrundelsen herfor var den samme som anført i Arbejdsrettens tidligere dom for at anse hovedkonflikten over for A for lovlig. Arbejdsretten kunne endvidere ikke give A og B medhold i, at de varslede sympatikonflikter var ulovlige, og frifandt derfor i det hele lønmodtagersiden. Retten anførte i den forbindelse, at konfliktretten er af afgørende betydning for lønfastsættelsen og opnåelse af andre centrale arbejdsvilkår. Da der er en vidtgående adgang til at iværksætte sympatikonflikter til støtte for lovlige hovedkonflikter, og da betingelserne om fornødent interessefællesskab mellem or-

ganisationerne, sympatikonflikternes egnethed til at påvirke hovedkonflikten og proportionalitet efter en samlet vurdering måtte anses for opfyldt, kunne de varslede sympatikonflikter ikke anses for ulovlige.

Dom af 8. december 2017 (AR2015.0254) Marianne Højgaard Pedersen
Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Solesi S.p.A

Bestemmelse om opsat løn i en såkaldt Laval overenskomst indgået mellem en italiensk virksomhed og 3F var ikke i strid med udstationeringsdirektivet eller pensionsdirektivet eller ugyldig af anden grund. Bod, udmålt ud fra differenceprincippet, var ikke i strid med den negative foreningsfrihed.

Sagen angik spørgsmålet om gyldigheden af en såkaldt Laval overenskomst, som 3F havde indgået med en italiensk virksomhed, og om virksomheden havde betalt korrekt løn til de medarbejdere, der var udstationerede i forbindelse med et byggeri i Danmark. Parterne var uenige om, hvorvidt overenskomstens bestemmelse om opsat løn var ugyldig som værende i strid med udstationeringsdirektivet, udstationeringslovens § 6 a og pensionsdirektivet. Virksomheden gjorde i den forbindelse gældende, at virksomheden havde været udsat for ulovlig tvang fra 3F's side. Derudover var der spørgsmål om, hvorvidt udmåling af bod ud fra differenceprincippet ville være i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 og EU-Charteret om grundlæggende rettigheder artikel 12 om foreningsfrihed. Arbejdsretten fastslog, at overenskomsten ikke kunne anses for indgået under anvendelse af ulovlig tvang fra 3F's side, ligesom Arbejdsretten vurderede, at der ikke var grundlag for at antage, at overenskomstens bestemmelse om opsat løn og administrationen heraf var i strid med EU-retten eller af anden grund var ugyldig. Bodden blev udmålt efter differenceprincippet og fastsat til 14 mio. kr. Dette fandtes ikke i strid med den negative foreningsfrihed.

Dom af 8. december 2017 (AR2017.0407) Lene Pagter Kristensen
Kristelig Arbejdsgiverforening for Vestjysk Busser v/Arnbjørn Fagraklett, Flexbusser Aps og AJ Busser ApS mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Konflikt, som var iværksat efter, at tidligere iværksatte konflikter var blevet kendt ulovlige, var ikke retsstridig og gav ikke grundlag for at indrømme de klagende virksomheder en genopretningsperiode

Arbejdsretten udtalte, at der efter Arbejdsrettens faste praksis består en vidtgående konfliktret ved overenskomstindgåelse og overenskomstfornyelse. Indbringer en arbejdsgiver en sag for Arbejdsretten om lovligheden af en arbejdsgiverorganisations kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af overenskomst, og fastslår Arbejdsretten, at kampskridtet er ulovligt, vil den pågældende arbejdsgiver kunne søge erstatning for ulovligt forvoldt skade ved de almindelige domstole. Det kan imidlertid ikke i sig selv anses for ulovligt, at arbejdstagerorganisationen i umiddelbar forlængelse af Arbejdsrettens afgørelse iværksætter lovlige kampskridt til støtte for sit krav om overenskomst. Da det ikke var godtgjort, at den senest iværksatte konflikt ikke overholdt de formelle og materielle krav til iværksættelse af arbejdskonflikter, kunne konflikten ikke anses for ulovlig, og virksomhederne kunne ikke indrømmes en genopretningsperiode.

Bilag 2 Resumé af de væsentligste af årets retsformandsafgørelser

Retsformandsafgørelse af 4. januar 2017 (AR2015.0555) Lene Pagter Kristensen

LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S

Virksomheden skulle betale bod som følge af for sen udbetaling af akkordoverskud til 15 medarbejdere

Akkordoverskud til 15 medarbejdere på i alt 1.160.129,19 kr. forfaldt til betaling med lønudbetalingen den 21. maj 2015. Akkordoverskuddet blev efter afholdt mæglingssmøde den 12. juni 2015 betalt den 18. juni 2015, bortset fra et mindre beløb, som ved en fejl var fratrukket, og som blev betalt den 23. juni 2015.

Retsformanden udtalte, at pligten til at betale korrekt løn rettidigt er af så afgørende betydning, at brud på denne pligt som udgangspunkt må anses for bodspådragende, når tålegrænsen for, hvad der er af fejl, som kan klares ved at blive rettet, er overskredet. Da denne tålegrænse klart var overskredet i den foreliggende sag, blev virksomheden pålagt at betale en bod på 100.000 kr. Det blev ved udmålingen heraf lagt til grund på den ene side, at forsinkelsen vedrørte et betydeligt beløb til 15 medarbejdere og udgjorde en væsentlig del af deres årsløn, og på den anden side, at det ikke på forhånd lå klart, hvornår opgørelsen over medarbejdernes akkordoverskud ville foreligge, at den forsinkede betaling efter bevisførelsen skyldtes et internt kommunikationssvigt i virksomheden, og at beløbet i alt væsentligt blev betalt 6 dage efter fællesmødets afholdelse.

Retsformandsafgørelser af 18. maj 2017 (AR2014.0132, AR2014.0133, AR2014.0135, AR2014.0136 og AR2014.0139) Jytte Scharling

DA for TEKNIQ for GK Rør ApS m.fl. mod LO for Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal (og i en af sagerne tillige for Fagligt Fælles Forbund) for et antal medlemmer

Arbejdsgivernes krav om bod for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser ansås for bortfaldet på grund af passivitet

De indklagedes medlemmer havde den 12. marts 2014 indledt en overenskomststridig strejke, som fortsatte, selvom de af organisationerne var blevet pålagt at genoptage arbejdet. Klageskrift i sagen med påstand om bod og påstand om, at de indklagede arbejdstagere straks skulle genoptage arbejdet og holde dette normaliseret, blev indgivet til Arbejdsretten den 14. marts 2014, og sagerne blev behandlet som hastesager ved et retsmøde den 17. marts 2014. Arbejdsretten tiltrådte pålægget om at genoptage arbejdet, og sagerne blev herefter udsat uden frist. På et retsmøde den 14. august 2014 blev de på ny udsat uden frist. Den 22. september 2016 anmodede klagerne Arbejdsretten om at beramme sagerne med henblik på videre behandling, og retsmøde herom blev afholdt den 5. oktober 2016, hvorefter sagerne blev udsat på videre skriftveksling og afgjort den 18. maj 2017.

Retsformanden fandt, at det må anses for af væsentlig betydning, at et påstået overenskomstbrud forfølges inden for rimelig tid, bl.a., for at sikre at fornødne beviser ikke går tabt, herunder i sager om arbejdsnedlæggelse efterprøvelse af hvilke medarbejdere, der har deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Ved at lade mere end to år hengå fra retsmødet i august 2014 til anmodning til Arbejdsretten om at beramme sagen med henblik på den videre behandling uden i denne periode at kontakte de indklagede om bodsfastsættelse, fandtes klagerne herved at have udvist en sådan passivitet med hensyn til at forfølge kravene, at disse måtte anses for bortfaldet.

Retsformandsafgørelse af 18. maj 2017 (AR2016.0545) Marianne Højgaard Pedersen
LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for DI for Navergruppen A/S

Virksomhedens ledelse have blandet sig i valget af tillidsrepræsentant på en sådan måde, at dette udgjorde en organisationsfjendtlig handling, og blev pålagt at betale en bod på 40.000 kr.

En tillidsrepræsentant for syv-otte medarbejdere i virksomheden skrev en mail til virksomhedens leder, hvori han nævnte medarbejdernes oplevelse af, at det var svært at komme igennem med ønsker om videreuddannelse, og redegjorde for overenskomstens regler om ret til frihed til efteruddannelse, idet han tilføjede, at fagforeningen gerne ville hjælpe på vej, hvis de skulle få brug for det. Medarbejderne blev herefter på lederens initiativ indkaldt til et møde dagen efter. Retsformanden lagde efter bevisførelsen til grund, at lederen under mødet gav udtryk for, at han var så utilfreds med tillidsrepræsentantens måde at varetage sit tillidsmandshverv på, at han krævede, at de valgte en anden. Herved havde virksomhedens ledelse blandet sig i valget af tillidsrepræsentant på en sådan måde, at dette udgjorde en organisationsfjendtlig handling, og virksomheden blev i overensstemmelse med afgørelserne i sagerne A2004.026 og AR2009.0643 pålagt at betale en bod på 40.000 kr.

Retsformandsafgørelse af 19. juni 2017 (AR2016.0577) Lene Pagter Kristensen
LO for Fagligt Fælles Forbund mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Bjarne Hansen & Søn, Transport ApS

Direktør og medejerers udtalelser over for en elev i virksomheden udgjorde en organisationsfjendtlig handling, og virksomheden blev pålagt at betale en bod på 50.000 kr.

Virksomheden havde under en lokalforhandling den 25. august 2015 erkendt at have begået overenskomstbrud ved ikke at have overholdt overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling. Den 26. august 2016 fandt der en samtale sted mellem virksomhedens direktør (og medejer) og en elev i virksomheden, hvorunder direktøren udtalte: ”hvis du er interesseret i at have noget arbejde om 14 dage, så skal du nok overveje ret kraftigt at skifte fagforening” og ”det, der sker i det her, det er jo, at jeg rydder op i det her. Dem, der står i 3F, det bliver ryddet op, så de ikke er her i butikken mere” samt ”jeg er ikke interesseret i at have 3F heroppe, det kan jeg lige så godt sige dig”. Retsformanden fandt, at direktøren med disse udtalelser havde foretaget en organisationsfjendtlig handling og således havde handlet i strid med Hovedaftalens § 1, og virksomheden blev pålagt at betale en bod på 50.000 kr. Ved udmåling af bodens størrelse blev det anset som en skærpende omstændighed, at udtalelserne var blevet fremsat som reaktion på den med rette iværksatte lokalforhandling den 25. august 2016. En forklaring om, at en faglig sekretær fra 3F den 8. august 2016 skulle være mødt op på virksomhedens adresse og være fremkommet med nogle udtalelser, som gjorde en medarbejder bange, og at direktørens udtalelser skulle være blevet fremsat i affekt på grund af denne adfærd, blev ikke tillagt betydning i formildende retning.

Retsformandsafgørelse af 18. september 2017 (AR2014.0702) Poul Dahl Jensen
LO for Fagligt Fælles Forbund mod Det Gyldne Hjørne I/S og Büilent Kirkan

Interessentskab, der havde videreført driften fra en personligt ejet virksomhed, som var omfattet af en overenskomst, blev pålagt bod for underbetaling af medarbejderne beregnet ud fra difference-

princippet, uanset at medarbejderne ikke længere var medlemmer af fagforeningen og havde frabedt sig sagen ført.

En personligt ejet virksomhed, der drev pizzeria, havde tiltrådt HORESTA-overenskomsten og havde ikke opsagt den eller frigjort sig fra overenskomsten i overensstemmelse med Hovedaftalens § 7, stk. 1 og 2, inden virksomheden blev omdannet til et interessentskab, som videreførte driften. Interessentskabet blev herved omfattet af overenskomsten, uanset om der måtte antages at foreligge arbejdsretlig identitet eller virksomhedsoverdragelse. Virksomheden blev pålagt at betale en bod på 175.000 kr. beregnet ud fra differenceprincippet, selvom medarbejderne havde udmeldt sig af Fælles Fagligt Forbund og havde frabedt sig, at sagen blev ført. Retsformanden udtalte i den forbindelse, at det ikke er en betingelse for at føre sager om overenskomstbrud med påstand om en bod, at de medarbejdere, som overenskomsten påstås overtrådt i forhold til, er medlemmer af en fagforening eller har givet fagforeningen fuldmagt til at føre sagen.

Retsformandsafgørelse af 26. september 2017 (AR2017.0346) Oliver Talevski

LO for Dansk El-Forbund mod DA for TEKNIQ Installatørernes Organisation for H. Helbo Hansen

Virksomheden blev pålagt at betale en bod på 5.000 kr. for forsinket efterlevelse af et forlig indgået mellem overenskomstens parter på et fællesmøde

Overenskomstparterne blev på et fællesmøde enige om, at virksomheden inden 14 dage skulle betale en fratrædelsesgodtgørelse på 30.000 kr. i anledning af afskedigelsen af et medlem af Dansk El-Forbund, der var ansat som vikar på virksomheden. Betaling skete først cirka to måneder efter fællesmødets afholdelse og kort efter afsendelsen af et inkassobrev. Retsformanden udtalte, at det følger af arbejdsretlig praksis, at forsinket efterlevelse af et forlig, der er indgået mellem overenskomstens parter på et fællesmøde, udgør et selvstændigt overenskomstbrud, der kan udløse en bod. Det forhold, at forsinkelsen med betalingen skyldtes en misforståelse mellem virksomheden og vikarureauet, som havde påtaget sig at betale fratrædelsesgodtgørelsen, gav ikke grundlag for at fastslå, at bod ikke var forskyldt eller skulle bortfalde i henhold til arbejdsretslovens § 12, stk. 6. Der var på den anden side heller ikke grundlag for at udmåle en skærpet bod. Under disse omstændigheder fastsattes boden til 5.000 kr.

Sekretariatslederens afgørelse af 14. november 2017 (AR2017.0281) Tine Vuust

LO for Fagligt Fælles Forbund mod Holm El & VVS A/S

Overdragelse af aktiver mv. var en virksomhedsoverdragelse, og erhververen hæftede for lønkrav for de otte medarbejdere, der fortsatte hos erhververen, idet overdragerens fritstilling af dem forud for virksomhedsoverdragelsen ikke fandtes at have været definitiv.

Ved en aftale indgået den 10. august 2016 solgte en entreprenørvirksomhed (O) alle maskiner og hele varelageret til Holm El & VVS A/S (E). Det fremgik af overdragelsesaftalen, at samtlige medarbejdere var opsagt, definitivt fritstillet og fratrådt hos O inden overdragelsen. Fredag den 12. august 2016 blev O erklæret konkurs, og mandag den 15. august 2016 begyndte otte af medarbejderne at arbejde for E.

Sekretariatslederen fandt, at der forelå en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand og lagde herved vægt på, at E foruden aktiverne havde overtaget telefonnummer, logo og arbejdstøj samt størstedelen af medarbejderne, der fortsatte med at udføre i det væsentlige sam-

me arbejdsopgaver som tidligere. Sekretariatslederen fandt endvidere, at fritstillingen af medarbejderne ikke havde været definitiv, og at ansættelsesforholdene derfor ikke havde været reelt afbrudt på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Der blev herved lagt vægt på blandt andet, at alle medarbejderne på nær én havde forklaret, at de i forbindelse med opsigelsen eller senere på ugen fik tilbud om ansættelse hos E eller blev gjort opmærksomme på muligheden herfor af O's ejer, der også blev ansat hos E pr. 15. august 2016. Det fandtes at have måttet stå O klart på overdragelsestidspunktet, at E med erhvervelse af maskinerne også kunne tilbyde beskæftigelse til medarbejderne, og opsigelsen og fritstillingen af dem var derfor ikke sagligt begrundet. E hæftede herefter for betaling af løn mv. for en periode forud for den 15. august 2016, men blev under hensyn til sagens karakter frifundet for kravet om betaling af bod.

Retsformandens afgørelse af 23. november 2017 (AR2017.0729) Lene Pagter Kristensen

DA for DI for Danish Crown A/S mod LO for Fødevarerforbundet NNF for et antal medlemmer af dette forbund.

Kravet i Hovedaftalens § 10, stk. 1, om afholdelse af fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken forud for indbringelse af en sag for Arbejdsretten om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser var ikke til hinder for, at Arbejdsretten kunne behandle sagen vedrørende en strejke iværksat dagen efter afholdelse af et fællesmøde.

Med baggrund i en konflikt om en ny akkord aflønning nedlagde medarbejderne hos Danish Crown arbejdet den 20. november 2017. På et fællesmøde den 21. november 2017 kl. 9.30 erkendte arbejdstagersiden, at der var tale om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og arbejdet blev genoptaget senere samme dag. Dagen efter nedlagde morgenholdet arbejdet igen, angiveligt begrundet i utilfredshed med behandlingen af deres tillidsrepræsentant og polsktalende ansatte. Retsformanden udtalte, at formålet med Hovedaftalens § 10, stk. 1, er at begrænse arbejdsstandsninger mest muligt, jf. herved også arbejdsretslovens § 9, stk. 2, hvorefter arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken skal afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. Et pålæg på et fællesmøde om at genoptage arbejdet gælder for arbejdsnedlæggelser, der med samme baggrund og i umiddelbar tidsmæssig forlængelse af fællesmødet iværksættes som led i de på fællesmødet behandlede arbejdsnedlæggelse, jf. protokollat af 27. oktober 2006 indgået mellem LO og DA vedrørende effektivisering af regler om konflikthåndtering. Retsformanden fandt, at arbejdsnedlæggelserne den 22. november skete i tidsmæssig forlængelse af fællesmødet og havde en sådan sammenhæng med de tidligere arbejdsnedlæggelser, at de måtte anses for dækket af den konflikthåndtering, som havde fundet sted på fællesmødet den 21. november 2017. Sagen blev derfor ikke afvist fra Arbejdsretten.

Sekretariatslederens afgørelse af 5. december 2017 (AR2016.0421 og AR 2016.0655) Tine Vuust

LO for Fagligt Fælles Forbund mod CPH Minibusser ApS

Den indklagede virksomhed var bundet af den overenskomst, som regulerede ansættelsesvilkårene i en søstervirksomhed.

Sagen omhandlede to transportvirksomheder, der havde samme ejere og daglig ledelse, og som begge kørte flextrafik-kørsel, idet den indklagede virksomhed (A) indtil den 30. september 2015 kørte med få små limousine-biler, mens søsterselskabet (B) udførte flextrafik-kørsel med mange store biler. B var i kraft af sit tidligere medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver bundet af trans-

portoverenskomsten med 3F. I forbindelse med et udbud bød begge selskaber på flextrafik-kørsel med store biler fra den 1. oktober 2015, hvilken kørsel den indklagede virksomhed vandt i kraft af en lavere timepris. De tidligere medarbejdere i B blev opsagt til fratreden den 30. september 2015 og tilbudt ansættelse i A fra den 1. oktober 2015 på ændrede ansættelsesvilkår i henhold til en overenskomst mellem Vognmandsforeningen CPH Minibusser og Chaufførforeningen CPH Minibusser, hvilket blandt andet indebar en ændret aflønning fra fast løn til provisionsløn. Efter den 1. oktober 2015 var der ingen aktivitet i selskabet B, der senere gik konkurs.

Selskabernes ejer havde forklaret A's lavere timepris med, at A i sit bud havde betinget sig et få et bestemt antal ruter, hvilket B ikke havde. Retsformanden konstaterede, at der ikke var oplyst nogen forretningsmæssig begrundelse for, at det i en situation, hvor de store biler og chaufførerne var tilknyttet B, skulle være A, der afgav det lave bud, som forventeligt måtte blive foretrukket ved udbuddet. Der var herved og ved de mange forudgående arbejdsretlige tvister om B's overenskomstmæssige forpligtelser skabt en stærk formodning for, at arbejdsgiveren reelt ønskede selskabsretligt at disponere sig ud af sine arbejdsretlige forpligtelser i stedet for at frigøre sig herfor på sædvanlig vis, og denne formodning var ikke afkræftet under sagen.

Under disse omstændigheder fandtes A at være bundet af den overenskomst, som var gældende for B på tidspunktet for B's udmeldelse af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Bilag 3 Resumé af de væsentligste af årets faglige voldgiftsafgørelser

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Kendelse af 3. februar 2017

FV2016.0118 Jytte Scharling

CO-industri for 3F, Dansk El-Forbund, Dansk Metal mod DIO I for Ferrosan A/S

En lokalaftale, hvorefter virksomheden ikke skulle betale pensionsbidrag af en række lønposter, bl.a. overtidsbetaling, til timelønnede medarbejdere, var fortsat gældende efter, at virksomheden i 2005 indtrådte i DI, og det i 2010 blev aftalt, at der skulle indberettes og indbetales pension til Industriens Pension for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.

Tilkendegivelse af 13. februar 2017

FV2015.0155 Poul Sørensen

Dansk Jernbaneforbund mod DIO I for Arriva Tog A/S

Deltagerne i et AMU-kursus, for hvilket der ydes tilskud i henhold til loven om godtgørelse og tilskud til befordring ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU), havde ret til at få godtgjort kørsel til kurset i egen bil med den højere kørselsgodtgørelse, som fremgik af Jernbaneoverenskomstens § 8.

Tilkendegivelse af 28. marts 2017

FV2016.0032 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I/ATL

Akkordarbejde kunne ikke sidestilles med time- eller fuldtidsarbejde og var derfor ikke omfattet af overenskomstens bestemmelse om løntillæg for time- eller fuldtidslønnede om merbetaling.

Kendelse af 8. maj 2017

FV2016.0128 Lars Hjortnæs

CO-Industri for Dansk El-Forbund for nogle medlemmer af forbundet mod DI Overenskomst I for MB Networks A/S under konkurs

Ikke overenskomststridigt, at en virksomhed indgik en lokalaftale, hvorefter pensionsbidraget blev nedsat. Ifølge overenskomsten kunne nyoptagede virksomheder videreføre en etableret firmapensionsordning, hvis denne som minimum svarede til det overenskomstfastsatte pensionsbidrag. I forlængelse heraf blev det ikke anset som en hensigt ved udformningen af overenskomsten, at nyoptagede virksomheder skulle afskæres fra at indgå lokalaftaler om bidragssatserne, så længe satserne blev fastsat inden for rammerne af overenskomstens regler om pensionsbidrag.

Kendelse af 19. maj 2017

FV2016.0131 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I/ATL

Retten til og størrelsen på fratrædelsesgodtgørelsen efter ATL-overenskomstens § 16 skal regnes fra opsigelsestidspunktet og ikke fra fratrædelsestidspunktet

Tilkendegivelse af 22. juni 2017

FV2016.0193 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for 3F Industrigruppen og Dansk Metal mod DI overenskomst I for Martin Professional ApS

Tillidsrepræsentanten skal efter Industriens Overenskomst § 4, stk. 5, orienteres bedst muligt ved forestående ansættelser og afskedigelser. Dette indebærer ikke en pligt til at oplyse navnene på de personer, som påtænkes ansat, eller hvis ansættelse påtænkes forlænget, så længe der ikke er indgået en aftale med de pågældende herom.

Kendelse af 31. juli 2017

FV2017.0044 Jytte Scharling

CO-industri for Dansk Metal for A mod DI Overenskomst I for Siemens Wind Power

Industriens Overenskomsts bilag 17 "Protokollat - Vikarbureauer" har forrang frem for Industriens Overenskomsts almindelige regler. Særbestemmelserne om optjening af anciennitet for vikarer er herefter gældende. Uanset hvor længe arbejdsforholdet har været afbrudt, er det alene ancienniteten fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, som overføres fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden.

Kendelse af 12. september 2017

FV2017.0039 Poul Søgaard

CO-industri for Dansk El-Forbund og Dansk Metal mod DI Overenskomst I for BIC Electric Danmark ApS og BIC Electric Sp.z.o.o., Polen

Bilag 17 i Industriens Overenskomst "Protokollat - Vikarbureauer" omfatter ikke ansatte i en virksomhed, som ikke er et vikarbureau, hvor den ansatte udlånes/udlejes til en anden virksomhed. Praksis kunne ikke føre til et andet resultat.

Tilkendegivelse af 26. september 2017

FV2017.0056 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for A mod DI Overenskomst DIO I for Tivoli A/S

Ordlydsfortolkning af overenskomstens § 8 fører til, at betingelsen for retten til supplerende sygeløn både er opfyldt, når dagpengeforpligtelsen påhviler arbejdsgiveren efter sygedagpengelovens § 30 eller kommunen i henhold til lovens § 32.

Kendelse af 6. november 2017

FV2016.0037 Oliver Talevski

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I v/DI for Meldgaard Miljø A/S

Meddelelse af ændring af mødetidspunktet inden den forudgående arbejdsdags ophør skal ikke sidestilles med den situation, der udtrykkeligt er reguleret af dagrenovationsoverenskomstens § 7, hvorefter der ydes ventetidsbetaling hvis der opstår afbrydelser i arbejdsgangen, og forsinkelsen ikke kan tilregnes de ansatte.

Tilkendegivelse af 11. december 2017

FV2016.0139 Lars Hjortnæs

CO-industri for 3F Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal mod DI Overenskomst I for SPX Flow Technology Danmark A/S

Ordlyden af forlængelsesaftalen kunne ikke forstås således, at godtgørelsesbeløbet ved udflytning af virksomheden skulle fastsættes med samme værdi pr. uge i forlængelsesperioden, som de ansatte modtog umiddelbart op til forlængelsen.

DI Overenskomst II

Tilkendegivelse af 26. juni 2017

FV2016.0163 Lene Pagter Kristensen

LO for Serviceforbundet mod DI Overenskomst II v/DI for Coor Service Management A/S

Det var kendeligt for parterne, at firefightere i første omgang blev omfattet af Ejendomsfunktionær-overenskomsten, da en væsentlig del af arbejdet bestod af ejendomsfunktionær- og viceværtsopgaver. Efter ændringer af arbejdsopgaverne var det kun et beskedent omfang af opgaverne, som naturligt faldt ind under Ejendomsfunktionær-overenskomsten. Ændringerne af arbejdsopgaverne var driftsmæssigt begrundet, og den overenskomstmæssige varsling af overgangen fra Ejendomsfunktionær-overenskomsten til Vagtoverenskomsten var herefter berettiget, da den oprindelige forudsætning ikke længere var til stede.

Kendelse af 14. september 2017

FV2017.0051 Poul Sørensen

Lederne for A mod DI Overenskomst II for Q8 Danmark A/S

Stillingens reelle indhold havde ikke et sådant omfang, at klager var omfattet af Lederaftalens § 3, stk. 2b. Klager var derfor ikke berettiget til godtgørelse ved afsked i henhold til aftalens § 12.

Tilkendegivelse af 25. september 2017

FV2016.0158 Poul Sørensen

Dansk EI-Forbund mod DI Overenskomst II for G4S Security Services A/S

Henset til at der var tale om en forholdsvis simpel og yderst begrænset del af det alarminstallationsarbejde, som Alarm- og elektrikeroverenskomsten omfatter, var det berettiget at lade G4S vagter udføre batteriskift i privatalarmer.

DI i øvrigt

Kendelse af 20. oktober 2017

FV2017.0009 Lene Pagter Kristensen, Lars Hjortnæs og Oliver Talevski

Dansk Pilotforening mod DI for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

*Grundet deltidsansatte piloters beskæftigelsesgrad hvorefter salg af 1 fridag medfører kompensati-
on svarende til det, der gælder for fuldtidsansatte, er der ikke grundlag for at fastslå, at § 5, stk.
7.2, i den dagældende overenskomst mellem SAS og DPF indebærer forskelsbehandling i strid med
deltidslovgivningen.*

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 2. januar 2017

FV2016.0117 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Jydsk Tagbyg A/S

*Bygningsoverenskomstens § 24 omfattede ikke krav på velfærdsforanstaltninger ved mindre bygge-
opgaver omfattet af bekendtgørelse nr. 1018 af 15. december 1993.*

Tilkendegivelse af 15. februar 2017

FV2016.0172 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund, Industrigruppen mod Dansk Byggeri for PRO TEC Vinduer A/S

Fastholdesestillæg i henhold til en lokalaftale, søgnehelligdagsbetaling og feriegodtgørelse indgik ikke i beregningsgrundlaget ved beregning af fratrædelsesgodtgørelse efter Industri-, Træ- og Møbeloverenskomstens § 71, pkt. 6, sammenholdt med pkt. 7, om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet.

Kendelse af 6. april 2017

FV2016.0184 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund for A mod Dansk Byggeri for H. Skjøde Knudsen A/S

Ikke godtgjort at der var tale om akkordtildeling, og der forelå som følge heraf heller ikke en fratagelse af akkord, der berettigede de ansatte til betaling, selvom arbejdet ikke blev udført.

Kendelse af 18. april 2017

FV2016.0181 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri som mandat for IF Group A/S

Grundet særlige omstændigheder kunne den arbejdsretlige grundsætning om, at krav om betaling for flere timer må rejses inden rimelig tid efter udløbet af hver lønperiode fraviges

Kendelse af 21. april 2017

FV2016.0191 ad formalitet Børge Dahl

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening mod Dansk Byggeri for Cinterex DK

Påstand om, at sagen skulle afvises ved behandling ved faglig voldgift, blev ikke taget til følge. Kravet hørte ikke under skifteretten, klageskriftet var ikke indgivet for sent, og medlemsskabet af arbejdsgiverforeningen var ikke ophørt, da sagen blev indledt fagretligt. På baggrund af de konkrete omstændigheder havde fagforeningen fortsat en retlig interesse i stillingtaget til sagens realitet.

Tilkendegivelse af 9. maj 2017

FV2016.0122 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund for A for sjakket mod Dansk Byggeri for Virksomheden H. Skjøde Knudsen A/S

Virksomheden var i henhold til parternes aftale i forbindelse med den løbende acontobetaling af løn for akkordarbejde forpligtet til at betale grundløn for præsteret overarbejde ud over en den dag særlig aftalt bonus i form af en overtidstakst på 210,00 kr. pr. overarbejdstime.

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 3. maj 2017

FV2017.0006 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod Tekniq Installatørernes Organisation for Intego A/S

Arbejdsgiverens kritik efter rørprislistens pkt. 01.13 af fremsendte kopisedler med anførte daglønstimer eller akkorderingsforslag samt af fremsendte ugesedler med opførte daglønstimer kan ikke alene bestå i en meddelelse om, at man ikke godkender akkordforslaget, og det er heller ikke tilstrækkeligt at angive en alternativ pris eller at fremkomme med et samlet modforslag til opmålingen. Kritikken skal motiveres og specificeres, og virksomheden skal give en skriftlig begrundelse, hvis den ikke kan godkende et akkorderingsforslag fra akkordholderen.

Kendelse af 7. september 2017

FV2017.0059 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod Tekniq Installatørernes Organisation for John Jensen A/S

Det konkrete arbejde kunne ikke akkorderes i henhold til Rørprislistens punkt 01, stk. 7, men skulle afregnes efter Rørprislistens side 76, punkt 13, stk. 11. Fremgangsmåden faldt uden for kerneområdet, men lå inden for ordgrænsen af punkt 13, stk. 11. Desuden havde arbejdet i en længere årrække været afregnet efter Rørprislistens side 76, punkt 13, stk. 11.

Andre private overenskomster

Tilkendegivelse af 19. januar 2017

FV2016.0084 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre.

Maleroverenskomstens § 10, stk. 2, dækker også de til enhver tid givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser, og uoverensstemmelser herom kan derfor behandles fagretligt. Som følge heraf er deltagelse i møder om arbejdsmiljøspørgsmål jf. overenskomstens § 10, ikke en kutyme, der kan opsiges uafhængigt af overenskomsten.

Tilkendegivelse af 24. januar 2017

FV2015.0082 Poul Sørensen

HK/Privat for et antal medlemmer mod FOA, Fag og Arbejdes A-kasse

Sagsbehandlere i A-kassen havde ikke krav på udbetaling af funktionstillæg for arbejdsopgaver, der fra 2012 blev udført i en særlig IR-gruppe, idet de nye funktioner lå i forlængelse af den almindelige udvikling i arbejdsopgaver og teknologi og derfor måtte forudsættes varetaget for sagsbehandlergruppens grundløn.

Kendelse af 15. februar 2017

FV2015.0187 Børge Dahl, Thomas Rørdam og Lene Pagter Kristensen

DR mod Dansk Journalistforbund

Arbejdstid i DR's overenskomster forstås således, at medarbejderne er på arbejde, fra de møder ind, til de slutter, og i arbejdstiden har ret til en spisepause på indtil en halv time, hvor de skal være til rådighed for DR.

Kendelse af 11. april 2017

FV2016.0197 Lene Pagter Kristensen

HK/Privat for A mod Grakom Arbejdsgivere for A/S Holbæk Eksprestrykkeri

Anciennitet kunne ikke regnes fra ansættelsens begyndelsestidspunkt, da lønmodtageren i en periode havde været omfattet af en anden overenskomst i forbindelse med skiftende arbejdsområde. På baggrund af overenskomstens ordlyd ansås anciennitetsoptjeningen herved som afbrudt. Klagers påstand om mangelfuldt ansættelsesbevis blev desuden afvist, da man ved underskrivelse af protokollat, havde givet indklagede en berettiget forventning om, at denne tvist ikke længere bestod.

Tilkendegivelse af 2. maj 2017

FV2016.0144 Jytte Scharling

HK Privat for HK/Hovedstaden mod 3F – Fagligt Fælles Forbund

§ 4 om lønforhold i SAMDATA-overenskomsten skal forstås således, at elevlønninger skal forhandles uden at være bundet til et bestemt skalatrin. Eleven havde således ikke krav på løn svarende til mindst skalatrin 36.

Kendelse af 19. maj 2017

FV2016.0082 Tine Vuust

Dansk Journalistforbund mod Landbrugsmedierne P/S

Betalt spisepause blev anset som en del af parternes overenskomst, og den kunne derfor ikke opsiges ensidigt af arbejdsgiver, som det ellers følger ved opsigelse af en sædvane. Da spørgsmålet om den betalte frokostpause blev rejst under overenskomstforhandlingerne i 2014, indgik den som en del af forhandlingsgrundlaget, og blev hermed omfattet af overenskomsten.

Kendelse af 29. maj 2017

FV2016.0198 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund mod Glarmesterlauget i Danmark for Schlæger A/S

Det fastslås, at der skal betales overenskomstmæssigt tillæg til lønnen, uanset om der er indgået anden aftale herom. Henset til overenskomstens historie og ordlyd kan § 3, stk. 6 ikke fortolkes på en måde, som kan føre til et andet resultat. Bestemmelsens ordlyd gør ligeledes, at der er hjemmel til at aftale overarbejde mellem mester og svend, men ikke mellem mester og elev. Grundet overenskomstens løbende ændringer er der opstået usikkerhed om forståelsen af § 3, stk. 6, og afgørelsens første del, om betaling af tillæg ved overarbejde, vil derfor kun have virkning for fremtiden.

Tilkendegivelse af 29. maj 2017

FV2015.0035 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund mod BOA for Statoil Fuel og Retail A/S

Overenskomstens § 2, stk. 8 og 10 om faglært tillæg og anciennitetstillæg skal fortsat forstås således, at tillægget ydes "pr. præsteret arbejdstime". På trods af at formuleringen er udgået af overenskomsten, har det ikke været hensigten at ændre praksis herved. Udtrykket "præsteret arbejdstime" må i samme forbindelse forstås som, at der skal være præsteret et arbejde i de timer, der betales tillæg for. Det kan derfor ikke tages til følge, at der skal udbetales tillæg for 160,33 timer pr. måned + overtid, hvis holddriftsaftalen omfatter udførelse af færre arbejdstimer.

Tilkendegivelse af 23. juni 2017

FV2016.0153 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for Viktech P/S, Risskov

Indkvartering for egen regning i den by hvor arbejdet skal udføres, kan ikke sidestilles med en bopæl, som det følger af Maleroverenskomstens § 4 C. Tyske medarbejdere havde herefter krav på kørselsgodtgørelse med udgangspunkt i afstanden mellem virksomhedens adresse og arbejdsstedet. Modregning med for meget udbetalt kørselsgodtgørelse under tidligere ansættelser var ikke mulig, da medarbejderne blev opsagt ved ophør af arbejdet, hvorefter de blev genansat på en ny arbejdsplads.

Tilkendegivelse af 5. september 2017

FV2016.0166 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Nordtrans NJS ApS og Nordtrans 4000 ApS

Den anvendte praksis i forhold til aflønning af budene var i overensstemmelse med, hvordan beskrivelserne i ansættelsesaftalerne af "den opmålte vejlængde" må forstås.

Tilkendegivelse af 4. oktober 2017

FV2016.0185 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Falck Danmark A/S

Da indklagede i vagtplaneringen havde betegnet vedligeholdelsesdage som kursusdage, og havde betalt herefter, var der skabt en berettiget forventning om, at deltagelsen i vedligeholdelsesdagen var omfattet af § 4 i tillægsaftalen til Falckoverenskomsten.

Tilkendegivelse af 4. oktober 2017

FV2016.0176 Poul Sørensen

Dansk EI-Forbund og Dansk Metal mod Coop Danmark A/S

Efter ordlyden kan seniordage først afholdes i det kalenderår, der følger efter det givne fødselsdagsår. Det blev ligeledes fastslået, at de indgåede lokalaftaler med 3F Klubben ikke omfatter medarbejderne i håndværkergruppen.

Kendelse af 5. oktober 2017

FV2017.0038 Poul Dahl Jensen

Fagligt Fælles Forbund mod HedeDanmark A/S

Da virksomheden havde frasagt sig overenskomsten efter virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, var de berettiget til at opsige den indgåede aftale om arbejdstid, uden en pligt til at genforhandle en ny arbejdstidsaftale, som det ellers følger af overenskomsten.

Tilkendegivelse af 12. oktober 2017

FV2017.0073 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Glarmesterlauget i Danmark

Det konkrete isoleringsarbejde var omfattet af Glasoverenskomstens § 24 om tømrer- og snedkerarbejde.

Protokollat af 14. oktober 2017

FV2017.0074 Poul Søgaard

3F København mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Formålsbeskrivelsen for parternes Oplysnings- og Samarbejdsfond kunne ikke opfattes så snævert, at alene arrangementer med en generel orientering om det danske overenskomstsysteem kunne gøre brug af fondens midler.

Opmanden tog herefter stilling til tre konkrete arrangementer, hvor det ene kunne gøre brug af fondens midler, mens de to andre arrangementer ikke var omfattet af fondens dækningsområde.

Kendelse af 17. oktober 2017

FV2017.0066 Lars Hjortnæs

CO-industri for Dansk Metal for A mod Dansk Bilbrancheråd for Cecils Auto ApS

Lærlingebestemmelsens § 13, stk. 3 skal forstås således, at erhvervsuddannelsen er påbegyndt ved grundforløbets start.

Tilkendegivelse af 12. november 2017

FV2017.0040 Lene Pagter Kristensen

3F transportgruppen mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Hørkram Foodservice A/S

Alene arbejde i frostrum er omfattet af parternes aftale om kølehumiditet. Arbejde i rum hvor temperaturen er kunstigt nedbragt til 5 grader eller derunder, kan ikke sidestilles hermed.

Kendelse af 7. december 2017

FV2017.0076 Børge Dahl

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) mod Aftaleenheten/Skoleforeningerne ved Frie Grundskoler

Pædagogoverenskomsten kan ikke lovligt dække arbejde, som er henført under Læreroverenskomsten. Dette på trods af ordlyd og tidligere fælles forståelse af overenskomsterne.

Offentlige overenskomster

Kendelse af 23. januar 2017

FV2016.0107 Lars Hjortnæs

Akademikerne for organisationer, der er medlemmer af Akademikerne mod Finansministeriet for SKAT og Spillemyndigheden.

Retten til at holde fri med løn grundlovsdag, juleaftensdag og/eller nytårsaftensdag og /eller muligheden for at søge om fri med løn den 1. maj var ikke en integreret del af akademikeroverenskomsten eller en kutyme, der kun kunne opsiges sammen med overenskomsten, og kunne opsiges med et fælles passende varsel over for akademikerne.

Kendelse af 28. januar 2017

FV2017.0083 Lars Hjortnæs

CO10 mod Moderniseringsstyrelsen for Kriminalforsorgen på Færøerne

Ansættelse som leder af Kriminalforsorgen skulle ske i henhold til organisationsaftale for socialrådgivere i staten og ikke på en individuel kontrakt.

Kendelse af 3. februar 2017

FV2016.0068 Børge Dahl

Socialpædagogernes Landsforbund mod KL for Albertslund Kommune

Socialpædagoger, der som led i deres arbejde med en gruppe voksne med psykiske eller sociale problemstillinger deltog i et cykelløb - "Psykelløb for sundhed" - over 6 dage fra Københavns Vestegn til Skagen, skulle ikke aflønnes efter pædagogernes arbejdstidsaftale, men efter aftalen om pædagogers deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper, idet deres deltagelse i cykelturen måtte anses for at have været deltagelse i en ferierejse for en gruppe borgere omfattet af koloniaftalen uanset turens tilknytning til det sundhedsfremmende "Shared Care"-projekt.

Tilkendegivelse af 24. februar 2017

FV2016.0114 Thomas Rørdam

Yngre Læger for læge A og læge B mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Merit under hoveduddannelse inden for almen medicin indebærer, at overenskomstens 3 års frist for overgang fra reservelæge til 1. reservelæge afkortes med meritiden. Afkortning af et hoveduddannelsesforløb som følge af merit forudsætter ikke blot godkendelse af merit, men også at den, der har fået godkendt merit, bliver løst fra det ansættelsesforhold, som meritgodkendelsen vedrører

Tilkendegivelse af 1. marts 2017

FV2016.0196 Lene Pagter Kristensen

Dansk Metal mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark

Parternes overenskomst for håndværkere giver ikke ret til pensionsbidrag fra ansættelsens start for voksnelever, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Tilkendegivelse af 10. marts 2017

FV2016.0179 Niels Waage

Dansk Skuespillerforbund mod Den Jyske Opera

Ikke i strid med overenskomsten, at forestillingsengagement anvendes i et stort omfang ved ansættelse af operasangere. De tre forskellige engagementsformer er efter overenskomstens § 4, stk. 1, ligestillede. Arbejdsgiveren kan herefter i kraft af ledelsesretten frit vælge hvilken form for engagement, der skal anvendes ved den enkelte ansættelse.

Kendelse af 28. marts 2017

FV2015.0176 Thomas Rørdam, Jytte Scharling og Poul Dahl Jensen

Foreningen af Divisionsklubber i Danmark mod Spillerforeningen

Det var ikke i strid med overenskomsten, at spillere uden klubbens accept samlede deres immaterielle rettigheder i landsholdssammenhæng hos Spillerforeningen, men at det skal ske med respekt af klubbens rettigheder efter overenskomstens § 8, stk. 4, i det omfang der er tale om kommerciel anvendelse af spilleren, der rækker ud over det, der er kutyme for, og at Spillerforeningen ved videreoverdragelse af rettighederne til DBU har pligt til at sikre sig, at der om fornødent indhentes accept fra klubberne efter § 8, stk. 4.

Tilkendegivelse af 23. maj 2017

FV2015.0184 Børge Dahl

FOA mod KL for Københavns Kommune

Fridøgnperioden efter arbejdstidsaftalens § 4, stk. 3 skal udgøre mellem 55-64 timer. Det findes bedst overensstemmende med § 9, at såfremt den ansatte skal møde igen i fridøgnperiodens tidsrum, er intervallet omfattet af beskyttelsen efter § 9, mens det tidsrum som ligger ud over 64 timer, ikke er en del af fridøgnperioden, og dermed ikke er omfattet af beskyttelsen efter § 9. Forkortelse af planlagt fritid ned til 64 timer blev herefter ikke anset som inddragelse af fridøgn.

Tilkendegivelse af 23. maj 2017

FV2016.0091 Lars Hjortnæs

Dansk Magisterforening som mandatar for A, B og C mod Københavns Kommune

Efter overenskomstens § 23, stk. 7, kan der tilkendes opsagte medarbejdere en godtgørelse for derved at afbøde virkningerne af en opsigelse. Det forhold, at tre opsagte medarbejdere accepterede efterfølgende tilbud om ny ansættelse i den samme kommune med virkning fra opsigelsesperiodens udløb medførte ikke i sig selv, at opsigelserne skulle anses for at have været uden en sådan virkning, som eventuelt - hvis betingelserne i øvrigt findes at være opfyldt - ville kunne begrunde en godtgørelse.

Tilkendegivelse af 14. august 2017

FV2017.0052 Lene Pagter Kristensen

Danske Bioanalytikere mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Nordjylland

En bemærkning i overenskomsten om, at det i ansættelsesbrevet angivne tjenestested skal svare til tjenestestedet angivet i stillingsopslaget, er ikke tilstrækkeligt til, at det afskærer arbejdsgiveren fra senere at ændre tjenestestedet inden for de grænser, som følger af ledelsesretten.

Kendelse af 15. september 2017

FV2017.0022 Lars Hjortnæs

Akademikerne for Dansk Magisterforening og Forbundet Arkitekter og Designere mod Moderniseringsstyrelsen for Slots- og Kulturstyrelsen

§ 20, stk. 4, i Overenskomst for Akademikere i staten, skal ikke forstås således, at organisationen skal have skriftlig meddelelse om enhver stillingsændring. Det var herefter i overensstemmelse med bestemmelsen, at organisationerne ikke fik meddelelse om flytning af arbejdssted, da ansættelsesmyndigheden ikke anså ændringerne som væsentlige.

Kendelse af 19. september 2017

FV2016.0150 Børge Dahl

Danmarks Jurist- og Økonomforbund og Gymnasieskolernes Lærerforening mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Campus Bornholm

Campus Bornholm kan ikke anses for at være et voksenuddannelsescenter i VUC-overenskomstens forstand, hvormed stillingen som uddannelsesleder for voksenuddannelserne ikke falder under denne overenskomst. Tilsvarende finder GL-overenskomsten ikke anvendelse efter fusionen, da stillingerne ledes af en direktør og ikke af en rektor. Det havde ingen betydning at stillingerne var den samme forinden sammenlægningen, da dette var i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesloven.

Kendelse af 19. september 2017

FV2017.0147-0148 Børge Dahl

Akademikernes Centralorganisation mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Rybners, Esbjerg, og Campus Bornholm, Rønne

AC-overenskomsten finder ikke anvendelse, da der er tale om lederstillinger og ikke undervisningsstillinger.

Kendelse af 19. september 2017

FV2016.0146 Børge Dahl

Akademikernes Centralorganisation mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Undervisningsministeriet Biintervenient til støtte for indklagede: Lærernes Centralorganisation

Da AC-overenskomsten er begrænset til at omfatte ansættelse "i staten", omfatter overenskomsten ikke ansatte på erhvervsakademier og andre selvejende institutioner.

Kendelse af 16. oktober 2017

FV2017.0018 Poul Dahl Jensen

Fagligt Fælles Forbund mod KL for Albertslund Kommune

Ufaglærte staldmedarbejdere kan indplaceres under overenskomsten for tenisk service frem for overenskomsten mellem KL og 3F for specialarbejdere m.fl.

Kendelse af 29. november 2017

FV2017.0005 Jytte Scharling

FOA – Fag og Arbejde mod KL for Aalborg Kommune

Pligten til underretning af hovedforbund ved påtænkt uansøgt afsked efter overenskomstens § 20, stk. 3, indtræder først samtidig med, at den ansatte partshøres i henhold til forvaltningsloven.

Bestemmelsen fandt dermed ikke anvendelse ved indgåelse af en fratrædelsesordning, da ledelsens tilkendegivelser på mødet ikke kunne sidestilles med en mundtlig partshøring.

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

DI Overenskomst I

Kendelse af 6. januar 2017

FV2016.0151 Poul Dahl Jensen

Faglig Fælles Forbund for et medlem mod DIO-I v/DI for Dantra A/S.

Bortvisning af lastbilchauffør var berettiget som følge af, at der ved brug af køretøjets alkohol-/startspærresystem var påvist alkohol i chaufførens udåndingsluft.

Overenskomster med Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Kendelse af 18. april 2017

FV2017.0019 Børge Dahl

Finansforbundet som mandet for A mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening som mandat for Vestjysk Bank

Bortvisning berettiget, da der var tale om groft tillidssvigt i forbindelse med en bankmedarbejders gebyrhåndtering.

Kendelse af 6. november 2017

FV2017.0037 Jytte Scharling

Forsikringsforbundet for A mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for PFA Pension A/S

Indklagede løftede ikke bevisbyrden for, at A's afsked ikke var begrundet i ønsket om deltid.

Kendelse af 6. november 2017

FV2017.0037 Jytte Scharling

Forsikringsforbundet for A mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for PFA Pension A/S

Saglig afskedigelse af A på trods af en forestående forældreorlov. Da der ikke blev lagt vægt på graviditet eller forventet orlov, og A var den, der bedst kunne undværes, var den omvendte bevisbyrde løftet.

Andre private overenskomster

Kendelse af 27. april 2017

FV2016.0194 Børge Dahl

FOA for A mod B

Bortvisning uberettiget, da der i det pågældende tilfælde ikke var tale om en fejl af en sådan grovhed, at den kunne begrunde bortvisning eller opsigelse. Det lagdes efter bevisførelsen til grund, at sosu-assistenten på grund af travlhed ikke havde fået færdiggjort et journalnotat, hvorved dette kom

til at fremstå, som om hun havde ændret en patients medicinering uden at spørge en læge til råds, hvilket ikke var tilfældet.

Protokollat af 14. september 2017

FV2017.0030 Lene Pagter Kristensen

HK/Danmark for A mod 3F for 3F Lolland

Da lønmodtager ikke havde udvist manglende omstillingsparathed i en sådan grad, at afskedigelsen kunne begrundes uden en forudgående advarsel, var denne usaglig. Der var herefter ikke tale om en selvforskyldt afskedigelse, og lønmodtager havde krav på en fratrædelsesgodtgørelse efter lokal-aftalens § 13, stk. 2 samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Kendelse af 15. september 2017

FV2017.0041 Jon Stokholm

HK/Privat for A mod Tandlægeforeningen for Tandlægerne EBdent ApS

Opsigelse blev anset for saglig, da det ikke med sikkerhed kunne fastslås, at A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. A havde dermed ikke den særlige beskyttelse mod afskedigelse, som det følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2.

Offentlige overenskomster

Kendelse af 26. januar 2017

FV2016.0127 Børge Dahl

Gymnasieskolernes Lærerforening som mandatar for et antal medlemmer mod Moderniseringsstyrelsen som mandatar for Th. Langs HF & VUC

Afskedigelse af gymnasielærere samtidig med, at institutionen budgetterede med en overskudsgrad, var økonomisk velbegrunderet, og kunne derfor ikke anses som overenskomststridig.

Kendelse af 30. januar 2017

FV2016.010 Oliver Talevski

HK/Danmark som mandatar for A mod X Kommune

Opsigelse på grund af sygdom var rimeligt begrundet i medarbejderens og kommunens forhold.

Kendelse af 28. februar 2017

FV2016.0106 Lars Hjortnæs

HK Danmark for A mod Moderniseringsstyrelsen for Rigspolitiet

Opsigelse af en medarbejder på grund af sygdom var saglig

Kendelse af 6. april 2017

FV2016.0160 Jon Stokholm

Fag og Arbejde som mandatar for A mod KL som mandatar for Københavns Kommune, Socialforvaltningen

Bortvisning berettiget, da medarbejdere havde sovet under deres vagt

Forlig efter tilkendegivelse af 24. november 2017

FV2017.0088 Børge Dahl

Dansk Magisterforening som mandatar for A mod Moderniseringsstyrelsen for Københavns Universitet

Afgørelse om genansættelse ved urimelig afskedigelse kræver at begge parter er enige herom, jf. overenskomstens § 22, stk. 10. Efter ordlyden af stk. 11 er der ikke holdepunkt for, at voldgiftsretten tillægges kompetence til at tage stilling til andre påstande, end hvad der følger af de foregående bestemmelser. Klagers påstand om voldgiftsrettens stillingtagen til genansættelse blev herefter afvist, da det ikke var begge parter, der ønskede genansættelse.

I forlængelse af denne tilkendegivelse indgik parterne en forligsmæssig afslutning af sagen. Indklagede skulle herefter betale en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Overenskomster med Dansk Byggeri

Tilkendegivelse af 15. februar 2017

FV2016.0141 Børge Dahl

3F Byggegruppen mod Dansk Byggeri for OK Skandinavien ApS

Virksomheden havde ikke aflønnet polske byggearbejdere i overensstemmelse med § 10 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten, og sagen blev forligt ved betaling af en bod herfor.

Kendelse af 27. april 2017

FV2016.0191 ad realitet Børge Dahl

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening mod Dansk Byggeri for Cinterex DK

Overenskomststridig aflønning af udenlandske arbejdstagere, da lønnen lå væsentligt under mindstesatsen, alle arbejdstimer ikke blev betalt, og foretagne fradrag var alt for høje

Tilkendegivelse af 17. maj 2017

FV2017.0027 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for KPW Byg

Klager havde krav mod arbejdsgiveren svarende til virksomhedens besparelse ved ansættelsen af nogle polske medarbejdere som følge af virksomhedens manglende efterlevelse af Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten.

Tilkendegivelse af 31. august 2017

FV2017.0118 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Vestsjællands Maler Team ApS

Manglende efterlevelse af Overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark medførte et efterbetalingskrav på 175.000 kr. Dette blev skønsmæssigt fastsat i forhold til virksomhedens besparelse ved ansættelse af bulgarske malere.

Tilkendegivelse af 20. september 2017

FV2017.0109 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Forward Now ApS

Manglende efterlevelse af Bygningsoverenskomsten ved ansættelse af polske medarbejdere medførte efterbetalingskrav. Henset til indklagedes manglende deltagelse i organisationsmøder samt

manglende indgivelse af oplysninger blev kravet fastsat skønsmæssigt på baggrund af klagers beviser.

Tilkendegivelse af 27. september 2017

FV2017.0097 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for CC Fliser ApS

Der forelå omgåelse af overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde ved den indklagede virksomheds indgåelse af aftaler om underentrepriser med polske virksomheder, idet de polske virksomhedsejere ud fra en samlet bedømmelse ansås for at have udført arbejderne på pladsen i "medarbejderlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder")", jf. overenskomstens § 80, stk. 1.

Tilkendegivelse af 30. oktober 2017

FV2017.0122 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Nyt-tag.nu ApS

Virksomheden skulle betale den besparelse, de havde opnået ved at ansætte polske medarbejdere i strid med Bygningsoverenskomsten.

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 22. juni 2017

FV2017.0008 Lars Hjortnæs

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for Kemp & Lauritzen A/S

Da indklagede først efter væsentligt pres havde accepteret at benytte udenlandske medarbejdere til at udføre arbejdet, og da indklagede ikke havde arbejdsgiverbeføjelser i forhold til disse medarbejdere, var der ikke tale om en omgåelse af VVS-overenskomsten. Tilsvarende var det ikke et brud på overenskomstens løn- og ansættelsesvilkår, at to enkeltmandsvirksomheder havde udført diverse forefaldende arbejdsopgaver, da der var tale om et reelt forretningsforhold og ikke et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold.

Andre private overenskomster

Tilkendegivelse af 23. juni 2017

FV2016.0202 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for One 4 All ApS

Indlejet arbejdskraft blev ikke anset som underentreprenører, da det blev godtgjort, at de samlet var underlagt indklagedes ledelsesret. Den pågældende aflønning var herefter i strid med Maleroverenskomsten.

Tilkendegivelse af 13. december 2017

FV2017.0114 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for Quick Service, Skovlunde

Virksomheden ansås som arbejdsgiver for de polske malere under hele malerarbejdets udførelse. Virksomhedens opnåede besparelse blev skønsmæssigt fastsat.

Særligt om tillidsrepræsentanter mv.

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 7. september 2017

FV2017.0089 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark for A mod Tekniq Installatørernes Organisation for Warberg & Skov VVS ApS

Opsigelse af tillidsmand var i strid med VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 10-12. En virksomheds "økonomiske udfordringer" udgør ikke en tvingende grund til afskedigelse, og klager fik herefter tilkendt godtgørelse.

Andre private overenskomster

Kendelse af 27. juli 2017

FV2017.0046 Børge Dahl

HK/Privat for A mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Jysk Fynske Medier P/S

Opsigelse af medarbejdere som ikke ønskede at acceptere en lønnedgang, blev anset som saglig, da lønnedgangen var begrundet i driftsøkonomiske forhold. Opsigelse af tillidsrepræsentanten førte ikke til et andet resultat, da der var tale om ændringer, som ikke var af betydning for varetagelsen af opgaverne som tillidsrepræsentant.

Offentlige overenskomster

Tilkendegivelse af 17. marts 2017

FV2016.0187 Lene Pagter Kristensen

Dansk Sygeplejeråd for A mod Vesthimmerlands Kommune

Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant var begrundet i driftsmæssige forhold, og var derfor berettiget.

Tilkendegivelse af 4. oktober 2017

FV2016.0186 Jytte Scharling

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) for A mod KL for Hvidovre Kommune

Ikke godtgjort at A havde rådgivet en medarbejder til at sygemelde sig for at undgå mødepligten. Der forelå dermed ikke tvingende årsager til at afskedige A, som var tillidsmand.