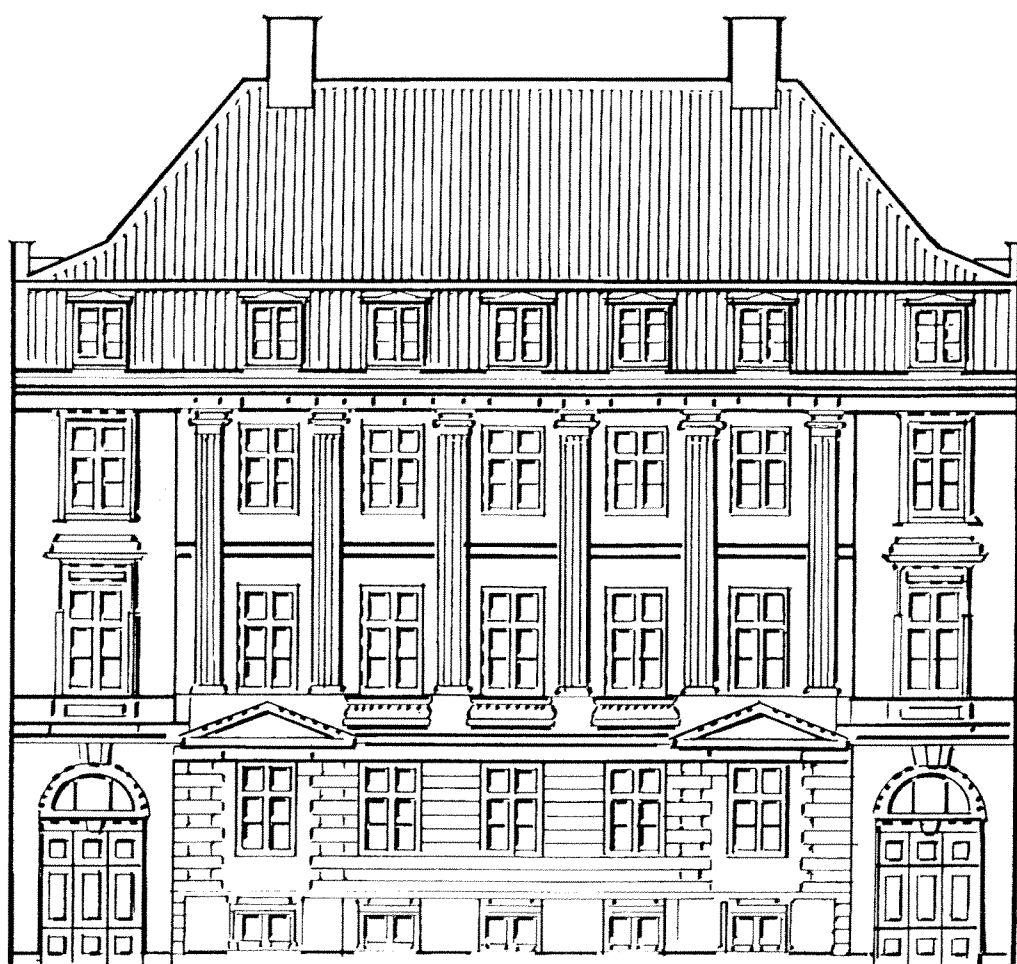




ARBEJDSRETEN 2001

Forord

Arbejdsrettens årsberetning 2001 indeholder en redegørelse for organisationen samt opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager.

Hertil kommer nogle bemærkninger om aktuelle problemstillinger, en oversigt over de domme Arbejdsretten har afsagt i årets løb, og ændrede retningslinier for skriftlig forberedelse samt rettens krav til processkrifter og bilag.

Endelig er der, som følge af Årsberetningens sene deadline, blevet mulighed for, i de to sidste bilag, at tilføje nogle oplysninger om udviklingen i sagstallet og de afsagte domme i første halvår af 2002.

Tilsvarende informationer samt en udførlig beskrivelse af rettens sagsbehandling og oplysning om berammede domsforhandlinger og domsafsigelser samt de afsagte domme i fuld tekst findes på hjemmesiden www.arbejdsretten.dk

Orientering om rettens arbejde og praksis kan også fås i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet udsender 10 gange om året til en begrænset kreds, Domssamling Arbejdsret, der opdateres 4 gange årligt af Schultz Information, og Arbejdsretligt Tidsskrift, som Jurist- og Økonomforbundets Forlag udgiver én om året.

København, den 6. september 2002.

Mogens Hornslet

/

Jørn Andersen

Marianne Bjørnshauge

Indholdsfortegnelse

Forord	2
1. Arbejdsrettens sammensætning	7
1.1. Regelsættet	7
1.2. Dommerne	7
1.3. Retsmøder	9
2. Sekretariatet	10
2.1. Lokaler	10
2.2. Medarbejderne	10
2.3. De fuldtidsansatte	10
2.4. Sekretariatslederen	11
2.5. Fuldmægtigene	11
3. Retssagerne	12
3.1. Udviklingen i sagstallet	12
3.2. Modtagne sager	13
3.3. Afsluttede sager	14
3.4. Sagernes karakter	16
3.5. Sagsbehandlingstiden	17
3.6. Verserende sager	18
3.7. Dommernes arbejdsbyrde	18
4. Andre opgaver	20
4.1. Udpegning af opmænd	20
4.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd	20
5. Aktuelle problemstillinger	21
5.1. Rettens kompetence	21
5.2. Dommerhabilitet	24
5.3. Effektivisering af sagsbehandlingen	25
5.4. Bodsudmåling	27
5.5. Kontrolforanstaltninger	30

<i>Bilag 1 - Arbejdsrettens domme 2001</i>	33
Den 28. marts 2001 - 2000.459	33
Den 5. april 2001 - 2000.298	34
Den 19. april 2001 - 1998.151	34
Den 28. juni 2001 - 2000.532	35
Den 2. juli 2001 - 2000.973	35
Den 1. august 2001 - 2001.367	36
Den 17. august 2001 - 2001.589	36
Den 20. september 2001 - 1999.909	37
Den 26. september 2001 - 2000.745	38
Den 25. oktober 2001 - 2000.989	38
Den 29. oktober 2001 - 2000.249	39
Den 3. december 2001 - 2001.584	39
Den 20. december 2001 - 2001.018	40
<i>Bilag 2 - Arbejdsrettens retningslinier for skriftlig forberedelse</i>	41
<i>Bilag 3 - Arbejdsrettens krav til processkrifter og bilag</i>	43
<i>Bilag 4 - Retssagerne i første halvår af 2002</i>	45
Udviklingen i sagsantallet	45
Modtagne sager	45
Afsluttede sager	46
Sagernes karakter	47
Sagsbehandlingstiden	47
Verserende sager	48
Dommernes arbejdsbyrde	48
<i>Bilag 5 – Arbejdsrettens domme fra første halvår 2002</i>	50
Den 13. juni 2002 - 2001.591	50
Den 28.maj 2002 - 2000.307	50
Den 10.april 2002 - 2001.908	51
Den 10.april 2002 - 2001.661	51
Den 14. marts 2002 - 2001.570	51
Den 7. marts 2002 – 2001.694	52
Den 6. marts 2002 - 2001.312	52
Den 11. februar 2000 -2000.990	52
Den 7. februar 2002 - 2000.856	53
Den 7. februar 2002 - 2000.245	53

Den 10. januar 2002 - 2001.819	53
Den 4. januar 2002 - 2000.768	54

1. Arbejdsrettens sammensætning

1.1. Regelsættet

I henhold til lov nr. 183 af 12. marts 1997 består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter samt én formand og fem næstformænd.

De 43 faglige dommere beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner. Formandskabets seks medlemmer, der skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes efter indstilling fra rettens ordinære dommere.

Beskikkelsen af de faglige dommere gælder for fem år regnet fra den 1. januar, mens beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

1.2. Dommerne

I slutningen af 1997 afgav først de respektive organisationer og myndigheder og dernæst de ordinære dommere indstilling om Arbejdsrettens sammensætning; og arbejdsministeren beskikkede med virkning fra den 1. januar 1998 dommere i overensstemmelse med disse indstillinger. For de faglige dommeres vedkommende gælder denne beskikkelse således indtil den 31. december 2002.

Der sker imidlertid løbende udskiftninger, og Arbejdsretten havde ved beretningsårets afslutning følgende sammensætning:

Formandskab

- Højesteretsdommer Mogens Hornslet (formand)
- Højesteretsdommer Marie-Louise Andreassen (næstformand)
- Højesteretsdommer Per Sørensen (næstformand)
- Højesteretsdommer Poul Sørensen (næstformand)
- Højesteretsdommer Børge Dahl (næstformand)
- Højesteretsdommer Poul Søgaard (næstformand)

Faglige dommere

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening:

- Formand for Dansk Arbejdsgiverforening, købmand Niels Fog (ordinær dommer)
- Koncerndirektør Niels Olav Johannesson (ordinær dommer)

- Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)
- Direktør Jens Bollerup-Jensen (suppleant)
- Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
- Direktør Preben Albæk Petersen (suppleant)
- Advokat Henrik Lind (suppleant)
- Adm.direktør Erik Ross Pedersen (suppleant)
- Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

- Advokat Terkel Lund-Nielsen (ordinær dommer)
- Adm.direktør Steen A. Rasmussen (suppleant)
- Direktør Jannik Dresling (suppleant)
- Direktør Johnny Ulf Larsen (suppleant)
- Adm.direktør Nils Juhl Andreasen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finansministeriet, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening samt Københavns og Frederiksberg kommuner:

- Direktør Lisbeth Lollike (ordinær dommer)
- Løndirektør Peter Bramsnæs (ordinær dommer)
- Kontorchef Carl Erik Johansen (suppleant)
- Chefkonsulent Carsten Holm (suppleant)
- Direktør Benny C. Hansen (suppleant)
- Vicedirektør Jan Tønners (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark:

- Formand for Landsorganisationen i Danmark Hans Jensen (ordinær dommer)
- Næstformand Thorkild E. Jensen (ordinær dommer)
- Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
- Forbundssekretær Tove Møller Pedersen (suppleant)
- Advokat Annette B. Elmer (suppleant)
- Næstformand Steen Andersen (suppleant)
- Advokat Benny Rosberg (suppleant)
- Faggruppeformand Peter Andersen (suppleant)
- Sektorformand Jens Pors (suppleant)
- Næstformand Johnny Skovengaard (suppleant)
- Advokat, Ph.D. Lars Svenning Andersen (suppleant)
- Forbundsformand Poul Monggaard (suppleant)
- Forbundsformand Henry Holt Jochumsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation:

- Formand Anker Christoffersen (ordinær dommer)
- Formand Svend M. Christensen (ordinær dommer)
- Adm.direktør Svend Askær (suppleant)
- Afdelingschef Thorkild Justesen (suppleant)
- Professor, dr.jur. Mogens Koktvedgaard (suppleant)
- Maskinmester Leif Dolleris (suppleant)
- Direktør Bent Nyløkke Jørgensen (suppleant)
- Sekretariatschef Peter Funch (suppleant)
- Direktør Martin Teilmann (suppleant)

1.3. Retsmøder

Retsmøder under forberedelsen af Arbejdsrettens sager afholdes af formandskabets medlemmer efter tur på den ordinære retsdag om torsdagen fra kl. 14.30.

I meget hastende tilfælde, og når der afholdes udvidet møde med henblik på, at sagen med parternes samtykke afgøres af et medlem af formandskabet eller sekretariatslederen, kan forberedende retsmøder dog også afholdes andre dage.

Formandskabets medlemmer leder ligeledes domsforhandlingerne, der normalt indledes kl. 14.30. I principielle sager kan retten sættes med tre af medlemmerne (udvidet formandskab).

Ved domsforhandlinger består retten som udgangspunkt desuden af seks faglige dommere, hvoraf tre er udpeget blandt de, der er beskikket efter indstilling fra arbejdsgiverorganisationer eller offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner, og tre blandt de, der er beskikket efter indstilling fra lønmodtagerorganisationer.

De faglige dommere, der skal deltage i de enkelte sager, udpeges af rettens sekretariat. I praksis udpeger Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark dog selv de respektive faglige dommere i sager, hvor de er part.

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

2. Sekretariatet

2.1. Lokaler

Arbejdsrettens retssal og sekretariat findes i

**Arbejdsmarkedets Hus
Sankt Annæ Plads 5
1250 København K
Telefon 33 95 67 21
Telefax 33 15 49 22
www.arbejdsretten.dk**

2.2. Medarbejderne

Der er direkte knyttet seks medarbejdere til sekretariatet:

- Adm.dommer Jørn Andersen
- Kontorfuldmægtig Marianne Bjørnshauge
- Fuldmægtig Cathrine Tjellesen
- Fuldmægtig Charlotte Gede
- Fuldmægtig Theis Nielsen
- Dommerfuldmægtig Elisabet Haldbo Michelsen

De pågældende er samtidig knyttet til Tjenestemandsskretts og Den Kommunale Tjenestemandsskrets sekretariat. Marianne Bjørnshauge har tillige rådighedsforpligtelse i forhold til Forligsinstitutionen.

Herudover deltager servicemedarbejderne i Arbejdsmarkedets Hus, betjentformand Steen Jensen, ministerialbetjent Lars Lund og assistent Inge-Lise Rasmussen i løsningen af rettens opgaver. De har også rådighedsforpligtelse i forhold til Forligsinstitutionen.

2.3. De fuldtidsansatte

Det daglige ansvar for, at sekretariatet fungerer, påhviler Marianne Bjørnshauge, der for tiden må udføre arbejdet alene, idet sekretariatets anden fuldtidsstilling er vakant.

Marianne Bjørnshauge udfører således de administrative opgaver ved retten, ligesom hun berammer forberedende møder i indkomne sager, varetager den skriftlige del af forberedelsen og udarbejder udkast til udeblivelsesdomme samt virker som protokolfører ved forberedende retsmøder, ved nogle af de udvidede forberedende møder, der afholdes med henblik på, at sager afgøres ved beslutning af medlemmer af formandskabet eller sekretariatslederen og ved retsmøder, hvor dommenes ordlyd vedtages.

Inge-Lise Rasmussen tager sig af oprettelse og den indledende behandling af sager rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

Steen Jensen er sammen med Lars Lund bl.a. ansvarlig for modtagelsen af sagerne, klargøring af lokaler, mangfoldiggørelse og udsendelse af materiale, herunder retsbogsudskrifter, retsformandsafgørelser og domme, samt for rettens hjemmeside.

2.4. Sekretariatslederen

Det overordnede ansvar for rettens administration påhviler Jørn Andersen, der som krævet i arbejdsretsloven og forudsat i dens forarbejder henholdsvis opfylder de almindelige betingelser for at være dommer og beklæder et dommerembede.

Baggrunden for de nævnte krav 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.

2.5. Fuldmægtigene

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

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

Under dommernes votering efter domsforhandlingerne fører fuldmægtigene selvstændigt den voteringsprotokol, hvoraf de enkelte deltagende dommeres standpunkter fremgår. Med henblik på at give arbejdet et videre uddannelsesmæssigt

sigte udarbejder fuldmægtigene desuden efter aftale med vedkommende retsformand i en del sager udkast til domme og andre afgørelser.

3. Retssagerne

3.1. Udviklingen i sagstallet

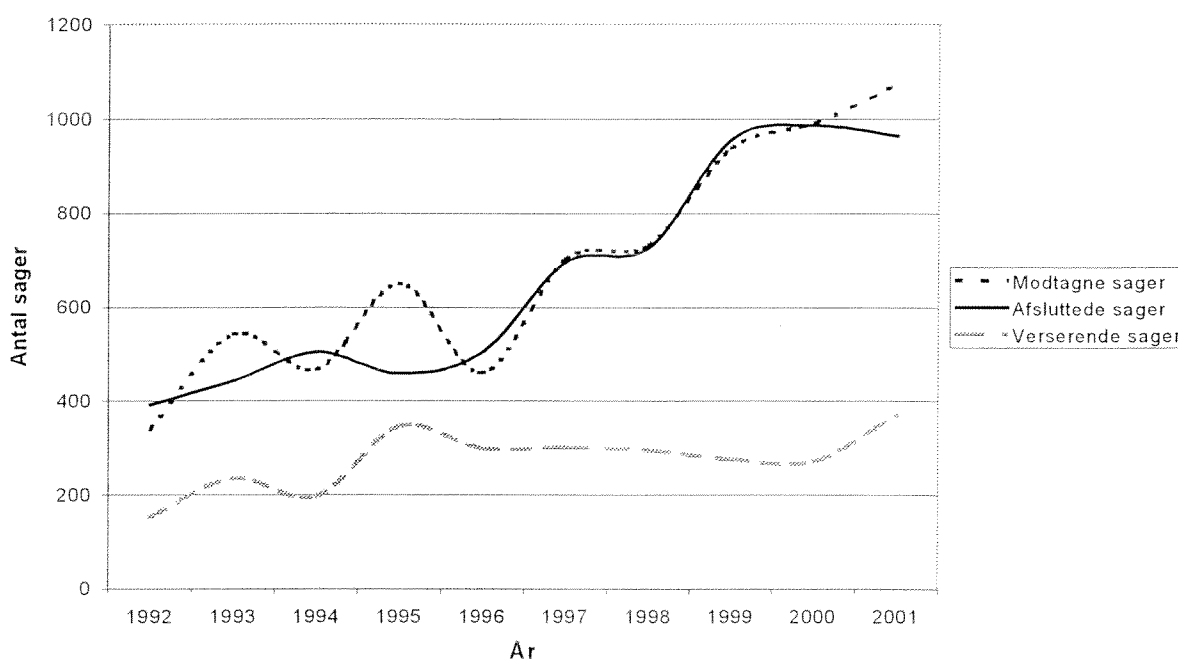
Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, stiger fortsat og var med 1073 modtagne sager igen i 2001 det højeste i rettens og forgængeren, Den Faste Voldgiftsrets, historie.

Antallet af sager afgjort ved egentlig dom er stadig behersket, mens antallet af sager, som sluttet af de dommere, der beklæder retten på forberedende møder, fortsat er højt. Som følge af, at en meget betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtager, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, vokser antallet af udeblivelsesdomme stadig.

Herunder ses en opgørelse over udviklingen i sagsantallet over de sidste 10 år. Samme data er dernæst afbilledet grafisk.

Ar	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>Modtagne sager</i>	340	542	467	650	460	703	733	939	992	1073
<i>Afsluttede sager</i>	392	444	504	458	505	696	728	958	986	964
<i>Veriserende pr. 31/12</i>	153	235	196	346	299	301	295	276	273	382

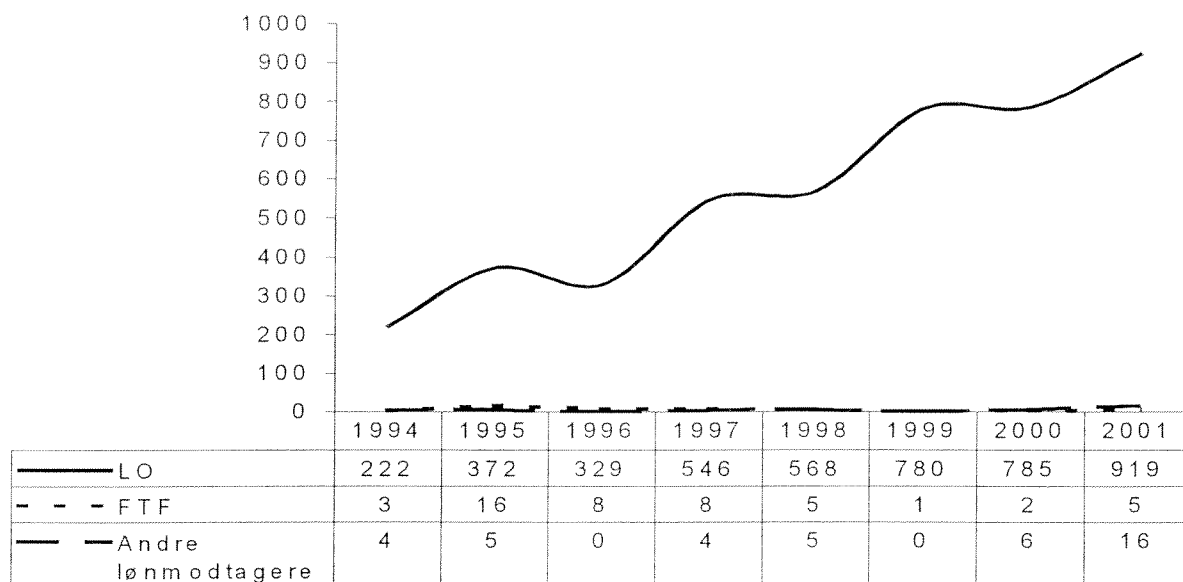
Udviklingen i sagsantallet



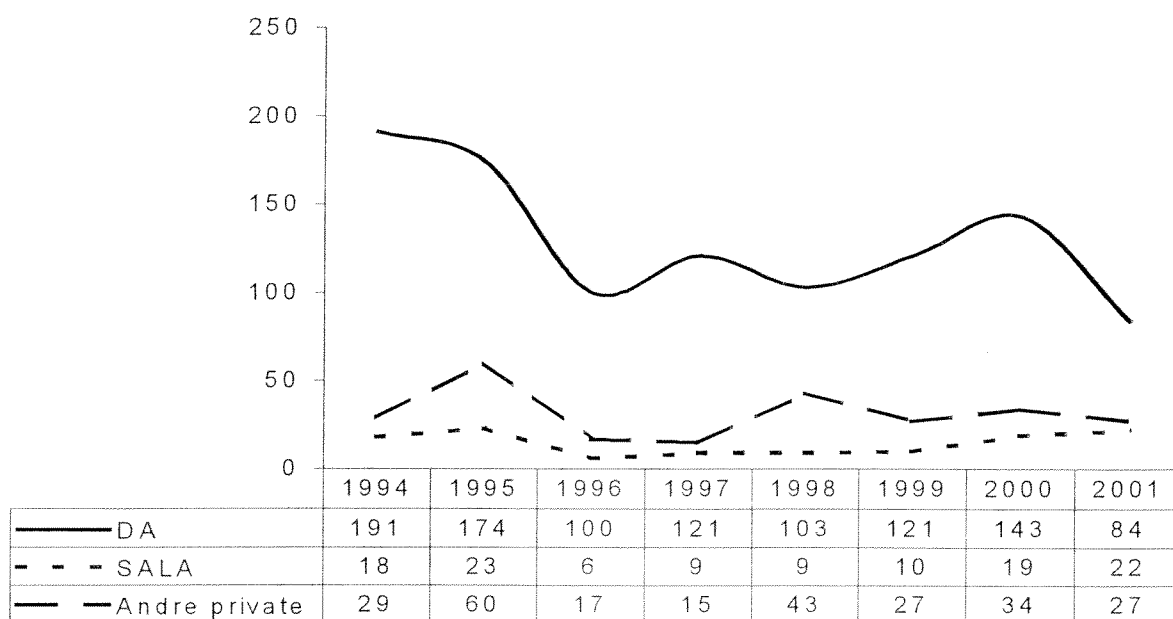
3.2. Modtagne sager

Af de 1073 sager, Arbejdsretten modtog i 2001, var 940 indbragt af lønmodtagerorganisationer og 133 fra arbejdsgiverside.

Sager modtaget fra lønmodtagere



Sager modtaget fra arbejdsgivere



Arbejdsrettens sekretariatsleder tager sig af hovedparten af de sager, der vedrører uorganiserede arbejdsgivere, mens de øvrige sager fordeles mellem formandsskabets dommere.

Dommer:	1. halvår 2001	2. halvår 2001	I alt 2001
Mogens Hornslet	23 sager	16 sager	39 sager
Marie-Louise Andreassen	19 sager	34 sager	53 sager
Per Sørensen	24 sager	22 sager	46 sager
Poul Sørensen	30 sager	31 sager	61 sager
Børge Dahl	22 sager	18 sager	40 sager
Poul Søgaard	43 sager	39 sager	82 sager
Sekretariatslederen	401 sager	351 sager	752 sager

3.3. Afsluttede sager

Af de 964 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2001, bortfaldt 326 uden, at der var afholdt retsmøde.

709 af sagerne var indbragt af Landsorganisationen i Danmark (LO) mod uorganiserede arbejdsgivere og ca. halvdelen af disse (360 sager) blev efter ét eller nogle få retsmøder afsluttet med udeblivelsesdom.

Omkring 3/4 af disse domme drejede sig om overenskomstbrud i form af manglende indbetaling af bidrag til især pensions- og uddannelsesordninger, sædvanligvis kombineret med udeblivelse fra den fagretlige behandling. I 168 tilfælde var størrelsen af bidragskravene ikke opgjort, og der blev udmålt en standardbod på 3.500 kr.

De resterende udeblivelsesdomme drejede sig f.eks. om bod for tilsidesættelse af overenskomstbestemmelser om andre former for betaling og bestemmelser om udstedelse af ansættelsesbevis. I disse tilfælde blev der udmålt bodsbeløb på mellem 4.000 kr. og 300.000 kr. inklusive eventuel efterbetaling.

166 af sagerne blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter få retsmøder.

98 af de afsluttede sager blev i henhold til reglen i Arbejdsretslovens § 16, stk. 3, med parternes samtykke under forberedelsen afgjort af den retsformand, der beklædte retten, eller af sekretariatslederen. De fleste af disse afgørelser blev truffet ved beslutning, men nogle dog også med en skriftlig begrundelse og en enkelt ved dom.

14 af sagerne blev afsluttet ved egentlig dom, heraf blev 9 afgjort med og 5 uden faglige dommere (hvoraf én blev overladt til retsformandens afgørelse).

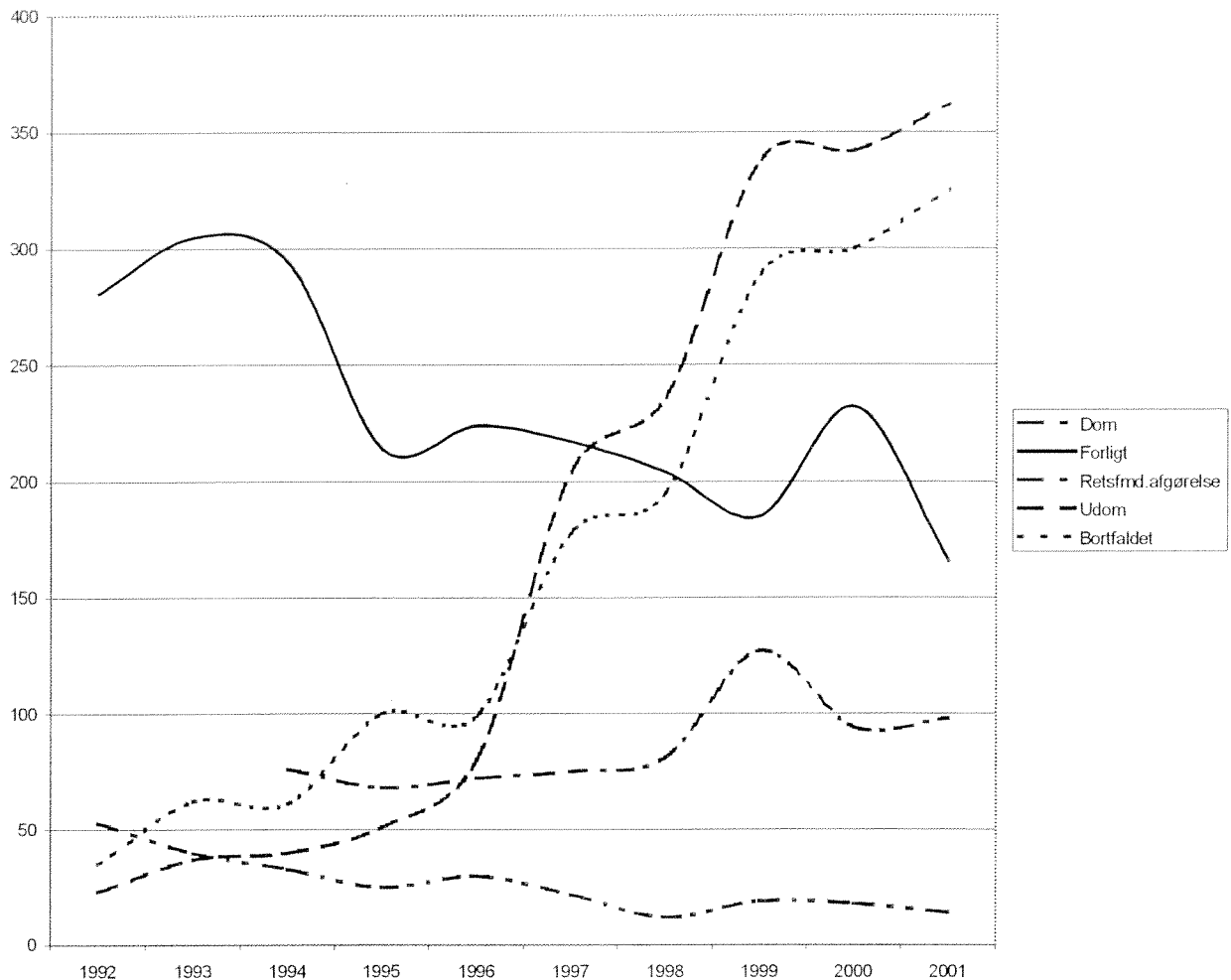
En oversigt over dommene findes i bilag 1.

På følgende tabel og figur er disse tal opstillet i sammenligning med de tilsvarende tal for de seneste 10 år.

År	Dom	Retsfmd. Afgørelse	Udom	Forligt	Bortfaldet
1992	53	-*	23	281	35
1993	40	-*	37	305	62
1994	33	76	40	294	61
1995	25	68	51	214	100
1996	30	72	80	224	99
1997	22	75	204	217	178
1998	12	81	236	204	195
1999	19	127	338	185	289
2000	18	94	342	232	300
2001	14	98	360	166	326

* Retsformandsafgørelser indgår i tallet for forligte sager.

Udviklingen i de afsluttede sager



3.4. Sagernes karakter

48 af de modtagne sager i 2001 oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende. Af disse hastesager var 33 indbragt af Dansk Arbejdsgiverforening, én af SALA, én af FTF, 7 af andre private arbejdsgivere, mens de sidste 6 var indbragt af Landsorganisationen i Danmark (LO).

Langt de fleste sager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

Er der tale om igangværende strejker, behandles sagerne normalt på førstkommende ordinære retsmøde.

Lønmodtagerorganisationerne må i de fleste tilfælde erkende, at arbejdsnedlæggelsen indebærer et overenskomstbrud, og pålægger derfor de strejkende at gå i arbejde. Dette tilslutter retsformanden sig, og sagen udsættes herefter på parternes udenretlige forligsforhandlinger om bodsspørgsmålet.

Der er faste takster på området. Siden efteråret 2000 er ufaglærte således som udgangspunkt pålagt 35 kr. og faglærte 40 kr. i bod, for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelsen, men således at boden i begge tilfælde forhøjes med 30 kr. i timen i det omfang, de ikke efterkom retsformandens henstilling om at gå i arbejde.

Da der sædvanligvis sker en reduktion af boden med 10 kr. i timen, hvis sagen forliges, inden retten anmodes om at tage stilling til spørgsmålet, kom kun få af denne type sager under realitetsbehandling.

790 eller næsten $\frac{3}{4}$ af de sager, Arbejdsretten modtog, var rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

Sagerne, der som udgangspunkt behandles af sekretariatslederen, blev i 2001 alle indbragt af Landsorganisationen i Danmark. I de fleste tilfælde for Specialarbejderforbundet i Danmark, for Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, for Dansk Metalarbejderforbund eller for RestaurationsBranchens Forbund.

Der blev i årets løb afsluttet 678 sager mod uorganiserede arbejdsgivere.

290 sager bortfaldt inden retsmøde blev afholdt, 356 blev afgjort ved udeblivelsesdom efter et enkelt eller nogle få retsmøder, 15 blev afsluttet ved forlig mens 16 blev overladt til afgørelse hos den retsformand, der beklædte retten under forberedelsen.

En stor del af sagerne drejede sig om manglende indbetaling af bidrag til pensionsordninger. Er størrelsen af de manglende bidrag ikke opgjort, pålægges arbejdsgiveren som udgangspunkt en bod på 3.500 kr., der i anden- og trediegangstilfælde stiger til henholdsvis 7.000 kr. og 10.000 kr.

3.5. Sagsbehandlingstiden

En af fordelene ved Arbejdsretten antages at være, at den giver mulighed for en hurtig, endelig afgørelse af tvister.

I 2001 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

- 62 dage for de 360 sager afgjort ved udeblivelsesdom.
- 187 dage for de 98 sager overladt til retsformandens afgørelse.
- 385 dage for de 14 sager afgjort ved dom.

Dette adskiller sig ikke nævneværdigt fra tidligere års gennemløbstider:

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>U-dom</i>	108 dage	139 dage	53 dage	63 dage	65 dage	58 dage	62 dage
<i>Overladt</i>	146 dage	247 dage	227 dage	227 dage	172 dage	215 dage	187 dage
<i>Dom</i>	321 dage	453 dage	489 dage	269 dage	362dage	385 dage	385 dage

3.6. Verserende sager

Med udgangen af 2001 var der 382 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 272 med udgangen af 2000).

Af disse var 1 modtaget i 1998, 6 i 1999, 33 i 2000, mens de resterende 342 indgik til retten i 2001.

3.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2001 blev der afholdt 148 retsmøder i Arbejdsretten (mod 154 i 2000).

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 afholdes på den ordinære retsdag om torsdagen og i meget hastende tilfælde andre dage.

De nye sager, retsformændene får berammet, behandler de normalt til ende, således at de både afholder yderligere forberedende retsmøder og leder eventuelle domsforhandlinger og møder til domsvedtagelse.

På de ordinære retsdage blev der sædvanligvis behandlet godt 20 sager.

I tilslutning til de almindelige forberedende retsmøder afholdt retsformændene jævnligt udvidede møder, især til drøftelse af muligheden for en forligsmæssig løsning, eller med henblik på at parterne, eventuelt efter bevisførelse, overlader sagens afgørelse til retsformanden.

Forberedende retsmøder med sager mod uorganiserede arbejdsgivere, herunder udvidede møder, blev afholdt 1-2 gange om måneden af sekretariatslederen.

	Domme	Overladt	Udomme	Forligte	Bortfaldne	I alt
Mogens Hornslet	-	13	2	31	5	51
Marie-Louise Andreasen	4	15	-	31	7	57
Per Sørensen	2	13	-	24	2	41
Poul Sørensen	4	15	-	21	5	45
Børge Dahl	2	14	1	16	5	38
Poul Søgaard	2	12	-	29	11	54
Sekretariatslederen	-	16	357	14	291	678
I alt	14	98	360	166	326	964

De enkelte faglige dommere deltog i domsforhandlinger og møder til vedtagelse af dommenes ordlyd før disses afsigelse.

Arbejdsgiverudpegede	Antal domme
Jens Bollerup-Jensen	1
Jannik Dresling	1
Poul Flemming Hansen	5
Carsten Holm	2
Niels Olav Johannesson	1
Johnny Ulf Larsen	2
Henrik Lind	1
Erik Ross Pedersen	3
Preben Albæk Petersen	3
Oluf Engell	3
Steen A. Rasmussen	1
Nils Juul Andreasen	1
Peter Bramsnæs	1
Erik Kjærgaard	2

Lønmodtagerudpegede	Antal domme
Lars Svenning Andersen	1
Peter Andersen	7
Annette B. Elmer	2
Thorkild E. Jensen	1
Jens Pors	1
Benny Rosberg	4
Johnny Skovengaard	1
Willy Strube	1
Martin Teilmann	1
Nicolai Westergaard	3
Tove Møller Pedersen	2
Leif Dolleris	1
Peter Funch	1
Poul Monggaard	1

4. Andre opgaver

4.1. Udpegning af opmænd

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag. De består oftest af 4 voldgiftsmænd, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, formelt valgt af voldgiftsrettens medlemmer, men reelt af organisationerne.

Opnår der ikke enighed om, hvem der skal være opmand, kan parterne anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan.

I 2001 behandlede retten 4 af denne type sager.

4.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd

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

På et retsmøde den 11. december 2001 afgav rettens formand og de ordinære dommere indstilling om (gen)udnævnelse af én forligsmand og 4 mæglingmænd.

5. Aktuelle problemstillinger

5.1. *Rettens kompetence*

Efter Arbejdsretslovens § 9, stk 1, kan retten behandle sager om:

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,
- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte varsler, såfremt den berørte parts hovedorganisation eller, dersom parten ikke er medlem af en sådan, parten selv ved anbefalet brev inden 5 dage har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, og
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence.

Hvis parterne har aftalt, og Arbejdsretten accepterer det, kan den efter lovens § 9, stk. 4, også behandle andre sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Et eksempel herpå er 2001.018, hvor problemet var, i hvilket omfang en virksomhed, der havde overtaget rengøringsarbejdet i en kommune, men ikke var indtrådt i dennes overenskomst, i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven var forpligtet til at acceptere, at en tidligere kommunalt ansat havde et individuelt opsigelsesvarsel svarende til den hidtidige overenskomsts. Dansk Arbejdsgiverforening, der repræsenterede virksomheden, erklærede sig i et svarskrift af 18. april 2001 uden præjudice for andre uoverensstemmelser af tilsvarende karakter indforstået med, at sagen blev behandlet ved Arbejdsretten under forudsætning af, at der var enighed om, at der ikke kunne blive tale om at pålægge virksomheden bod; og sagen blev herefter behandlet af retten og afgjort ved en dom af 20. december 2001.

Med virkning fra den 1. juli 2001 skal spørgsmål om tilsidesættelse af individuelle rettigheder og pligter, der bygger på en kollektiv overenskomst, i tilfælde hvor erhververen af en virksomhed ikke tiltræder denne imidlertid efter § 4 a i virksomhedsoverdragelsesloven som ændret ved lov nr. 44 af 7. juni 2001 afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt én af parterne anmoder om

det. Erhververen af virksomheden er i den forbindelse stillet, som om vedkommende havde tiltrådt overenskomsten.

Det er til gengæld ikke ethvert spørgsmål om påstået brud på overenskomstbestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, Arbejdsretten kan behandle.

Efter en tilkendegivelse fra retten hævede Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark således den 11. maj 1999 en sag (1997.592), hvor Arbejdsretten skulle have taget stilling til, om en aftale vedrørende en personlig lønandel, der i henhold til overenskomsten mellem forbundet og Dansk Handel & Service var indgået direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen og skulle bero på samlet bedømmelse af en række kriterier, hvoraf flere var udtryk for en skønsmæssig vurdering, stred mod denne, med henvisning til, at parterne ved overenskomsten havde aftalt, at spørgsmålet om ydelse af personlig løn er et spørgsmål, som er henlagt til aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, og som organisationerne hverken som udgangspunkt eller i det konkrete tilfælde kunne blande sig i.

Sagen var tidligere ved en kendelse af 4. juli 1997 blevet afvist fra en faglig voldgiftsret. Ved en dom af 1. juni 2001 (F-0002-00) afviste Sø- og Handelsretten den ligeledes med bemærkning om, at der var tale om et rent interesseløst spørgsmål, som heller ikke kunne tages under påkendelse ved de almindelige domstole. Ved en dom af 27. juni 2002 (II 271/2001) har Højesteret imidlertid nu hjemvist sagen til Sø- og Handelsretten, da regler i arbejdsretslovens § 11, stk. 2 i lyset af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 6, stk. 1 må fortolkes således, at den giver en lønmodtager adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., ikke blot når vedkommendes faglige organisation konkret har tilkendegivet ikke at ville iværksætte fagretlig behandling af kravet, men også når organisationen, som i det foreliggende tilfælde, generelt har afskåret sig fra at kræve en fagretlig behandling.

Endvidere blev 2000.351, som Lærernes Centralorganisation havde indbragt for Arbejdsretten med krav om bod og efterbetaling, fordi en friskole i en periode ikke havde ydet overenskomstmæssig lærerløn til en medarbejder, afvist den 19. april 2001. Retsformanden bemærkede i den forbindelse, at sagens hovedspørgsmål, uanset påstandens formulering, dels var, hvornår den pågældende begyndte et arbejde på skolen, og dels om han var omfattet af loven om kommunal aktivering. Hvis han var omfattet af denne lovgivning, havde han ikke et overenskomstmæssigt krav, og hvis han ikke var, havde han et krav, som parterne var enige om. Besvarelsen af sagens hovedspørgsmål beroede således henholdsvis på en rent bevismæssig vurdering af, hvornår den pågældende begyndte arbejdet på skolen, og på fortolkning af en offentligretlig lovgivning. Sagen drejede sig således ikke om bevis- eller fortolkningsspørgsmål m.v. vedrørende en kollektiv overenskomst, og retten havde derfor ikke kompetence til at pådømme den mod en anden parts protest; og retsformanden fandt efter omstændighederne ikke tilstrækkeligt grundlag for blot at udsætte den på de

almindelig domstoles afgørelse med henblik på eventuel senere stillingtagen til kravet om bod.

Afvisning er dog ikke altid konsekvensen af, at der kan blive tale om fortolkning af social- og arbejdsmarkedslovgivningen. I 1999.493 var der fra lønmodtagerside nedlagt påstand om, at en virksomhed, som efter aftale med kommunen og i samarbejde med det lokale AMU-center oplærte et antal kontanthjælpsmodtagere med henblik på efterfølgende fastansættelse, havde begået brud på overenskomsten og skulle pålægges efterbetaling og bod. Virksomheden nedlagde i første række påstand om afvisning eller udsættelse af arbejdsretssagen på de almindelige domstoles afgørelse om, hvorvidt lovene om aktiv social- og arbejdsmarkedspolitik skal forstås således, at kontanthjælpsmodtagere i prøveperioden på 3 måneder er ansat af kommunen, og om den nævnte lovgivning indeholder hjemmel til at fravige overenskomstbestemmelserne. Det fulgte af aftalen mellem virksomheden og kommunen, at kontanthjælpsmodtagerne skulle have aktiveringsydelse fra kommunen i prøveperioden og i den resterende del af oplæringstiden overenskomstmæssig løn med kommunalt tilskud. Retsformanden bemærkede i en afgørelse af 23. august 2001, at retten under sagen ville skulle tage stilling til, om der skal udbetales overenskomstmæssig løn i prøveperioden, og at dette i givet fald må forudsætte, at der bestod et ansættelsesforhold mellem kontanthjælpsmodtagerne og virksomheden. Selvom det ville have betydning for denne afgørelse, om de omhandlede love har særlige forudsætninger herom, fandt retsformanden ikke, at der var tale om et fortolkningsspørgsmål, som nødvendigvis måtte afgøres ved de almindelige domstole. Det samme gjaldt efter retsformandens opfattelse spørgsmålene om mulig lovhjemmel til fravigelse af overenskomsterne og om karakteren af det arbejde, kontanthjælpsmodtagerne udførte. Behandlingen af sagen kunne derfor uden videre fortsætte ved Arbejdsretten; og den er nu afgjort ved rettens dom af 24. juni 2002.

I forbindelse med implementeringen af et direktiv af 29. juni 1998 (98/49/EF) om supplerende pensionsrettigheder har Beskæftigelsesministeriet i øvrigt den 21. januar 2002 givet udtryk for, at udenlandske arbejdsgivere gennem det arbejdsretlige system er sikret deres rettigheder efter direktivets art. 6, stk. 2:

Når der ... under udstationering fortsat betales bidrag til en supplerende pensionsordning i oprindelsesmedlemsstaten, skal den udstationerede arbejdstager og, hvor det er relevant, dennes arbejdsgiver, være undtaget for enhver forpligtelse til at betale bidrag til en supplerende pensionsordning i en anden medlemsstat.

Krav om indbetaling til en supplerende pensionsordning vil kunne opstå i forbindelse med den udenlandske arbejdsgivers indgåelse af en kollektiv overenskomst her i landet.

Hvis arbejdsgiveren i et sådant tilfælde finder, at kravet ikke er i overensstemmelse med direktivet, og lønmodtagerorganisationen fastholder dette med trussel om arbejdskonflikt, vil den pågældende efter ministeriets opfattelse kunne indbringe sagen for Arbejdsretten.

Retten vil i så fald skulle vurdere, om overenskomstkravet forfølger et lovligt formål, herunder på baggrund af en eller begge parter anbringender, om det er i overensstemmelse med forpligtelser, der følger af EU-forskrifter; og retten i givet fald kunne stille præjudicielle spørgsmål til EF-domstolen.

Arbejdsretten har (endnu) ikke modtaget en sag af denne karakter.

5.2. *Dommerhabilitet*

Inhabilitetsreglerne i retsplejelovens §§ 60 og 61 gælder efter arbejdsretslovens § 6, stk. 1, også for Arbejdsrettens formandskab og faglige dommere samt sekretariatslederen. De pågældende må således ikke handle som dommere i sager, når der foreligger omstændigheder, som er egnede til at rejse tvivl om deres fuldstændige upartiskhed.

Som det bl.a. fremgår af Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 197 antages habilitetskravene for de faglige dommere dog at være mere moderate end for formandskabets medlemmer.

Betænkning 685/1973 om Arbejdsretten forudsætter således ligefrem på side 32, at sekretariatet udpeger faglige dommere til den enkelte sag efter forhandling med de organisationer og offentlige institutioner, inden for hvis område, sagen falder.

På den anden side understreger betænkningen side 25, at sekretariatet så vidt muligt skal undgå at vælge personer, som har tilknytning til en organisation, der er involveret i sagen.

I overensstemmelse med punkt 1 og 2 i hovedorganisationernes og Den Faste Voldgiftsrets regler af 15. marts 1948 antages dette at indebære, at en faglig dommer, der har en ledende stilling i en underorganisation eller virksomhed, ikke kan deltage som dommer i en sag, hvor den pågældende organisation eller virksomhed er (den reelle) part.

Derimod bevirker den omstændighed, at en faglig dommer eksempelvis er medlem af forretningsudvalget for Landsorganisationen i Danmark ikke i sig selv, at vedkommende er inhabil i sager, der anlægges af eller mod Landsorganisationen, jf. punkt 7 i de ovennævnte regler og side 41 i betænkning 1318/1996 om revision af arbejdsretsloven.

Der synes imidlertid at være en vis forskel i bedømmelsen med hensyn til faglige dommere, der er beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen i Danmark, og faglige dommere, der er beskikket efter indstilling af andre organisationer og institutioner i henhold til arbejdsretslovens § 3, stk. 1, nr. 2, 3 og 5.

Dommere fra de sidstnævnte indstillingsgrupper antages således at være inhabile ved behandlingen af sager, hvor den overordnede organisation, der har deltaget i indstillingen af dem, er involveret, hvis de er tilknyttet den eller en af dens underorganisationer. Derimod antages der ikke at være noget i vejen for, at de virker som dommere i sager, der involverer andre fra den pågældende indstillingsgruppe, jf. Niels Waage: Arbejdsretsloven (2. udg.) side 43.

I overensstemmelse hermed anså man i 2001.337 en faglig dommer, der er ansat i Personalestyrelsen og beskikket efter indstilling af Finansministeriet, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening samt København og Frederiksberg kommuner i fællesskab, for inhabil i en sag, som Landsorganisationen havde indbragt for Statsansattes Kartel for to fagforbund mod Finansministeriet for DSB.

5.3. Effektivisering af sagsbehandlingen

Det særlige fag- og arbejdsretlige system skal bl.a. sikre arbejdsmarkedets parter hurtige, endelige afgørelser af retskonflikter.

For at leve op til denne målsætning har Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening gennem længere tid drøftet mulighederne for at effektivisere konflikthåndteringen.

Dette resulterede den 24. april 2001 bl.a. i en aftale om indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af arbejdsstandsninger, der trådte i kraft den 15. maj:

- 1) Fællesmøder afholdes om hovedregel fra kl. 13.00 og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møder i Arbejdsretten.

- 2) I tilfælde af arbejdsstandsninger på virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, forlægning, forskudt arbejdstid m.v., og hvor indberetning herom er Landsorganisationen i hænde i tidsrummet kl. 9.30 – 15.30, skal fællesmøde afholdes senest dagen efter kl. 9.00.
- 3) Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid m.v. får et pålæg fra organisationerne om at genoptage og normalisere arbejdet virkning senest fra det tidspunkt, hvor det første hold efter fællesmødets afslutning skal give møde. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering skal dog ske med respekt af arbejdsretlig praksis vedrørende tillidsrepræsentantens ret til at deltage i et kort orienteringsmøde på virksomheden. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering fastsættes på fællesmødet.
- 4) Arbejdsgiverforeningen fremsender indberetninger pr. telefax med angivelse af mødetidspunkt, jf. punkt 1 og 2.

Tilsvarende aftaler er indgået den 22. november og 21. december 2001 samt den 7. og 13. marts 2002 mellem Amtsrådsforeningen og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd og henholdsvis Landsorganisationen i Danmark med virkning fra den 15. marts og 1. december 2001, samt mellem Finansministeriet og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd den 31. maj og 26. juni 2002.

Mulighederne for at tilpasse sagsbehandlingen ved Arbejdsretten til den ovennævnte målsætning har også været drøftet, bl.a. under de årlige møder mellem rettens formand og sekretariatet samt repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Det har bl.a. resulteret i jævnlige ajourføringer af Arbejdsrettens retningslinier for skriftlig forberedelse og kravene til processkrifter og bilag.

Samtidig med aftalen om indberetning og afvikling af fællesmøder indgik Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening en aftale, der havde til formål at få visse sager hurtigere for Arbejdsretten:

- 1) I sager, der ønskes hastebehandlet ved retten, skal klageskrift som hidtil være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 12 dagen før, sagen ønskes behandlet.
- 2) I sager, der ønskes hastebehandlet ved retten, og hvor der har været afholdt fællesmøde om onsdagen, skal klageskrift være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 10 den torsdag, hvor sagen ønskes behandlet.

Tilsvarende aftaler er indgået mellem Amtsrådsforeningen, Landsorganisationen i Danmark og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd samt mellem Finansministeriet og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

Aftalerne indeholder også nogle forslag til effektivisering af selve sagsbehandlingen ved retten.

Forslagene blev drøftet på et møde mellem repræsentanter for Arbejdsretten, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 17. maj 2001 med det resultat, at rettens formandskab vedtog et sæt reviderede retningslinier for skriftlig forberedelse.

Disse retningslinier, der har været gældende siden den 1. september 2001 og er optaget som bilag 2 til årsberetningen, vil blive evalueret i forbindelse med formandens møde med hovedorganisationerne i 2002.

5.4. *Bodsudmåling*

Den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, idømmes en bod, der tilfalder klageren.

Boden fastsættes efter bestemmelsens 5. stykke under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder. Det vil sige efter et frit skøn på baggrund af en konkret afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan inddrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper.

Ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelser anvender Arbejdsretten dog som udgangspunkt helt faste takster for den bod, der pålægges den enkelte, organiserede lønmodtager for hver time, vedkommende har deltaget i strejken.

Disse takster er ved rettens dom i 1999.²⁶⁷ (Arbejdsretsligt Tidsskrift 2000 side 23) fastsat til 35 kr. for ufaglærte og 40 kr. for faglærte; og hvis arbejdsnedlæggelsen fortsætter efter, at der har været afholdt et hastemøde i Arbejdsretten, hvor retsformanden har tilsluttet sig et pålæg fra de strejkendes organisationer om at genoptage arbejdet, forhøjes boden med 30 kr. i timen.

Det er normalt en forudsætning for at pålægge bod, at arbejdet ikke er genoptaget inden afholdelse af fællesmøde.

I 2001.⁶⁶⁰ nedlagde nogle medarbejdere på en virksomheds weekend hold arbejdet fredag den 19. januar 2001, kl. 15, i protest mod, at en ansat på aftenholdet var blevet afskediget på grund af arbejdsmangel. Kl. 19 nedlagde resten af weekend-holdet

arbejdet, og mandag den 22. januar blev strejken udvidet med yderligere et antal medarbejdere. Fra arbejdsgiverside havde man allerede den 19. januar om aftenen søgt at få etableret et fællesmøde om lørdagen, men det lykkedes ikke at få det gennemført før om mandagen, med den følge, at pålæg om at genoptage arbejdet først kunne gives med virkning fra normal arbejdstids begyndelse den 23. januar. Under sagen frafaldt arbejdsgiversiden at gøre et bebudet ansvar gældende over for lønmodtagerorganisationerne, og spørgsmålet om bod til de medarbejdere, der ikke havde genoptaget arbejdet efter fællesmøder, var løst ved udenretligt forlig. Arbejdsretssagen drejede sig således udelukkende om, hvorvidt der var grundlag for at pålægge medarbejdere bod i anledning af deres nedlæggelse af arbejdet i tiden inden afholdelse af fællesmøde; og det var hverken gjort gældende, at arbejdsnedlæggelsen savnede rimelig begrundelse, eller at det kunne bebrejdes medarbejderne, at fællesmødet først blev afholdt den 22. januar. Retsformanden fastslog den 8. februar 2002, at det følger af arbejdsretslovens § 12, stk. 2, at bod først kan pålægges, når et pålæg på fællesmøde ikke er overholdt, og han fandt ikke, at der var påvist omstændigheder, som kunne føre til noget andet resultat.

Timeboden i anledning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser pålægges kun for den tid, hvor arbejdsforpligtelsen er tilsidesat; og tillidsrepræsentanterne har adgang til at afholde et kort orienteringsmøde efter pålæg om genoptagelse af arbejdet.

En lokalaftale om flextid indebar bl.a., at den obligatoriske mødetid lå 15 minutter efter normal arbejdstids begyndelse kl. 7.00. På grund af en lønuoverensstemmelse iværksatte medarbejderne systematisk en række kortere og længere arbejdsnedlæggelser, ligesom de i nogle tilfælde alle først mødte kl. 7.15. Selvom det sidste meget muligt skete som led i et forsøg på at gennemføre lønkravet, kunne den kollektive udnyttelse af medarbejdernes ubetingede ret efter lokalaftalen til først at møde kl. 7.15 efter retsformandens opfattelse ikke betragtes som en bodspådragende tilsidesættelse af den enkeltes arbejdsforpligtelse. De deltagende blev derfor ved en afgørelse af 7. januar 2002 i 2001.332 kun pålagt den sædvanlige bod på 40 kr. i timen for dage, hvor arbejdsnedlæggelsen havde omfattet andet end tidsrummet fra kl. 7.00 til 7.15.

Under lønforhandlinger i begyndelse af april 2000 afgav virksomheden den 10. et sidste tilbud, som efter aftale blev forelagt medarbejderne den følgende dag. De forkastede det imidlertid og nedlagde arbejdet. Under et fællesmøde den 12. april erkendte lønmodtagerorganisationerne, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og pålagde medarbejderne at genoptage arbejdet snarest og senest ved normal arbejdstids begyndelse den følgende dag. Den 13. april, kl. 7, mødte medarbejderne i kantinen, hvor tillidsmandsgruppen orienterede dem om udfaldet af fællesmødet og

opfordrede dem til at genoptage arbejdet. Det besluttede medarbejderne at gøre; og de begav sig herefter til arbejdsstederne, og indstemplingen, som for nogles vedkommende forudsatte, at de først hentede jobkort, skete mellem kl. 7.36 og 7.46. Fra arbejdsgiverside blev det i 200.307 gjort gældende, at det ikke er anerkendt i arbejdsretlig praksis, at et orienteringsmøde må vare så længe som 36 minutter, og at medarbejderne derfor på grund af den manglende rettidige genoptagelse af arbejdet i overensstemmelse med praksis skulle pålægges en halv normaltimebod fra arbejdsnedlæggelsens begyndelse den 11. april. Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, slog fast, at arbejdet i henhold til pålægget på fællesmødet skulle genoptages senest den 13. april ved normal arbejdstids begyndelse, hvilket for dagholdets vedkommende var kl. 7, men at tillidsrepræsentanterne efter rettens praksis har adgang til at orientere medarbejderne om fællesmødet før arbejdet genoptages, således at genoptagelse af det i umiddelbar forlængelse af denne orientering medfører, at pålægget fra fællesmødet anses for fulgt, og at bod ikke kan pålægges, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2. Det er imidlertid en forudsætning for bodsfritagelsen, at orienteringsmødet kun har en rimelig varighed. Efter de afgivne forklaringer lagde Arbejdsretten til grund, at der havde deltaget mere end 200 medarbejdere, at de blev orienteret af deres 5 tillidsmænd, som de havde lejlighed til at stille spørgsmål til, at orienteringsmødet varede til kl. ca. 7.30, hvor medarbejderne havde besluttet at genoptage arbejdet, at de herefter begav sig de 100 til 1600 meter til deres afdelinger, hvor de stemplede ind; og retten fandt hverken grundlag for at antage, at tillidsrepræsentanterne eller andre medarbejdere havde misbrugt orienteringsmødet til forhaling af det tidspunkt, hvor arbejdet blev genoptaget. Efter en konkret vurdering fandt retten derfor ikke grundlag for at antage, at medarbejderne havde været fraværende fra arbejdet i længere tid, end orienteringsmødet og afstanden fra kantinen til arbejdsstederne med rimelighed kunne begrunde, og de blev derfor ved en dom den 28. maj 2002 frifundet for kravet om bod.

Der sker sædvanligvis en reduktion af boden, når sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser forliges, før parterne anmoder Arbejdsretten om at tage stilling til bodsspørgsmålet.

Forligningsrabatten, der i en lang årrække har været 5 kr. i timen, blev imidlertid ved et tilsagn fra Dansk Arbejdsgiverforening over for Landsorganisationen i Danmark forhøjet til 10 kr. i timen med virkning fra den 26. september 2000.

Dette tilsagn har Amtsrådsforeningen tilsluttet sig over for henholdsvis Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd og Landsorganisationen i Danmark. Det samme har Finansministeriet gjort i relation til Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd med virkning fra arbejdsnedlæggelser fra den 1. juni 2002.

Selvom reduktionen i timeboden således fortsat hviler på et tilsagn fra arbejdsgiversiden, må det antages, at Arbejdsretten opretholder det synspunkt, at forligningsrabatten kun kan fraviges, når der foreligger særlige omstændigheder, jf. herved 1999.667 samt 1999.790 og 791 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 103 og 104).

Et andet område, hvor der anvendes faste takster ved overenskomststridig adfærd, er tilfælde, hvor lønmodtagere, der har indgået en akkordaftale, forlader arbejdet, før det er afsluttet, jf. Arbejdsrettens dom i 1986.299 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1986 side 170).

I 2001.039 blev der rejst spørgsmål om forhøjelse af bodsniveauet med henvisning til, at det i den foreliggende situation på arbejdsmarkedet er til stor gene og kan medføre store tab for arbejdsgiveren, når en medarbejder forlader sin akkord. I en afgørelse af 8. marts 2001 fandt retsformanden imidlertid ikke grundlag for at fravige gældende praksis.

Spørgsmålet blev rejst på ny i 2000.249, hvor nogle medarbejdere uden nærmere begrundelse havde forladt et ikke færdiggjort akkordarbejde. Forbundet erkendte, at medlemmerne havde gjort sig skyldig i overenskomstbrud og hver skulle betale 500 kr. for bortgangen og 1.000 kr. for ikke at have genoptaget arbejdet efter forbundets pålæg herom eller i alt 1.500 kr. med fradrag af den sædvanlig rabat på 500 kr. for erkendelse før sagens behandling i Arbejdsretten. I overensstemmelse med hidtidig praksis pålagde retten herefter ved en dom af 29. oktober 2001 hver af de pågældende en bod på 1.000 kr. Samtidig tilkendegav Arbejdsretten imidlertid, at de vejledende bodstakster fremover ville være henholdsvis 850 kr. for selve bortgangen og 1.700 kr. for ikke at have genoptaget arbejdet efter lønmodtagerorganisationernes pålæg. Herved ville det indbyrdes forhold mellem timeboden for arbejdsnedlæggelser og boden for bortgang i akkord komme til at svare til, hvad der gjaldt før de seneste forhøjelser af timeboden.

5.5. Kontrolforanstaltninger

I kraft af ledelsesretten antages arbejdsgiveren at være berettiget til at iværksætte kontrolforanstaltninger, der er begrundet i driftsmæssige hensyn eller i øvrigt forfølger fornuftige og rimelige formål, og som ikke i sig selv er krænkende, jf. f.eks. de faglige voldgiftsavgørelser af 8. oktober 1999 og 23. februar 2000 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1999 side 130 og 2000 side 183).

Tilsvarende gælder i henhold til persondataloven med hensyn til kontrol af brugen af internet og e-mail samt tv-overvågning.

En virksomhed havde gennemgået en medarbejders internetbrowser og e-post med henblik på dels at efterprøve en mistanke om brug af virksomhedens edb-systemer til private formål og dels at lede efter arbejdsrelaterede oplysninger i postsystemet. Datatilsynet understregede i en afgørelse af 30. oktober 2001, at medarbejderne på forhånd skal være klart og utvetydigt informeret om, at kontrol kan finde sted, at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og at arbejdsgiveren ikke må læse de ansattes e-mail. I det foreliggende tilfælde havde indsamlingen drejet sig om ikke-følsomme oplysninger, og betingelserne i persondatalovens § 6 havde herefter været opfyldt. I en anmeldelse af Mads Bryde Andersens IT-retten i Ugeskrift for Retsvæsen 2002, side 256 giver Ole Horsfeldt i øvrigt udtryk for, at der formentlig ikke er noget til hinder for at en virksomhed indhenter medarbejdernes generelle tilladelse til, at al e-mail kan læses af virksomheden, eller af den ensidigt, som et udslag af ledelsesretten fastsætter en sådan adgang.

Overfor en anden virksomhed understregede Datatilsynet i en afgørelse af 3. juni 2002, at der skal gives ansatte og andre, som udfører fast arbejde i lokalerne, meddelelse om bl.a. formålet med tv-overvågningen, i hvilke lokaler, den foregår, hvor længe oplysningerne bliver bevaret, og i hvilke tilfælde de vil blive gennemgået, samt at optagelserne kan blive givet videre til politiet, og i hvilke tilfælde dette vil kunne ske. Optagelserne skal slettes løbende og må kun opbevares i en kortere periode, der ikke bør overstige 30 dage.

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening har den 24. april 2001 indgået en aftale om adgangen til og fremgangsmåden ved iværksættelse af kontrolforanstaltninger over for medarbejderne, der er at betragte som et protokollat til organisationernes hovedaftale:

- 1) Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltningerne skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper.
- 2) Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om ny kontrolforanstaltninger senest 2 uger, inden de iværksættes.
- 3) Såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes, hvis den ikke iværksættes straks, kan arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne efterfølgende. Underretningen skal i så fald gives snarest muligt.
- 4) Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede overensstemmelse behandlet fagretligt.

- 5) Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidige praksis ved Arbejdsretten eller faglig voldgift.

Aftalen trådte i kraft den 15. maj 2001.

Bilag 1 - Arbejdsrettens domme 2001

De refererede afgørelsesers fulde tekst kan indtil videre læses på www.arbejdsretten.dk, men findes i øvrigt i Domssamling Arbejdsret og Arbejdsretligt Tidsskrift.

Den 28. marts 2001 - 2000.459

Ikadan Plast A/S, Ikadan System A/S, Ikadan Holding ApS, BK Produktion ApS og Ikadan Industriplast ApS mod LO for SiD, EI-Forbundet og Metalarbejderforbundet.

Dommer: Børge Dahl (uden faglige dommere).

Udvidelse af sympatikonflikt lovlig

Den 6. maj 1999 fastslog Arbejdsretten, at en strejke og blokade, som SiD havde iværksat den 23. november 1998 med henblik på at opnå overenskomst med Ikadan Plast, var lovlig, samt at der ikke var grundlag for at fastslå, at en sympatikonflikt, som bl.a. indebar, at intet medlem af SiD beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, måtte udføre noget arbejde hidhørende fra eller bestemt for virksomheden, overskred grænserne for det tilladelige.

Efter dommen annullerede flere kunder ordrer hos Ikadan. SiD, EI-Forbundet og Metalarbejderforbundet afgav sympatikonfliktvarsler over for Dansk Maskinhandlerforening og Dansk Smedemesterforening samt Dansk Arbejdsgiverforening vedrørende Danske Entreprenører og foreningens medlemmer generelt, ligesom SiD meddelte Arbejdsformidlingen, at alle Ikadan-gruppens virksomheder var omfattet af konflikten med den følge, at forbundets medlemmer ikke måtte formidles til dem. Der blev endvidere uddelt løbesedler fra SiD til chauffører med leverancer til Ikadan-gruppen med opfordring til at vende om, og blokadevagter noterede al trafik til og fra Ikadan Plast. Den 10. januar 2000 underskrev Ikadan Industriplast, der var stiftet i 1999 med henblik på at overtage produktionen fra Ikadan Plast, en aftale med SiD om tiltrædelse af industriens overenskomst, og den 17. januar blev sympatikonflikterne tilbagekaldt. Virksomheden havde imidlertid præciseret, at baggrunden for tiltrædelsesaftalen var den da verserende konflikt mod Ikadan-gruppen, og at aftalen ikke var til hinder for, at man indbragte/videreførte sag ved Arbejdsretten om dels ulovlig, dels ugyldig konflikt. Med bemærkning, at spørgsmålet under den foreliggende sag i første række var, om udvidelsen af sympatikonflikten efter Arbejdsrettens dom af 6. maj 1999 overskred grænserne for det lovlige, udtalte retten, at der ikke var grundlag for at fastslå, at den fortsatte konflikts formål skulle være et andet end det oprindelige, som også havde påvirket Ikadan Systems muligheder for udøvelse af virksomheden som helhed, at konflikten var varslet over for de arbejdsgiverorganisationer, hvis medlemsvirksomheder blev direkte berørt, og som de varslende forbund havde overenskomst med, at manglende varslings over for Ikadan-gruppen samt varslings af sympatikonflikt over for Ikadan som sådan og misvisende udtalelser om konfliktomfanget ikke i sig selv kunne anses for en udvidelse af den oprindelige konflikt, som medførte, at grænserne for det lovlige blev overskredet, og at der efter det oplyste ikke havde været anvendt kampmidler, som i sig selv var ulovlige. Det afgørende måtte herefter være, om udvidelsen af sympatikonflikten havde medført sådanne virkninger, at grænsen for det rimelige under hensyn til vægten af de interesser, som konflikten tjente, var overskredet, men efter bevisførelsen fandt retten ikke, at det var godtgjort, at udvidelsen af sympatikonflikten havde været til hinder for opretholdelse af virksomhedens aktiviteter på det niveau, den befandt sig, da dommen af 6. maj 1999 blev afsagt. Med dette resultat vedrørende lovligheden af sympatikonflikten, hvis virkninger ifølge Ikadan-gruppen var afgørende for, at produktionen blev overført fra Ikadan Plast til Ikadan Industriplast, og at den sidstnævnte virksomhed indgik

tiltrædelsesoverenskomst med SiD, var der ikke grundlag for at tilsidesætte tiltrædelsesoverenskomsten som ugyldig.

Den 5. april 2001 - 2000.298

LO for HK mod DA for Dansk Industri for Stina System Inventar ApS.

Dommere: Peter Andersen, Oluf Engel, Erik Ross Pedersen, Preben Albæk Pedersen, Benny Rosberg, Willy Strube og Poul Søgaard (retsformand).

Organisationsfjendtlig adfærd

Virksomheden, der var medlem af Dansk Industri, ansatte i sommeren 1998 en kontorassistent, som var medlem af HK. I foråret 1999 krævede fagforbundet, at virksomheden tiltrådte funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri, da den eneste medarbejder på området var organiseret i forbundet. I marts opsagde virksomheden kontorassistenten til fratræden med udgangen af juni, og i november blev der afholdt et mæglingsmøde med deltagelse af virksomhedens direktør samt repræsentanter for HK og DI. Herunder erklærede direktøren i forbindelse med konstateringen af, at betingelserne for virksomhedens tiltrædelse af funktionæroverenskomsten var opfyldt, at den ikke længere ønskede at ansætte medlemmer af forbundet. Dette fastholdt direktøren efter en yderligere ordveksling, og udtalelsen blev herefter gengivet i mødereferatet. I juli 2000 blev virksomheden ved de almindelige domstole pålagt at betale tilgodehavende løn og godtgørelse for manglende ændring af ansættelsesbevis til kontorassistenten, men blev frifundet for krav om erstatning af udgifter til psykologbehandling og godtgørelse for tort. Virksomheden, der nu klarede sig uden kontormedarbejdere, havde 6 ansatte udover direktøren. Arbejdsretten fandt, at den omhandlede udtalelse efter sit indhold havde tilkendegivet, at virksomheden ved fremtidige ansættelser, begrundet i organisationsforholdet, ville fravælge medlemmer af HK, og fandt, at udtalelsen, i hvert fald på den foreliggende baggrund, var gået ud over rammerne for det sprog, der, i fælles interesse, normalt må accepteres ved forhandlinger mellem parter med modstående interesser på arbejdsmarkedet. Den måtte derfor anses for en organisationsfjendtlig handling i strid med hovedaftalens § 1, og virksomheden blev pålagt en bod på 15.000 kr. Arbejdsretten tog i den forbindelse hensyn til virksomhedens beskedne størrelse, at der på tidspunktet for mæglingsmødet ikke længere var kontoransatte i virksomheden og ingen aktuelle planer om at ansætte sådanne, samt at direktørens udtalelser fremkom under et forløb, hvor han følte sig provokeret af påstandene og argumenterne under den da verserende civile retssag.

Den 19. april 2001 - 1998.151

LO for Teknisk Landsforbund mod DA for Dansk Industri på egne vegne og for F.L. Smidth & Co A/S.

Dommere: Peter Andersen, Poul Flemming Hansen, Erik Ross Pedersen, Preben Albæk Pedersen, Jens Pors, Poul Sørensen (retsformand) og Nicolai Westergaard.

Arbejdsgiverandel af pensionsbidrag trukket i medarbejderes løn

Ifølge parternes funktionæroverenskomst skal 2/3 af de aftalte pensionsbidrag betales af arbejdsgiveren og 1/3 af lønmodtageren. Af ansættelsesbrevene for 2 kontraktansatte medarbejdere i virksomheden fremgik, at de fik bruttoløn, og at der skulle indbetales pensionsbidrag på 2,4 og senere 3% af deres løn, og af virksomhedens medarbejderhåndbog, at nettogagen udføres af bruttogagen minus pensionstillæg. Arbejdsretten fandt, at pensionsindbetalingerne for de pågældende herefter måtte forstås således, at de udover deres eget pensionsbidrag havde indbetalt arbejdsgiverens. Det fandtes i den forbindelse uden

betydning, om de 2 medarbejders løn var fastlagt på samme niveau som virksomhedens fastansatte medarbejdere, hvis pensionsforhold var reguleret af en særlig overenskomstbestemt overgangsordning. Virksomheden blev herefter pålagt en bod på 50.000 kr. indeholdende knap 9.000 kr. i efterbetaling. Ved udmålingen af boden lagde retten vægt på, at der uanset virksomhedens størrelse kun havde været tale om overenskomststridige pensionsbidrag for 2 kontraktansatte medarbejdere, hvis ansættelsesforhold var ophørt inden en voldgiftskendelse, der fastlagde forståelsen af den nævnte overgangsordning, blev afsagt. Der fandtes ikke at være fornødent grundlag for at pålægge arbejdsgiverorganisationen bod.

Den 28. juni 2001 - 2000.532

LO for SiD, KAD, Metalarbejderforbundet og EL-Forbundet mod Codan Medical ApS

Dommer: Poul Søgaard (uden faglige dommere).

Krav om bortfald af tiltrædelsesoverenskomst udtryk for organisationsfjendtlig adfærd

Da en uorganiseret arbejdsgiver havde overtaget en virksomhed med omkring 200 medarbejdere, blev der på fagforbundenes initiativ den 15. januar 1998 afholdt et møde med bl.a. virksomhedens produktionschef. Her blev der opnået enighed om, at virksomheden skulle tiltræde hovedoverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri, og det skete samme dag ved, at produktionschefen underskrev på virksomhedens vegne og tillidsrepræsentanterne efter en bemyndigelse, de under mødet havde fået af forbundene. I foråret 2000 kom virksomheden med udkast til en lokalaftale, der skulle afløse tiltrædelsesoverenskomsten pr. 1. marts. Efter udkastet skulle reglerne i hovedoverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri følges i det omfang, aftalen ikke indeholdt særskilte bestemmelser, men lokalaftalen skulle dog indgås direkte med de ansatte og ikke med forbundene. Aftalen blev ikke underskrevet, og der blev afholdt mæglings- og fællesmøder, hvor virksomheden fastholdt, at man ikke ville indgå den omhandlede lokalaftale, som parterne i øvrigt var enige om, hvis tiltrædelsesoverenskomsten ikke bortfaldt. Under en lokalforhandling gav virksomhedens øverste leder endvidere udtryk for, at der i givet fald kunne blive tale om at flytte produktionen. Arbejdsretten fastslog, at den daværende produktionschef efter virksomhedens størrelse og sin hidtidige varetagelse af forhandlinger og indgåelse af aftaler om løn- og arbejdsforhold var fremtrådt som legitimeret til at indgå tiltrædelsesoverenskomsten. Selvom han herved måtte have overskredet sin bemyndigelse, var der hverken grundlag for at fastslå, at forbundenes repræsentanter havde eller burde have indset dette, og da overenskomsten var underskrevet tillidsrepræsentanterne i henhold til udtrykkelig bemyndigelse, og der heller ikke i øvrigt efter oplysningerne om forløbet af forhandlingerne var grundlag for at anse den for ugyldig, anså retten den for at være bindende for virksomheden. Dennes krav om, at tiltrædelsesoverenskomsten skulle bortfalde som forudsætning for indgåelse af en ny lokalaftale med den konsekvens, at forbundenes medlemmer ikke længere ville være direkte omfattet af de kollektive overenskomster, og udtalelserne om flytning af virksomheden, der i den givne situation måtte opfattes som en trussel om nedlæggelse af arbejdspladserne, såfremt virksomhedens krav til en ny aftale ikke blev imødekommet, fandt retten var en organisationsfjendtlig adfærd i strid med hovedaftalens § 1. Det kunne i den forbindelse ikke tillægges betydning, at medarbejdernes løn- og arbejdsforhold efter udkastet til den ny lokalaftale skulle følge den på området gældende overenskomst, når der ikke var truffet særskilt aftale om andet, og retten pålagde efter en samlet vurdering af omstændighederne virksomheden en bod på 100.000 kr.

Den 2. juli 2001 - 2000.973

FTF for Statstjenestemændenes Centralorganisation for Foreningen af Assistenten ved Det kongelige Operakor mod Finansministeriet for Det Kongelige Teater.

Dommere: Marie-Louise Andreasen (retsformand), Peter Bramsnæs, Leif Dolleris, Peter Funck, Johnny Ulf Larsen, Steen A. Rasmussen og Martin Teilmann.

Overenskomst gav ikke de omfattede eneret

Ved 3 opførelser af Verdis Requiem, som Det Kongelige Teater gennemførte i marts 2000 sammen med Danmarks Radio, blev der anvendt flere korsangere, end der var fuldtidsansatte i Det Kongelige Teaters Operakor. Teatret antog imidlertid ikke korassistenter, men lod i overensstemmelse med den indgåede samarbejdsaftale Radiokammerkoret assistere. Det fandt Foreningen af Assisterende ved Det Kongelige Operakor stridende mod forudsætningerne for overenskomsten med teatret og krævede, at dette skulle betale en bod indeholdende de godt 182.000 kr., korassistenterne ville have fået udbetalt. Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at bestride, at det var sagligt begrundet, at teatret havde valgt at samarbejde med radioen om opførelse af requiem, således at koret ved opførelserne kom til at bestå både af sangere fra opera- og radiokoret. Selvom opførelserne også kunne have været gennemført med korassistenter som supplement for operakoret, havde teatret hverken været forpligtet til det eller ved sit valg handlet i strid med eller omgået parternes overenskomst. Den indgåede samarbejdsaftale indebar ikke, at teatret var arbejdsgiver for samtlige medvirkende, og det kunne heller ikke antages, at dette reelt var tilfældet. Herefter var der heller ikke grundlag for at give korassistentforeningen medhold i en subsidær påstand om, at teatret havde brudt overenskomsten ved ikke at honorere de medlemmer af Radiokammerkoret, der havde medvirket.

Den 1. august 2001 - 2001.367

Det Ny Teater mod LO for RestaurationsBranchens Forbund.

Dommer: Poul Sørensen (uden faglige dommere).

Konfliktvarsel ulovligt

Efter en række medarbejdere i et teaters forhus havde givet udtryk for utilfredshed med løn- og arbejdsvilkårene, blev der indgået overenskomst med Teaterteknikerforbundet. RBF ønskede imidlertid at få overenskomst for serveringspersonalet i forhuset og restauranten og varslede konflikt. Teatret protesterede med henvisning til, at det allerede overenskomstdækkede arbejde i forhuset faldt uden for forbundets naturlige faglige område, at overenskomstkrevet ikke havde den fornødne styrke, og at konflikt i givet fald skulle iværksættes gennem medarbejdernes opsigelser med kontraktmæssige varsler. Arbejdsretten udtalte, at et konfliktvarsel i tilfælde, hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem arbejdstagerorganisationen og virksomheden efter sædvanlig arbejdsretlig praksis skal iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold. Selvom arbejdstagerorganisationen i kraft af de pågældendes medlemskab har fuldmagt til at afgive opsigelse på deres vegne, må det kræves, at dette sker med angivelse af, hvilket medarbejdere, der siger op, og under iagttagelse af de pågældendes opsigelsesvarsler. Da navnene på de, der var omfattet af konfliktvarslet fra RBF, på trods af teatrets opfordring ikke fremgik af varslerne, var disse ulovlige.

Den 17. august 2001 - 2001.589

LO for RestaurantsBranchens Forbund mod Teaterkælderens ApS.

Dommer: Børge Dahl (uden faglige dommere).

Blokade lovlig

Forbundet varslede blokade til støtte for et krav om overenskomst for optrædende tjenere i en teaterrestaurant. Arbejdsretten fandt det godtgjort, at arbejdet hovedsagelig bestod i servering. Med bemærkning, at forbundet havde medlemmer beskæftiget med tilsvarende arbejde andetsteds, og at det ikke kunne anses for oplagt, at arbejdet hørte under et andet forbunds faglige område, fandt retten herefter, at forbundet havde den fornødne faglige interesse i at opnå overenskomst, selvom det for tiden ikke havde medlemmer, der arbejdede i restauranten. Blokaden var således lovlig.

Den 20. september 2001 - 1999.909

Lo for HK mod DA for Dansk Industri på egne vegne og for Nomeco A/S.

Dommere: Lars Svenning Andersen, Peter Andersen, Jens Bollerup-Jensen, Poul Flemming Hansen, Niels O. Johannesson, Johnny Skovengård og Per Sørensen (retsformand).

Overenskomststridig anvendelse af et bruttolønprincip ved pensionsbidrag

I begyndelsen af 1990'erne havde virksomheden aftalt med et pensionsforsikringsselskab, at den enkelte medarbejder frivilligt kunne indbetale en del af sin løn til en pensionsordning. For medarbejderne i virksomhedens administration og en del af medarbejderne på lageret blev lønnen fastsat individuelt i henhold til aftale med den enkelte medarbejder, mens lagerekspedienterne blev aflønnet i henhold til lokalaftaler. I begge tilfælde var der dog tale om bruttolønninger, hvorfra eventuelle pensionsbidrag blev trukket. Den 1. november 1993 trådte der en overenskomstbestemt ordning i kraft, som indebar, at arbejdsgiveren skulle indbetale 2/3 og medarbejderen 1/3 af en procentvis fastsat del af lønnen til en pensionsordning. I det omfang arbejdsgiveren allerede opfyldte sin pensionsforpligtelse, kunne der dog ske modregning. Virksomheden fortsatte med at trække pensionsbidrag, herunder den del, der skulle udredes af arbejdsgiveren, fra bruttolønningerne, og det medførte, at overenskomstbestemte stigninger i pensionsbidragene resulterede i en nedsættelse af medarbejdernes løn eksklusive pensionsbidrag, indtil bruttolønnen blev reguleret. Ved en opmandskendelse af 10. december 1997 blev det i relation til en anden virksomhed fastslået, at arbejdsgiveren er forpligtet til at betale sit eget bidrag til medarbejdernes pensionsordning ud over den aftalte løn, og med virkning fra henholdsvis 30. april og 31. maj 1998 blev arbejdsgiverandelen af pensionsbidragene indbetalt ud over bruttolønnen. Arbejdsretten fandt det godtgjort, at virksomheden i tiden fra den 1. november 1993 til 1. maj 1998 havde tilbageholdt såvel medarbejdernes eget som arbejdsgiverens andel af pensionsbidragene i bruttolønningerne, og at dette som fastslået ved den ovennævnte opmandskendelse og en kendelse af 11. juni 2000 var i strid med overenskomsten. Ordningen kunne ikke etableres ved lokale aftaler, og hverken de fremkomne oplysninger om lønstigninger for medarbejderne eller andet kunne føre til, at virksomheden havde været berettiget til at overvælte sin pensionsforpligtelse på disse. Retten fastslog, at krav, der vedrørte en periode mere end 5 år før klageskriftet indlevering den 30. november 1999, var forældede, men efterbetalingsspørgsmålet var i øvrigt udskudt til sædvanlig fagretlig behandling. Virksomheden blev derimod pålagt en bod på 750.000 kr. Ved udmålingen af den lagde retten på den ene side vægt på, at den overenskomststridige administration havde fundet sted over for et betydeligt antal medarbejdere i en længere årrække, og at virksomheden havde haft anledning til at undersøge dens overensstemmelse med overenskomsten nærmere efter, at tillidsrepræsentanterne havde rejst spørgsmålet i 1995. På den anden side tog retten i betragtning, at virksomheden i hvert fald for så vidt angår medarbejderne på lageret havde haft nogen føje til at gå ud fra, at tillidsrepræsentanterne havde drøftet spørgsmålet med forbundet, at den endelige fortolkning af overenskomstens pensionsbestemmelse først skete med opmandskendelsen af 10. december 1997, at den overenskomststridige administration ophørte få måneder efter, og at virksomheden skulle opfylde et betydeligt efterbetalingskrav. Da det ikke var

godtgjort, at arbejdsgiverforeningen havde været involveret i virksomhedens administration kunne der ikke pålægges foreningen ansvar for delagtighed i overenskomstbruddet.

Den 26. september 2001 - 2000.745

LO for KAD mod DA for Servicebranchens Arbejdsgiverforening for Forenede Rengøring A/S.

Dommere: Peter Andersen, Marie-Louise Andreassen (retsformand), Annette Elmer, Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Erik Kjærgaard og Benny Porsberg.

Uvarslet nedsættelse af arbejdstiden overenskomststridig

Arbejdsretten fandt det godtgjort, at virksomheden havde nedsat en medarbejders arbejdstid fra 30 til 15 timer ugentlig med øjeblikkelig virkning. Da en så væsentlig ændring af ansættelsesforholdet efter overenskomsten alene kunne ske med det varsel, som medarbejderen kunne have været opsagt med, blev virksomheden pålagt en bod på 30.000 kr. indeholdende de godt 19.000 kr., medarbejderen ville have fået udbetalt, hvis varslat var overholdt. Selvom der bør reageres hurtigt på et forbunds anmodning om lokalforhandling, og virksomheden ikke havde givet nogen nærmere forklaring på, hvorfor den først reagerede på forbundets brev af 10. september 1999, da man den 28. september også havde rettet henvendelse til arbejdsgiverforeningen, fandt retten under hensyn til, at det tilbageholdte beløb blev betalt kort efter forbundets henvendelse, ikke, at der var grundlag for at antage, at virksomheden havde haft til hensigt at modarbejde det fagretlige system, og der fandtes herefter ikke grundlag for at fastslå, at forsinkelsen indebar et overenskomstbrud.

Den 25. oktober 2001 - 2000.989

LO for Teknisk Landsforbund mod DA for Dansk Textil & Beklædning på egne vegne og for Blues Original ApS.

Dommere: Børge Dahl (retsformand), Oluf Engel, Thorkild Jensen, Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Poul Monggaard og Nicolai Westergaard.

Overenskomststridig anvendelse af systematisk overarbejde

Af en medarbejders ansættelseskontrakt fremgik, at arbejdstiden var 37 timer i tidsrummet mandag til fredag 8 – 17, at hun måtte være indstillet på ekstra arbejdstidskrav, og at der ikke blev udbetalt løn for overtid. Virksomheden meldte sig senere ind i en arbejdsgiverforening og blev herved omfattet af en overenskomst, hvoraf det bl.a. fremgik, at den normale ugentlige, effektive arbejdstid var indtil 37 timer, at parterne var enige om, at overarbejde burde begrænses mest muligt, og at der skulle betales nærmere angivne tillæg for overarbejde, men dog således at der ved lønfastsættelsen under visse omstændigheder kunne træffes aftale om, at en nærmere bestemt del af lønnen også omfattede betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten til grund, at den pågældende medarbejders almindelige daglige arbejdstid var fra kl. 8 til 17 inklusive en frokostpause på 30 minutter og med adgang til en vis frihed inden for denne ramme. Arbejdet havde følgelig været tilrettelagt på en sådan måde, at der ville være et systematisk overarbejde på 5½ time om ugen, medmindre adgangen til frihed blev administreret sådan, at den ugentlige arbejdstid blev 37 timer. Retten anså det for utvivlsomt, at virksomheden ikke havde haft et sådant styringssystem, og der forelå ikke en løbende opførelse over friheden. Det måtte herefter lægges til grund, at medarbejderen havde haft fri i et vist omfang, men det var på ingen måde godtgjort, at denne frihed havde haft et sådant omfang, at der ikke havde været tale om overarbejde. På trods af vilkåret i ansættelseskontrakten havde den

pågældende efter overenskomsten krav på overarbejdsbetaling og den blev skønsmæssigt fastsat til 45.000 kr. For de overenskomstbrud, virksomheden havde begået i relation til arbejdstilrettelæggelsen og den manglende overarbejdsbetaling samt ved at indbetale medarbejderens pensionsbidrag på i alt godt 19.000 kr. op til 1½ år for sent, blev der pålagt en bod på 75.000 kr. indeholdende efterbetalingen på 45.000 kr., idet retten ved udmålingen havde taget hensyn til, at den pågældende havde fået sit eget bidrag på ca. 6.000 kr. udbetalt som en del af lønnen. Nogle mangler ved medarbejderens ansættelseskontrakt udløste ikke bod, da forbundet ikke som foreskrevet var gået frem efter overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser, og arbejdsgiverforeningen fandtes ikke at have gjort sig delagtig i det påklagede forhold, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 4.

Den 29. oktober 2001 - 2000.249

DA for Byggeriets Arbejdsgivere for Anders Johansen Ejby ApS mod LO for Forbundet Træ-Industri-Byg for 2 medlemmer.

Dommere: Peter Andersen, Marie-Louise Andreasen (retsformand), Annette Elmer, Poul Flemming Hansen, Erik Ross Pedersen, Tove Møller Pedersen og Preben Albæk Petersen.

Forhøjelse af bodstaksterne ved bortgang i akkord

Nogle medarbejdere forlod uden nærmere begrundelse et endnu ikke færdiggjort akkordarbejde, og forbundet erkendte, at medlemmerne havde gjort sig skyldige i overenskomstbrud og hver skulle betale 500 kr. for bortgangen og 1.000 kr. for ikke at have genoptaget arbejdet efter dets påbud herom eller i alt 1.500 kr. med fradrag af den sædvanlige rabat på 500 kr. for erkendelse før sagens behandling i Arbejdsretten. I overensstemmelse med hidtidig praksis pålagde retten hver af de pågældende en bod på 1.000 kr. Samtidig forhøjede Arbejdsretten de fremtidige vejledende bodstakster for selve bortgangen og den manglende genoptagelse af arbejdet efter forbundets pålæg til henholdsvis 850 og 1.700 kr., således at det indbyrdes forhold mellem timeboden for arbejdsnedlæggelse og boden for bortgang i akkord kommer til at svare til, hvad der gjaldt før de seneste forhøjelser ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Den 3. december 2001 - 2001.584

LO for Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet mod SALA for Steff-Houlberg Slagterierne A.m.b.A.

Dommere: Peter Andersen, Marie-Louise Andreasen (retsformand), Nils Juhl Andreasen, Jannik Dresling, Johnny Ulf Larsen, Tove Møller Pedersen og Benny Rosberg.

Bortvisning udtryk for overenskomststridig lockout

På grund af uenighed om nødvendigheden af omstudering af akkorder vedrørende afpilning af svinehoveder nedlagde medarbejderne på et stort slagteri flere gange arbejdet. Under et hastemøde i Arbejdsretten den 10. juli 2001, kl. 15, erkendte lønmodtagerorganisationerne, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige, og opfordrede medlemmerne til straks at genoptage arbejdet. Retsformanden tilsluttede sig organisationernes pålæg, mens der fra arbejdsgiverside blev givet udtryk for, at virksomheden kunne blive nødt til at sætte andre til slagtingerne. Da natholdet mødte kl. 22.30 oplæste et medlem af slagteriets ledelse en meddelelse, hvoraf det bl.a. fremgik, at medarbejdere, som ikke var på arbejdspladsen i deres afdeling inden for 5 minutter kunne betragte sig som værende fratrådt med omgående virkning. 110 fra natholdet genoptog imidlertid ikke arbejdet. De fik besked om, at de var

bortvist, men kunne søge ansættelse på lige fod med andre ansøgere, og 95 blev genansat i perioden fra den 11. til den 13. juli. Arbejdsretten fandt ikke, at arbejdsgiversidens udtalelser under hastemødet kun én betragtes som en advarsel om, at medarbejderne risikerede bortvisning. Under hensyn til, at medarbejderne kun havde fået meget kort tid til at tage stilling til, om de ville genoptage arbejdet, at deres tillidsrepræsentant ikke havde været tilstede på det pågældende tidspunkt, og at det var forudsat, at der straks kunne ske genansættelse, måtte bortvisningerne anses for at være sket i kamphensigt, og da virksomheden desuden havde en forpligtelse til at følge den fagretlige behandling op, var der tale om en overenskomststridig lockout. Bortvisningerne blev derfor underkendt, og slagteriet pålagt en bod på 1 million kr.

Den 20. december 2001 - 2001.018

LO for KAD mod DA for AHTS for Forenede Rengøring A/S.

Dommere: Peter Andersen, Oluf Engel, Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Benny Rosberg, Poul Sørensen (retsformand), Nicolai Westergaard.

Hidtidigt opsigelsesvarsels betydning for overtagende virksomhed

Med virkning fra den 1. januar 1999 overtog virksomheden rengøringsarbejdet i en kommune og i den forbindelse også en medarbejder, som i mere en 20 år havde været beskæftiget under overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og fagforbundet. I breve af 23. december 1998 til forbundet og de hidtil kommunalt ansatte medarbejdere oplyste virksomheden, at den ville respektere medarbejderens ansættelsesvilkår indtil afslutningen af den løbende overenskomstperiode, at overenskomsten mellem dens arbejdsgiverforening og forbundet herefter ville gælde fra den 1. april 1999, og at løn- og pensionsforholdene ville blive fastfrosset. Den 3. april 1999 blev den omhandlede medarbejder opsagt til fratræden den 3. maj. Dette var i overensstemmelse med opsigelsesvarslet i overenskomsten mellem virksomhedens arbejdsgiverforening og fagforbundet, mens varslet efter den hidtidige overenskomst ville have været 6 måneder. Da der ikke blev nedlagt påstand om bod, var parterne enige om uden præjudice at lade sagen behandle ved Arbejdsretten, som fastslog, at virksomheden efter praksis ikke var part i den hidtidige overenskomst, men efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, alene forpligtet af medarbejdernes individuelle rettigheder. Den omstændighed, at den pågældende medarbejder ikke havde reageret på virksomhedens brev af 23. december 1998, fandtes ikke i sig selv at kunne anses som et afkald på at påberåbe sig det hidtidige opsigelsesvarsel på 6 måneder. Ved brevet var det imidlertid klart tilkendegivet over for vedkommende, at virksomheden ikke fremover ville forpligtes til rettighederne efter den kommunale overenskomst, og den pågældende havde heller ikke efter loven mulighed for at modsætte sig opsigelsen af sine hidtidige overenskomstmæssige rettigheder. På den baggrund fandt Arbejdsretten, at det varsel, medarbejderen havde haft efter den hidtidige overenskomst, måtte anses for udløbet 6 måneder efter modtagelsen af brevet 23. december 1998, og den pågældende ville derfor ikke kunne påberåbe sig ret til opsigelsesvarsel med virkning for tiden efter den 1. juli 1999. Virksomheden skulle herefter yderligere betale vedkommende løn for månederne maj, juni og juli 1999.

Bilag 2 - Arbejdsrettens retningslinier for skriftlig forberedelse

Når Arbejdsretten har modtaget et klageskrift, berammer man et forberedende møde til afholdelse den første ordinære retsdag (torsdag eftermiddag), som ligger 3 uger efter modtagelsen af klageskriftet.

Samtidig anmoder man indklagede om at afgive et svarskrift, der skal være retten i hænde senest kl. 14 fredag i ugen før retsmødet.

Kan dette undtagelsesvis ikke lade sig gøre, skal indklagede med genpart til klageren inden samme frist søge retten om udsættelse, således at det forberedende retsmøde kan omberammes til en ordinær retsdag, der ligger 6 uger efter modtagelsen af klageskriftet.

I særlige tilfælde kan indklagede i stedet fritages for at afgive svarskrift før retsmødet. En anmodning herom sendes snarest muligt til retten med genpart til klageren.

På det forberedende retsmøde forudsættes partsrepræsentanterne med udgangspunkt i de allerede udvekslede processkrifter at være forberedt på en egentlig drøftelse af såvel eventuelle formalitetsspørgsmål som sagens realitet og spørgsmålet om den videre praktiske afvikling af sagen.

Ved retsmødets afslutning lægges der så vidt muligt en tidsplan for den videre sagsbehandling, og der kan fastsættes frister for afgivelse af yderligere nødvendige processkrifter samt aftales yderligere almindelige eller udvidede forberedende møder med henblik på udveksling af processkrifter, overladelse af sagens afgørelse til retsformanden eller foretagelse af foreløbig eller endelig berømmelse af domsforhandling.

Ordningen omfatter ikke sager om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller lockout.

I sager om verserende konflikter, hvor der i fremsendelsesskrivelsen til klageskriftet udtrykkeligt anmodes om berømmelse af retsmøde ved førstkommende lejlighed, berammes et udvidet forberedende retsmøde til førstkommende ordinære retsdag. Det er dog en forudsætning, at klageren har sikret sig, at indklagede er indforstået med at møde, samt at Arbejdsretten underrettes og modtager sagens akter senest kl. 12 den dag, hvor retsmødet skal holdes. I helt ekstraordinære tilfælde kan der efter konkret aftale med retten berammes forberedende retsmøder uden for den sædvanlige ordinære retsdag.

I sager om ikke verserende konflikter anmoder retten ikke om svarskrift, men berammer blot et forberedende møde til afholdelse på den førstkommende ordinære retsdag, der ligger mindst 6 uger efter modtagelsen af klageskriftet.

Ordningen omfatter heller ikke sager mod uorganiserede arbejdsgivere, hvor klageskriftet forkyndes for vedkommende med opfordring til at svare skriftligt inden 14 dage og orientering om konsekvenserne af at undlade at svare.

Svarer indklagede ikke, optages sagen på retslisten for sekretariatslederens første retsdag efter fristens udløb. Det er dog ikke nødvendigt, at klageren er repræsenteret, idet retten uden videre afsiger udeblivelsesdom i overensstemmelse med påstanden, for så vidt den findes begrundet i klageskriftets sagsfremstilling og det i øvrigt fremkomne.

Afgiver indklagede svarskrift, indhenter retten sædvanligvis en replik fra klageren og duplik fra indklagede, før der berammes et retsmøde til nærmere drøftelse og eventuel afslutning på sagen, f.eks. ved at afgørelsen overlades til sekretariatslederen.

Hvis der er behov for at fremskaffe yderligere oplysninger eller afhøre parter og vidner, kan der berammes yderligere almindelige eller udvidede retsmøder.

Ønsker parterne eller en af disse en egentlig domsforhandling, overføres sagen til den ordinære retsdag for et medlem af Arbejdsrettens formandskab med henblik på eventuel berammelse af domsforhandlingen.

Bilag 3 - Arbejdsrettens krav til processkrifter og bilag

Arbejdsretten skal have 3 eksemplarer af såvel alle processkrifter (klageskrift og svarskrift samt eventuel replik, duplik og supplerende processkrifter) samt alle bilag, der fremlægges. Det er dog tilstrækkeligt at indlevere 2 eksemplarer af lister med navnene på lønmodtagere, der skal have deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Bilag fra arbejdsgiverparter nummereres, mens bilag fra lønmodtagerparter forsynes med bogstaver (litreres), og bilagene bør ved indlevering til retten være skilt fra processkrifterne.

Parterne sender selv kopi af processkrifter og bilag til hinanden.

Snarest muligt efter, at domsforhandlingen er berammet, skal hver part indlevere yderligere 8 eksemplarer af alt det materiale, de hver især har fremlagt. Skal sagen behandles med udvidet formandskab, må de dog indlevere i alt yderligere 10 eksemplarer af materialet. Beklædes retten efter en af parternes ønske også under domsforhandlingen af retsformanden alene, er det unødvendigt at indlevere yderligere eksemplarer. Er der her tale om udvidet formandskab indleveres dog yderligere 4 eksemplarer af materialet.

Bliver der undtagelsesvis tale om at indlevere processkrifter eller bilag mindre end 14 dage før en domsforhandling, må vedkommende part selv i så god tid som muligt sende et eksemplar af materialet til hver af de dommere, de har fået oplyst, skal medvirke, samt 2 eksemplarer til retten.

Skulle en part helt undtagelsesvis ønske at udlevere materiale til retten i forbindelse med selve domsforhandlingen, skal det fornødne antal eksemplarer indleveres, før den påbegyndes.

I det materiale, der indleveres efter sagens berømmelse til domsforhandling, bør bilagene være samlet i nummer- eller bogstavorden. Hvis sagen indeholder et større antal bilag, kan det være hensigtsmæssigt at supplere med en kronologisk eller anden form for oversigt eller at udarbejde egentlige samlede ekstrakter, hvor de relevante bilag er indsat i systematisk orden.

Det vil endvidere ofte være hensigtsmæssigt, at parterne indleverer påstandsdokumenter, med sammenfatning af deres anbringender, samt at de i mere principielle sager indleverer samlinger af de afgørelser og den litteratur, de agter at

påberåbe sig. Påstandsdokumenter samt afgørelses- og materialesamlinger skal fremsendes til de deltagende dommere senest en uge før domsforhandlingen.

Bilag 4 - Retssagerne i første halvår af 2002

Dette bilag beskriver, på samme måde som afsnit 3 gjorde for 2001, den statistiske udvikling i antallet af sager m.v. for første halvår af 2002.

Udviklingen i sagsantallet

Det ser foreløbig ud, som om antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, på ny vil stige i 2002. Hvor der i første halvår af 2001 blev indbragt 562 sager, er dette tal i 2002 steget til ikke mindre end 678 sager.

En noget mindre markant stigning ses i antallet af afsluttede sager. I første halvår af 2001 afsluttede arbejdsretten 531 sager. I 2002 er dette tal forøget til 558. Dette tal, sammenholdt med de 678 indbragte sager giver en nettotilvækst (siden 1. januar 2002) i antallet af verserende sager på ikke mindre end 120, hvorfor arbejdsretten pr. 1 juli 2002 havde 502 sager under behandling.

Modtagne sager

Af de 678 sager, som Arbejdsretten modtog i første halvår af 2002, var 634 indbragt af lønmodtagerorganisationer, mens 91 sager var indbragt fra arbejdsgiverside.

Organisation:	LO	FTF	Andre lønmodtagere	DA	SALA	Andre private
Antal modtagne sager:	540	5	42	72	8	11

Arbejdsrettens sekretariatsleder tager sig stadig af hovedparten af de sager, der vedrører uorganiserede arbejdsgivere, mens de øvrige sager fordeles mellem formandsskabets dommere.

Antal modtagne sager fordelt på retsformand.

Dommer:	1. halvår 2001	1. halvår 2002
Mogens Hornslet	23 sager	37 sager
Marie-Louise Andreassen	19 sager	33 sager
Per Sørensen	24 sager	35 sager
Poul Sørensen	30 sager	22 sager
Børge Dahl	22 sager	36 sager
Poul Søgaard	43 sager	58 sager
Sekretariatslederen	401 sager	457 sager

Afsluttede sager

Af de 558 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i det første halvår af 2002, bortfaldt 205, uden at der var afholdt retsmøde.

401 af sagerne var indbragt af Landsorganisationen i Danmark (LO) mod uorganiserede arbejdsgivere, og ca. halvdelen af disse (206 sager) blev efter ét eller nogle få retsmøder afsluttet med udeblivelsesdom.

Omkring 3/4 af disse domme drejede sig om overenskomstbrud i form af manglende indbetaling af bidrag til især pensions- og uddannelsesordninger, sædvanligvis kombineret med udeblivelse fra den fagretlige behandling. I 97 tilfælde var størrelsen af bidragskravene ikke opgjort, og der blev udmålt en standardbod på 3.500 kr.

De resterende udeblivelsesdomme drejede sig f.eks. om bod for tilsidesættelse af overenskomstbestemmelser om andre former for betaling og bestemmelser om udstedelse af ansættelsesbevis. I disse tilfælde blev der udmålt bodsbeløb på mellem 4.000 kr. og 280.000 kr. inklusive eventuel efterbetaling.

92 af sagerne afsluttet i første halvår af 2002 blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter få retsmøder.

41 af de afsluttede sager blev i henhold til reglen i Arbejdsretslovens § 16, stk. 3, med parternes samtykke under forberedelsen afgjort af den retsformand, der beklædte retten, eller af sekretariatslederen.

13 af sagerne blev afsluttet ved egentlig dom, heraf blev 9 afgjort med og 5 uden faglige dommere (hvoraf én blev overladt til retsformandens afgørelse).

En kort oversigt over dommene findes i bilag 5.

Sagernes karakter

31 af de modtagne sager i første halvår af 2002 oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende. Af disse hastesager var 25 indbragt af Dansk Arbejdsgiverforening, én af SALA, og fem af andre private arbejdsgivere.

457 eller ca. 82 % af de sager, Arbejdsretten modtog i perioden, var rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

Sagerne, der som udgangspunkt behandles af sekretariatslederen, blev i 2001 alle indbragt af Landsorganisationen i Danmark. I de fleste tilfælde for Specialarbejderforbundet i Danmark, for Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, for Dansk Metalarbejderforbund eller for RestaurationsBranchens Forbund.

Der blev i det første halvår af 2002 afsluttet 401 sager mod uorganiserede arbejdsgivere.

189 sager bortfaldt, inden retsmøde blev afholdt, 206 blev afgjort ved udeblivelsesdom efter et enkelt eller nogle få retsmøder, 2 blev afsluttet ved forlig mens 4 blev overladt til afgørelse hos den retsformand, der beklædte retten under forberedelsen.

En stor del af sagerne drejede sig om manglende indbetaling af bidrag til pensionsordninger. Er størrelsen af de manglende bidrag ikke opgjort, pålægges arbejdsgiveren som udgangspunkt en bod på 3.500 kr., der i anden- og trediegangstilfælde stiger til henholdsvis 7.000 kr. og 10.000 kr.

Sagsbehandlingstiden

En af fordelene ved Arbejdsretten antages at være, at den giver mulighed for en hurtig, endelig afgørelse af tvister.

I første halvår af 2002 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

- 80 dage for de 206 sager afgjort ved udeblivelsesdom.
- 212 dage for de 41 sager overladt til retsformandens afgørelse.
- 399 dage for de 12 sager afgjort ved dom.

Dette adskiller sig ikke nævneværdigt fra tidligere års gennemløbstider, der fremgår herunder:

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>U-dom</i>	108 dage	139 dage	53 dage	63 dage	65 dage	58 dage	62 dage
<i>Overladt</i>	146 dage	247 dage	227 dage	227 dage	172 dage	215 dage	187 dage
<i>Dom</i>	321 dage	453 dage	489 dage	269 dage	362 dage	385 dage	385 dage

Verserende sager

Pr. 1. juli 2002 var der 502 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 382 med udgangen af 2001).

Af disse var 2 modtaget i 1999, 14 i 2000, 120 i 2001, mens de resterende 366 var indgået til retten i løbet af de første seks måneder af 2002.

Dommernes arbejdsbyrde

Fordelingen af de afsluttede sager på de enkelte retsformænd fremgår herunder:

	Domme	Overladt	Udomme	Forligte	Bortfaldne	I alt
<i>Mogens Hornslet</i>	1	3	1	16	2	23
<i>Marie-Louise Andreasen</i>	6	4	-	13	3	26
<i>Per Sørensen</i>	4	9	-	20	2	35
<i>Poul Sørensen</i>	1	6	-	17	2	26
<i>Børge Dahl</i>	1	7	-	9	7	24
<i>Poul Søgaard</i>	-	8	-	14	-	22
<i>Hans Kardel</i>	-	-	-	1	-	1
<i>Jørn Andersen</i>	-	4	206	2	189	401
<i>I alt</i>	13	41	207	91	205	558

De enkelte faglige dommeres deltagelse i domsforhandlinger fremgår herunder:

Arbejdsgiverudpegede	Antal domme
Jens Bollerup-Jensen	4
Jannik Dresling	1
Poul Flemming Hansen	3
Benny C. Hansen	1
Niels Olav Johannesson	1
Johnny Ulf Larsen	1
Henrik Lind	3
Erik Ross Pedersen	1
Preben Albæk Petersen	3
Steen A. Rasmussen	2
Nils Juhl Andreasen	2
Erik Kjærgaard	2

Lønmodtagerudpegede	Antal domme
Mogens Koktvedgaard	1
Peter Andersen	1
John Dahl	2
Thorkild E. Jensen	1
Jens Pors	3
Benny Rosberg	3
Johnny Skovengaard	3
Martin Teilmann	1
Nicolai Westergaard	4
Tove Møller Pedersen	3
Leif Dolleris	1
Poul Monggaard	1

Bilag 5 – Arbejdsrettens domme fra første halvår 2002

Den 24. juni 2002 - 1999.493

Specialarbejderforbundet i Danmark *mod* Prima Tagdækning APS

Dommer: Marie-Louise Andreassen

Virksomhed var arbejdsgiver for kontanthjælpsmodtagere i jobtræning

En virksomhed, som efter aftale med kommunen havde kontanthjælpsmodtagere til optræning i en periode på 3 måneder med henblik på senere ansættelse, måtte efter, hvad der var oplyst om de pågældendes funktioner i virksomheden, anses som arbejdsgiver for dem; og der skulle derfor betales overenskomstmæssig løn.

Den 13. juni 2002 - 2001.591

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger for Slagteriernes Arbejdsgiverforening for Steff Houlberg Slagterierne A.m.b.A. Ringsted afdeling *mod* Landsorganisationen i Danmark for Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet for et antal medlemmer af dette forbund.

Dommere: Poul Sørensen (retformand) med faglige dommere; Nils Juhl Andreassen, Johnny Ulff Larsen, Poul Monggaard, Tove Møller Pedersen, Steen A. Rasmussen og Nicolai Westergaard.

Flere arbejdsnedlæggelser før fællesmøde ikke systematisk aktion

Selvom der er tale om gentagne tilfælde, er kortvarige arbejdsnedlæggelser af op til 2 dages varighed bodsfri, når de ikke medfører udskydelse af behandlingen på fællesmøde, og arbejdet genoptages straks efter dettes afslutning.

Den 28.maj 2002 - 2000.307

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark og Forbundet Træ- Industri Byg i Danmark for et antal medlemmer af disse forbund *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Plus A/S

Dommer: Marie-Louise Andreassen (retsformand), Poul Sørensen (næstformand) og Poul Søgaard (næstformand) med faglige dommere; Poul Flemming Hansen, Poul Monggaard, Erik Ross Pedersen, Preben Albæk Petersen, Jens Pors og Nicolai Westergaard.

Orientering efter arbejdsnedlæggelse havde ikke varet længere end rimeligt

Efter en konkret vurdering af forholdene fandtes der ikke at være grundlag for at antage, at medarbejderne havde været fraværende fra arbejdspladserne i længere tid end et møde med orientering om udfaldet af et fællesmøde efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse og afstanden fra mødestedet til arbejdspladserne med rimelighed kunne begrunde.

Den 10.april 2002 - 2001.908

Landsorganisationen i Danmark for RestaurationsBranchens Forbund *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for Handel, Transport og Service, Dansk Industri, Danske Entreprenører og Horesta på vegne og for en række medlemsvirksomheder.

Dommer: Marie-Louise Andreasen (retsformand), Pouls Sørensen (næstformand) og Poul Søgaard (næstformand) med faglige dommere; Jens Bollerup-Jensen, John Dahl, Steen A. Rasmussen, Niels O. Johannesen, Johnny Skovengaard og Nicolai Westergaard.

Sponsoraftale var ikke støtte til konfliktramt virksomhed

Da nogle sponsoraftaler og klubmedlemsskaber var forretningsmæssige aftaler uden noget gavemoment, blev virksomhederne allerede af den grund frifundet for brud på hovedaftalens § 2, stk.6.

Den 10.april 2002 - 2001.661

Vest Grønt A/S *mod* Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark for Lager og Pakhusarbejdernes Fagforening og Chaufførernes Fagforening

Dommer: Marie-Louise Andreasen

Ingen overenskomstdækning efter virksomhedsomdannelse

Da den fortsættende virksomhed efter en omdannelse måtte anses for at have frasagt sig begge de tidligere overenskomster, var et forbund berettiget til at varsle konflikt med henblik på at søge at opnå overenskomst med den.

Den 14. marts 2002 - 2001.570

Kristelig Arbejdsgiverforening for Plante Oasen *mod* Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark

Dommer: Marie-Louise Andreasen

Konfliktvarsel lovlig

En konflikt, som Gartnernes Fagforening havde varslet over for et havecenter uden egenproduktion med henblik på at opnå overenskomst for de medarbejdere, der ikke beskæftigede sig med kontorarbejde, blev anset for at falde inden for forbundets naturlige faglige område.

Den 7. marts 2002 – 2001.694

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd for Finansforbundet *mod* Finanssektorens Arbejdsgiverforening på vegne og for Den Danske Bank

Dommer: Per Sørensen (retsformand), Børge Dahl (næstformand) og Poul Sørensen (næstformand) med faglige dommere; Jens Bollerup-Jensen, Leif Dolleris, Benny C. Hansen, Poul Flemming Hansen, Mogens Koktvedgaard og Martin Theilmann.

Lovlig frasigelse af tidligere overenskomst ved fusion

En fusion mellem et realkreditinstitut og en bank med sidstnævnte som det fortsættende selskab måtte anses for en virksomhedsoverdragelse i arbejdsretlig forstand; og selskabet blev frifundet for et krav om bod for manglende varsling af vilkårsændringer med henblik på de overtagne medarbejderes overgang til dets overenskomst.

Den 6. marts 2002 - 2001.312

Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for Danske Dagblades Forenings Forhandlerorganisation for A/S Bladkompagniet

Dommer: Per Sørensen (retsformand) med faglige dommere; Jens Bollerup-Jensen, Thorkild Jensen, Henrik Lind, Preben Albæk Petersen, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard.

Decentralisering ikke udtryk for omgåelse af overenskomstmæssige forpligtelser

En virksomheds beslutning om at overdrage distribueringen af aviser og blade til en række selvstændige, fandtes at være truffet af driftsøkonomiske grunde; og virksomheden blev frifundet for en påstand om, at den havde omgået sine overenskomstmæssige forpligtelser.

Den 11. februar 2000 -2000.990

Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for AHTS/Sydvestjysk Arbejdsgiverforening for Esbjerg Fiskeauktion

Dommer: Mogens Hornslet (retsformand) med faglige dommere; Jens Bollerup-Jensen, Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Jens Pors, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard.

Manglende ansættelse ikke lockout

Nægtelse af arbejde til en person ikke udtryk for lockout, da Arbejdsretten ikke fandt det godtgjort, at virksomhedens særlige begrundelse for at nægte at antage en lastoptager til arbejde i auktionshallen en enkelt dag var udtryk for overenskomststridig lockout.

Den 7. februar 2002 - 2000.856

Landsorganisationen i Danmark for Restaurationsbranchens Forbund *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for Hotel-, Restauration- & Turisterhvervets Arbejdsgiverforening (Horesta) på egne vegne og for Hotel Kong Arthur

Dommer: Marie-Louise Andreasen (retsformand) med faglige dommere; Nils Juhl Andreasen, Jannik Dresling, Poul Flemming Hansen, Tove Møller Pedersen, Jens Pors og Benny Rosberg.

Mangelfuld fremlæggelse af materiale på mæglingsmøder

En virksomhed, der havde undladt at efterleve et pålæg fra sin arbejdsgiverforening om at fremlægge forskelligt materiale for et mæglingsudvalg blev efter omstændighederne ikke pålagt bod, mens foreningen blev pålagt en bod, der under hensyn til, at der var forløbet 5 år, og overenskomstbruddet i lidt omfang måtte antages at have haft sin baggrund i parternes, nu løste generelle uenighed, blev fastsat til 25.000 kr.

Den 7. februar 2002 - 2000.245

Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark *mod* Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk VVS for A/S Brdr. Jeppesen VVS-Entreprise

Dommer: Marie-Louise Andreasen (retsformand) med faglige dommere; Peter Andersen, Henrik Lind, Erik Kjærgaard, Tover Møller Pedersen, Preben Albæk og Nicolai Westergaard.

Mulighed for straf udelukker ikke bod

Den omstændighed, at overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningens skur- og velfærdsforanstaltninger kan straffes, afskærer ikke Arbejdsretten fra at pålægge en virksom bod ved brud på en overenskomstbestemmelse, der henviser til de offentlige regler.

Den 10. januar 2002 - 2001.819

Landsorganisationen i Danmark for Renovationsarbejdernes Fagforening, Telekommunikationsforbundet, Dansk EI-Forbund, HK Industri, Specialarbejderforbundet i Danmark og Restaurationsbranchens Forbund *mod* Restaurant Torvekældereren APS

Dommer: Børge Dahl

Sympatikonflikters lovlighed

En sympatikonflikt, der var varslet til støtte for en lovlig hovedkonflikt mod en teaterrestaurant, anset for ulovlig, da den ville hindre ordinær affaldshåndtering, uden at der var tilvejebragt oplysninger om mulighederne for den anden håndtering som måtte være en forudsætning for restaurantens forsat lovlig drift.

Den 4. januar 2002 - 2000.768

Landsorganisationen i Danmark for RestaurationsBranchens Forbund *mod* Vinh Thuan Ly

Dommer: Per Sørensen

Køber af restaurant bundet af dennes hidtidige overenskomst

En person, der overtog en restaurant uden medarbejdere og blev bundet af en overenskomst, som var løbet videre efter en tidligere indehavers opsigelse af et medlemskab af arbejdsgiverforeningen, pålagdes en bod, der under hensyn til særlige undskyldende omstændigheder blev udmålt til 375.000 kr. indeholdende efterbetaling af 350.000 kr.

