

Arbejdsretten og Tjenestemandretterne



Årsberetning 2018

Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
1. Arbejdsretten	5
1.1 Kompetence.....	5
1.2. Sammensætning	6
1.2.1. Regelsættet.....	6
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	6
1.2.3. Arbejdsrettens ordinære dommere	6
1.3. Retsmøder	8
1.4. Retssagerne	9
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	9
1.4.2. De modtagne sager.....	9
1.4.3. Afsluttede sager.....	9
1.4.4. Sagernes karakter.....	10
1.4.5. Sagsbehandlingstiden.....	11
1.4.6. Verserende sager.....	12
1.5. Andre opgaver.....	14
1.5.1. Udpegning af opmænd	14
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd	15
1.5.3. Udpegning af mæglingsmænd i henhold til funktionærloven	15
2. Tjenestemandretterne	15
2.1. Kompetence.....	15
2.2. Retternes sammensætning	15
2.2.1. Regelsættene.....	15
2.2.2. Tjenestemandretternes formandskab	16
2.2.3. Landsdommerne	16
2.2.4. De ministerudnævnte dommere	16
2.3. Retssagerne	17
3. Sekretariatet	17
3.1. Lokaler	17
3.2. Medarbejdere	17
3.2.1 Sekretariatet	18
3.2.2. Sekretariatslederen	18
3.2.3. Dommerfuldmægtigene	18
4. Informations virksomhed	18
4.1. Hjemmeside	18
4.2. Årsberetning	18
4.3 Besøg.....	19
5. Internationalt samarbejde	19
6. Aktuelle spørgsmål	20
6.1. Ny praksis i Arbejdsretten	20
6.1.1 Størrelsen af beløb til dækning af Arbejdsrettens omkostninger.....	20
6.1.2 Betaling for oversættelse af indklagedes processkrifter, bilag og tolkning af forklaringer i sager mod udenlandske arbejdsgivere skal fremover betales af parterne selv.....	20
6.1.3 Forhøjelse af bodssatser for ulovlige arbejdsnedlæggelser	25
6.2 10 år med 2008-loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter - Statistik 2009 – 2017	26

Bilag 1 Resumé af årets arbejdsretsdomme	31
Bilag 2 Resumé af de væsentligste af årets retsformandsafgørelser.....	35
Bilag 3 Resumé af årets afgørelser indberettet af faglige voldgiftsretter.....	41
Bilag 4 Resumé af årets afskedigelses- og ledernævnsafgørelser	55
Bilag 5 Resumé af årets tjenestemandetsrettsdom.....	57

Forord

Årsberetningen for 2018 omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemandetsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandetsret.

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

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

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

København, den 30. april 2019

Lene Pagter Kristensen og Tine Vuust

1. Arbejdsretten

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

1.1 *Kompetence*

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

- a) overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler og -overenskomster (nr. 1)
- b) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold (nr. 2)
- c) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst (nr. 4)
- d) lovligheden af varslede kollektive kampskridt (nr. 3), også på områder uden overenskomstdækning (nr. 5)
- e) forligsmændenes kompetence (nr. 6)
- f) hvorvidt der foreligger og i givet fald fortolkningen af en aftale om faglig voldgift (nr.7)
- g) vægring mod at lade en sag behandle ved faglig voldgift (nr.8)
- h) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) anførte betingelser er opfyldt (nr. 9)

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

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

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

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

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

§ 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (lovbekendtgørelse nr. 1342 af 21. november 2016) indeholder i stk. 3 og 4 nærmere regler om fagretlig behandling, herunder ved Arbejdsretten, af tvister vedrørende fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob.

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

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

1.2. Sammensætning

1.2.1. Regelsættet

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

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

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

1.2.2. Arbejdsrettens formandskab

Ved årsberetningens afgivelse består formandsskabet af følgende dommere:

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)
Højesteretsdommer Lars Hjortnæs (næstformand)
Højesteretsdommer Oliver Talevski (næstformand)
Højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen (næstformand)
Højesteretsdommer Hanne Schmidt (næstformand)

1.2.3. Arbejdsrettens ordinære dommere

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

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)
Viceadministrerende direktør Pernille Knudsen (ordinær dommer)
Advokat Poul Flemming Hansen (ordinær dommer)
Advokat Christian Alsøe (suppleant)
Branchedirektør Nils Juhl Andreassen (suppleant)
Advokat Henrik Dahl (suppleant)
Vicedirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)
Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)
Advokat Tina Reissmann (suppleant)
Direktør Laurits Rønn (suppleant)
Viceadministrerende direktør Thomas Rønnøw (suppleant)
Vicedirektør Sanne Cladius Stadil (suppleant)
Direktør Peter Stenholm (suppleant)
Direktør Anne Windfeldt Trolle (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Mariane Dissing (ordinær dommer)
Fhv. Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)
Konsulent Kim Bruhn-Petersen (suppleant)
Seniorkonsulent Hans Jørgen Steffensen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Afdelingschef Carl Erik Johansen (ordinær dommer)
Juridisk chef Pernille Christensen (ordinær dommer)
Kontorchef Louise Koldby Dalager (suppleant)
Chefkonsulent Carsten Holm (suppleant)
Forhandlingsdirektør Signe Friberg Nielsen (suppleant)
Vicedirektør Linda Nordstrøm Nissen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere Landsorganisationen i Danmark og FTF)

Formand Lizette Risgaard (ordinær dommer)
Forbundsformand Kim Simonsen (ordinær dommer)
Næstformand Arne Grevsen (ordinær dommer)
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
Advokat Benny Rosberg (ordinær dommer)

Gruppeformand Mads Andersen (suppleant)
Gruppeformand Tina Møller Madsen (suppleant)
Gruppeformand Jan Villadsen (suppleant)
Sektorformand Simon Tøgern (suppleant)
Direktør Mads Øland (suppleant)
Forbundsformand Jim Jensen (suppleant)
Forbundsformand Claus Jensen (suppleant)
Gruppeformand Ellen K. Lykkegård (suppleant)
Organisationssekretær Henrik Jensen (suppleant)

Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)
Formand Grethe Christensen (suppleant)
Formand Anders Bondo Christensen (suppleant)
Forbundsformand Mona Striib (suppleant)
Formand Martina Jürs (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation

Formand Lars Qvistgaard (ordinær dommer)
Formand Svend Askær (suppleant)
Direktør Torkild Justesen (suppleant)
Ansættelsesretschef Henrik Kongsbak (suppleant)
Forhandlingsdirektør Sofie Nilsson (suppleant)
Administrerende direktør Sine Sunesen (suppleant)

1.3. Retsmøder

I verserende sager afholdes forberedende retsmøder som udgangspunkt hver torsdag kl. 14.30. I hastende tilfælde afholdes forberedende retsmøder dog også om mandagen og undtagelsesvis i meget hastende tilfælde tillige på andre dage. Retsmøderne afholdes for lukkede døre.

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

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

En part, der ikke er tilknyttet nogen af de organisationer, som kan afgive indstilling om beskikkelse af dommere, kan efter arbejdsretslovens § 8, stk. 2, kræve, at sagen behandles uden medvirken af ordinære dommere. I praksis behandles disse sager normalt af et eller eventuelt 3 medlemmer af formandskabet alene.

Rettens domme offentliggøres umiddelbart efter afsigelsen på www.arbejdsretten.dk.

1.4. Retssagerne

1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, har stabiliseret sig på et lavere niveau end for en del år siden. Det skyldes formentlig bl.a., at nogle fagforbund nu lægger sager om især uorganiserede arbejdsgiveres manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen. Antallet af verserende sager er nedbragt betydeligt i 2018, uden at der fra Arbejdsrettens side kan påvises nogen særlig grund hertil.

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

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Modtagne sager	853	718	724	667	808	728
Afsluttede sager	872	763	756	615	979	861
Verserende sager	585	540	511	561	383	249

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018
LO	807	670	665	620	718	670
Andre	12	18	27	13	14	9

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager indbragt af arbejdsgiverorganisationer og enkeltarbejdsgivere:

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018
DA	25	24	28	25	66	39
Andre	9	6	4	9	10	10

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 861 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2018, bortfaldt 372 uden, at der var afholdt retsmøde. Det drejer sig om sager, der forliges hurtigt efter indbringelsen for Arbejdsretten eller af andre årsager hæves. Hertil kommer 62 sager, som er afsluttet, efter at sekretariatet har gennemgået ældre sager i samarbejde med parterne. 255 sager blev afsluttet med udeblivelsesdom, undertiden efter et enkelt eller nogle få forberedende retsmøder. 83 sager blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter et eller flere retsmøder, mens 89 af sagerne blev undergivet egentlig retslig behandling.

80 af de 89 sager, der i 2018 blev undergivet retslig behandling, blev med parternes samtykke i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen. I ganske mange tilfælde skete det efter bevisførelse, bl.a. i form af parts- og vidneforklaringer, samt normalt også en procedure. En del af afgørelserne er med parternes indforståelse truffet ved beslutning, mens andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse.

Der blev i 2018 afsluttet 9 sager ved dom. I 2 af disse sager medvirkede der ikke ordinære dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet	Afsluttet af andre årsager
2013	10	110	264	184	304	
2014	15 (1)	89	239	159	261	
2015	15 (1)	115	205	169	252	
2016	17 (2)	94	199	99	223	
2017	13 (1)	86	219	140	331	190
2018	9(3)	80	255	83	372	62

Antal domme dækker over antal hovedforhandlinger. Tallene i parentes viser antallet af domme afsagt med udvidet formandskab.

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

1.4.4. Sagemes karakter

32 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2018, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller lignende. De fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

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

Den 17. december 2018 indgik DA og LO en ny aftale, hvorefter den sædvanlige bod for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser hæves fra 40 kr. til 56 kr. pr. time for faglærte og fra 35 kr. til 50 kr. pr. time for ufaglærte. Det blev samtidig aftalt, at bodsrabatten i forbindelse med forlig i sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser justeres, så rabatten for arbejdsnedlæggelser frem til første retsmøde ændres fra 10 kr. til 13 kr. pr. time, og at rabatten fra første retsmøde og fem arbejdsdage frem ændres fra 20 kr. til 23 kr. pr. time. Tillægget for fortsat arbejdsnedlæggelse efter pålæg i Arbejdsretten fastholdes efter aftalen på det nuværende niveau på 30 kr. pr. time for både faglærte og ufaglærte.

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog i 2018, 524 eller mere end 2/3 af sagerne, var rettet mod uorganiserede arbejdsgivere. Mange drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I en del tilfælde betalte arbejdsgiveren, inden retsmøde blev afholdt, eller undlod at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfaldt eller afsluttedes med udeblivelsesdom.

Til belysning af karakteren af Arbejdsrettens sager henvises i øvrigt til resuméerne nedenfor i bilag 1 og 2 samt til linket til Arbejdsrettens afgørelser på Arbejdsrettens hjemmeside www.arbejdsretten.dk, hvor afgørelserne kan findes i fuld tekst.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2018 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

95 dage for 255 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

315 dage for 80 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

398 dage for 9 sager afgjort ved dom.

Ved en sammenligning af gennemløbstider sammenlignet med tidligere år (angivet i dage) fremgår, at sagsbehandlingstiden i 2018 var den korteste i de seneste 5 år.

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018
U-domme	117	128	130	110	115	95
Retsformands- afgørelser	481	379	272	298	353	315
Dom	459	397	511	431	509	398

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

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

ikke tilfældet, omberammes mødet til den første ordinære ret i Arbejdsretten efter det bebudede tidspunkt for svarskriftet afgivelse.

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

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

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

1.4.6. Verserende sager

Ved udgangen af 2018 var der 249 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 383 ved udgangen af 2017).

1.4.7. Fordeling af afgjorte sager

I 2018 blev der afholdt 134 retsmøder i Arbejdsretten (mod 138 i 2017).

Medlemmerne af formandskabet har fordelt arbejdet således mellem sig, at retsformændene efter tur har vagt en uge ad gangen og i den forbindelse beklæder retten under de forberedende møder, der som udgangspunkt afholdes på den ordinære retsdag om torsdagen.

På hver ordinær retsdag blev der i 2018 i gennemsnit behandlet cirka 11 sager.

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

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

Sagerne var i 2018 fordelt mellem Arbejdsrettens dommere på følgende måde:

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Lene Pagter Kristensen	(1)	10	10	
Poul Dahl Jensen	2(3)	5	9	
Lars Hjortnæs	(1)	6	14	
Oliver Talevski	1	5	7	
Marianne Højgaard Pedersen	(2)	8	9	
Hanne Schmidt	3(2)	9	11	
Tine Vuust		37	23	255

Tallene i parentes henviser til hovedforhandlinger med udvidet formandskab.

2 sager blev hovedforhandlet uden sidedommere heraf 0 med udvidet formandskab.

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

Følgende ordinære dommere deltog i hovedforhandlinger i 2018:

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
Henrik Dahl	1
Poul Flemming Hansen	3
Laurits Rønn	2
Thomas Rønnow	5
Peter Stenholm	2
Signe Friberg Nielsen	2
Carl Erik Johansen	1
Tina Reissmann	1
Mariane Dissing	1
Louise Koldby Dalager	1
Anne Windfeldt Trolle	2

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
Kim Simonsen	1
Asger Tue Pedersen	3
Benny Rosberg	6
Nicolai Westergaard	2
Mads Øland	3
Arne Grevsen	2
Jim Jensen	2
Tine Møller Madsen	2

1.5. Andre opgaver

1.5.1. Udpegning af opmænd

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster og visse andre spørgsmål afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag, jf. nærmere kapitel 2 i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmarks regler for behandling af faglig strid (2006-normen), der er optaget som bilag 4 til årsberetning 2007.

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

I 2018 blev der udpeget opmænd i 173 sager mod 182 i 2017.

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

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

- Lene Pagter Kristensen, *højesteretsdommer*, formand for Arbejdsretten
- Poul Dahl Jensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Lars Hjortnæs, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Oliver Talevski, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Marianne Højgaard Pedersen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Hanne Schmidt, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Børge Dahl, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Søgaard, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Jytte Scharling, *fhv. højesteretsdommer*
- Vibeke Rønne, *højesteretsdommer*
- Jon Stokholm, *højesteretsdommer*
- Anne Louise Bormann, *højesteretsdommer*
- Lotte Wetterling, *vicepræsident i Sø- og Handelsretten*
- Mette Christensen, *fhv. vicepræsident i Sø- og Handelsretten*
- Niels Waage, *fhv. retspræsident ved Retten i Roskilde*
- Tine Vuust, *landsdommer Østre Landsret*, sekretariatsleder i Arbejdsretten
- Inge Neergaard Jessen, *landsdommer Østre Landsret*
- Marianne Levy, *fhv. landsdommer*
- Jens Kristiansen, *professor, dr. jur.*
- Lars Lindencrone Petersen, *advokat*
- Ulrik Jørgensen, *byretsdommer*
- Birger Stein Christensen, *fhv. ledende sekretær Forligsinstitutionen*

En oversigt over de opmandskendelser og -tilkendegivelser, Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 3 til årsberetningen. Afgørelserne kan i deres helhed ses på www.arbejdsretten.dk.

1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd

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

Under et særligt retsmøde 13. december 2018 indstillede rettens formand og de ordinære dommere Rigsadvokat Jan Reckendorff til udnævnelse som forligsmand for perioden 1. januar 2019 – 31. december 2021 og Statsadvokat Lise-Lotte Stjernholm Nilas til udnævnelse som forligsmand for perioden 1. januar 2019 – 31. december 2020. Ligeledes indstilledes landsdommer Tine Vuust til genudnævnelse som stedfortrædende forligsmand for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021.

1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven

Efter § 10 i loven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har ethvert personale, uanset størrelsen, ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Såfremt der ikke opnås enighed under forhandlingerne, eller en part undrager sig forhandling, har hver part ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingmand, som ifølge lovens § 11, stk. 1, beskikkes for hver sag af Arbejdsretten. Henvendelse om beskikkelse af en mæglingmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling, jf. § 11, stk. 2.

Arbejdsretten har i 2018 ikke udpeget mæglingmænd i henhold til disse bestemmelser.

2. Tjenestemandsretterne

2.1. *Kompetence*

Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret behandler efter henholdsvis lovbekendtgørelse nr. 511 af 18/05/2017, om tjenestemænd § 53, stk. 1, og lovbekendtgørelse nr. 1124 af 23/08/2016 om en kommunal og regional tjenestemandsret § 2, stk. 1-2, sager om overtrædelse og fortolkning af indgåede aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår eller bestemmelser, der træder i stedet for sådanne aftaler, samt om kollektiv overtrædelse af (bestemmelser svarende til) tjenestemandslovens § 10, hvorefter tjenestemanden samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, stillingen kræver.

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

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

2.2. *Retternes sammensætning*

2.2.1. *Regelsættene*

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

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

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

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

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

2.2.2. Tjenestemandsrådets formandskab

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)

Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (stedfortræder)

2.2.3. Landsdommerne

Landsdommer Mikael Sjöberg

Landsdommer Kåre Mønsted (stedfortræder)

Landsdommer Tuk Bagger

Landsdommer Jannie Christoffersen (stedfortræder)

2.2.4. De ministerudnævnte dommere

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

Beskikket af finansministeren:

Kontorchef Carl Erik Johansen

Politidirektør Lene Frank (stedfortræder)

Kontorchef Jesper Schaumburg-Müller

HR-chef Erling Wulff (stedfortræder)

Chefkonsulent Carsten Holm

Chefkonsulent Eva Hoff Sonne (stedfortræder)

Kontorchef Grith Sandst Poulsen

Centerchef Anne Kathrine Braad (stedfortræder)

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

Formand Anders Bondo Christensen
Sekretariatschef Henrik Højrup (stedfortræder)
Formand Jesper Korsgaard Hansen
Vicesekretariatschef Tine Holst (stedfortræder)
Formand Lars Qvistgaard
Formand Niels Henrik Tønning (stedfortræder)
Direktør for økonomisk/politisk afdeling Janus Broe Malm
Faglig sekretær Dan Richardsen (stedfortræder)

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

Beskikket af økonomi- og indenrigsministeren efter indstilling af henholdsvis de forhandlingsberettigede organisationer, KL og Danske Regioner:

Chefjurist Etti Trier Petersen
Chefkonsulent Tine Holst (stedfortræder)
Konsulent Pernille Olesen
Juridisk chefkonsulent Anne Hjortskov (stedfortræder)
Juridisk chef Pernille Christensen
Kontorchef Louise Koldby Dalager (stedfortræder)
Chefrådgiver Ulla Fehrenkamp
Chefkonsulent Anne Færge Bork (stedfortræder)

2.3. Retssagerne

Tjenestemandsretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsrets sager

<i>Modtagne sager</i>	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Statslig	2	5	3	0	1	7
Kommunal	1	0	0	0	0	0
<i>Afsluttede sager</i>	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Forlig	2	5	0	0	0	2
Overladt	0	0	0	0	0	0
Dom	0	0	1 (1)	2 (1)	0	1(1)

(1) statslig (2) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

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

3.2. Medarbejdere

Der har i 2018 været knyttet følgende medarbejdere til sekretariatet:

3.2.1 Sekretariatet

Sekretariatsleder, landsdommer Tine Vuust

Kontorfunktionær Jette Rasmussen

Kontorfunktionær Iben Birkebæk

Betjentformand Steen Jensen

Stud.jur. Emma Lassen

Dommerfuldmægtig Mads Pedersen

Dommerfuldmægtig Lise Troelsen (frem til 28. februar 2018)

Dommerfuldmægtig Jakob Friis Nølsø (frem til 31. marts 2018)

Dommerfuldmægtig Dorte Nørby (fra 1. marts 2018 frem til 30. juni 2018)

Dommerfuldmægtig Diane Svanholm Kvist (frem til 30. juni 2018)

Dommerfuldmægtig Casper Sølbeck (tiltrådt 1. marts 2018)

Dommerfuldmægtig Bo Ruby Nilsson (tiltrådt 1. august 2018)

Dommerfuldmægtig Louise Mundt Dinesen (tiltrådt 1. august 2018)

3.2.2. Sekretariatslederen

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

Baggrunden for dette er, at sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 2 og 3, beklæder retten under en del forberedende møder og træffer afgørelse i et antal sager ved udeblivelser- og erkenderdomme samt i øvrigt, når parterne samtykker i det.

3.2.3. Dommerfuldmægtigene

Dommerfuldmægtigene virker som protokolførere navnlig ved udvidede forberedende møder og hovedforhandlinger, der afholdes med henblik på, at sager afgøres af medlemmer af formandskabet.

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

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

4. Informationsvirksomhed

4.1. Hjemmeside

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

4.2. Årsberetning

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

4.3 Besøg

Der er offentlig adgang til hovedforhandlinger og udvidede retsmøder uden forudgående aftale.

I 2018 har Iben Birkebæk, Steen Jensen og Jette Rasmussen modtaget en række besøgende til rundvisning og foredrag om Arbejdsrettens virke og arbejdsform.

5. Internationalt samarbejde

Det 13. nordiske arbejdsretsdommermøde blev afholdt den 18.-19. maj 2018 på Færøerne til drøftelse af aktuelle og andre spørgsmål af fælles interesse. Formand, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen samt næstformændene højesteretsdommer Lars Hjortnæs og højesteretsdommer Hanne Schmidt deltog.

Arbejdsretten dannede fra den 22. til den 24. november 2018 rammen om det 18. møde i den europæiske arbejdsretsdommerforening, EALCJ, med deltagelse af arbejdsretsdommere fra mange europæiske lande. Temaet for årets konference var "Access to Justice in Labour Disputes". Arbejdsrettens formand havde forinden besvaret en række spørgsmål om forholdene inden for emnet set ud fra en dansk synsvinkel, hvilket sammen med de øvrige landes besvarelser dannede grundlag for grundige og gode drøftelser mellem deltagerne om de forskelligheder, der er de europæiske lande imellem. Konferencen indledtes med et oplæg fra næstformand i Arbejdsretten, højesteretsdommer Lars Hjortnæs. En rapport fra konferencen vil blive offentliggjort på et senere tidspunkt på EALCJ's hjemmeside <http://ealcj.org/>.

6. Aktuelle spørgsmål

6.1. Ny praksis i Arbejdsretten

6.1.1 Størrelsen af beløb til dækning af Arbejdsrettens omkostninger

Efter Arbejdsretslovens § 19, stk. 2, skal der ved afsigelse af dom pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Undtagelsesvis kan retten pålægge begge parter at betale en del af beløbet. En anden omkostningsfordeling end udgangspunktet er i praksis anvendt, hvis begge parter har interesse i afgørelsen (AR 6284), eller hvis sagen er overflødig (AR 20339, jf. AT 1986/10).

Det følger af bestemmelsens ordlyd, at der alene kan blive tale om at pålægge en part at betale et beløb til Arbejdsretten, når der afsiges dom. Der er dog enkelte eksempler i praksis på, at dette også er sket ved andre afgørelsesformer, jf. RFM 2000.624 (AT 2001.92) og RFM 1999.800 (AT 2010.117).

I dag idømmes den tabende part normalt at betale sagsomkostninger med 2.000 kr. efter hovedforhandling og 500 kr. ved udeblivelsesdomme.

Ifølge Arbejdsretsloven med kommentarer af Niels Waage, 3. udg., side 374, har disse beløb været gældende siden slutningen af 1983. Før da var beløbet på 1.000 kr. ved afsigelse af dom efter hovedforhandling, jf. Lov om Arbejdsretten ved C. Ove Christensen, 2. reviderede udg., marts 1983.

Det fremgår af denne bog, side 100, endvidere, at idømte sagsomkostninger dengang udgjorde ca. 3 % af rettens driftsudgifter, og at de pålagte sagsomkostninger påregnedes nogenlunde at skulle dække udgifterne til diæter til de seks fagdommere, som medvirker under hovedforhandlingen af en sag.

I 2017 blev der opkrævet følgende sagsomkostninger ved henholdsvis dom efter hovedforhandling og udeblivelsesdomme, jf. årsberetningen for 2017:

➤ 13 domme efter hovedforhandling	26.000 kr.
➤ 217 udeblivelsesdomme	<u>108.500 kr.</u>
➤ I alt	134.500 kr.

Til sammenligning kan nævnes, at Arbejdsrettens driftsbudget udgjorde cirka 3,2 mio. kr. eksklusiv lønninger (4,2 %) eller 7,1 mio. kr. inklusiv løn og honorarer. Sagsomkostningerne i 2017 udgjorde henholdsvis 4,2 % og 1,9 % af disse beløb.

Honorarer til sidedommere blev i 2017 udbetalt med i alt 78.314,50 kr.

På baggrund af ovenstående har Arbejdsrettens formandskab besluttet at hæve de beløb, det ved dom pålægges at betale til Arbejdsretten, således at de fremover udgør 5.000 kr. ved dom efter hovedforhandling og 1.500 kr. ved udeblivelsesdomme.

Ændringerne vil træde i kraft pr. 1. juli 2019.

6.1.2 Betaling for oversættelse af indklagedes processkrifter, bilag og tolkning af forklaringer i sager mod udenlandske arbejdsgivere skal fremover betales af parterne selv.

1. Arbejdsrettens hidtidige praksis

Arbejdsretten har i mange år fulgt den praksis i sager mod uorganiserede udenlandske arbejdsgivere, at det er Arbejdsretten, der betaler for oversættelse af indklagedes processkrifter og bilag samt for tolkning under det (udvidede) forberedende retsmøde i Arbejdsretten, mens klager, som næsten altid er Fagbevægelsens Hovedorganisation, betaler for oversættelse af klageskrift med bilag, inden det sendes til forkyndelse for indklagede i udlandet.

Om baggrunden for denne praksis hedder det i Arbejdsrettens årsberetning for 2008:

3. Især som følge af, at Arbejdsretten gennem de senere år jævnligt har fået indbragt sager mod udenlandske, uorganiserede arbejdsgivere, opstår der regelmæssigt spørgsmål om oversættelse af dokumenter og tolkning i retten samt i tilslutning hertil ikke mindst om betaling af udgifterne herved.

Arbejdsretsloven giver ingen løsning, og retten må derfor som udgangspunkt antages at skulle henholde sig til retsplejelovens ordning:

§ 149. Retssproget er dansk. Afhøring af personer, der ikke er det danske sprog mægtig, skal så vidt muligt ske ved hjælp af en translatør. Dog kan i borgerlige sager tilkaldelse aftolk undlades, når ingen af parterne gør fordring herpå, og retten tiltror sig fornødent kendskab til det fremmede sprog. ...

Stk. 2. Dokumenter, der er affattede i fremmede sprog, skal ledsages af en oversættelse, der, når retten eller modparten forlanger det, skal bekræftes af en translatør. Oversættelse kan dog frafaldes, når begge parter er enige derom, og retten tiltror sig fornødent kendskab til det fremmede sprog.

Stk. 3. En statsborger i et andet nordisk land kan uanset reglerne i stk. 1-2 indlevere dokumenter, der er affattet på den pågældendes eget sprog. Retten foranlediger dog dokumentet oversat til dansk, såfremt modparten forlanger det eller retten finder det nødvendigt. På begæring af en statsborger i et andet nordisk land skal retten foranledige dokumenter, der indleveres af modparten, oversat til det pågældende fremmede nordiske sprog.

Stk. 4. Udgifter til tolkning i sager, hvori en statsborger i et andet nordisk land er part, afholdes af statskassen. Det samme gælder udgifter til oversættelse efter reglerne i stk. 3. Retten kan bestemme, at udgifterne skal godtgøres af parterne i overensstemmelse med lovens almindelige regler om sagsomkostninger.

Af bestemmelsen i stk. 4, følger modsætningsvis, at retten ikke kan lade statskassen afholde udgifter til tolkning og oversættelse for en part, der ikke er statsborger i et andet nordisk land.

I overensstemmelse med retsplejelovens § 311, stk. 1, skal parten derfor normalt foreløbig selv betale de omkostninger, der er forbundet med processuelle skridt, vedkommende har foretaget eller anmodet om, men således at den tabende part til sin tid som udgangspunkt skal erstatte modparten de omkostninger, retssagen har påført denne.

Hvordan dette skal udmøntes i Arbejdsretten, hvor hver part som altovervejende hovedregel afholder egne sagsomkostninger, kan forekomme tvivlsomt.

I A2001.335 (Danmarks Rederiforening for DFDS Torline A/S mod Landsorganisationen i Sverige for SEKO Sjöfolk), hvor Arbejdsretten efter krav fra indklagede havde afholdt betydelige udgifter til oversættelse og tolkning, benyttede den sig under alle omstændigheder ikke i dommen af 31. august 2006 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 9) af muligheden for at lade den tabende svenske part godtgøre statskassen disse udgifter efter reglen i retsplejelovens § 149, stk. 4, 3. pkt.

På lignende måde har Arbejdsretten hidtil i sager mod udenlandske, uorganiserede arbejdsgivere også ladet vindende klager afholde den undertiden ikke ubetydelige udgift til oversættelse af klageskrift og eventuelle yderligere egne processkrifter og bilag endeligt.

Til gengæld har retten under alle omstændigheder betalt og også endeligt ladet statskassen afholde udgiften til oversættelse af fremsendelseskrivelse og vejledning til den udenlandske arbejdsgiver samt en eventuel udeblivelsesdom og fremsendelseskrivelse med genoptagelsesvejledning.

Da klager i disse sager regelmæssigt henholder sig til, at retssproget ifølge retsplejelovens § 149, stk. 1, er dansk og derfor kræver såvel svar- og andre processkrifter som bilag oversat, og retten dels normalt ikke på sagens indledende stadier har praktisk mulighed for at kommunikere med indklagede herom og dels

ikke finder det retssikkerhedsmæssigt forsvarligt at afsige udeblivelsesdom med henvisning til, at materialet ikke foreligger på dansk, har den i en del tilfælde set sig nødsaget til at betale for oversættelse og i øvrigt også endeligt ladet statskassen afholde udgiften. Tilsvarende har retten i nogle tilfælde set sig nødsaget til at betale for tolkning under retsmøder.

Hensigtsmæssigheden af denne praksis kan overvejes. En løsning, der harmonerer bedre med Arbejdsrettens sædvanlige udgangspunkt for afgørelse af sagsomkostningsspørgsmålet, ville måske være at lade hver part dække halvdelen af den samlede udgift.

Hvilken løsning, der i givet fald vælges, er imidlertid et judicielt spørgsmål.

Selvom parterne ikke betaler egentlig retsafgift, må Arbejdsretten dog antages fortsat at ville afholde udgifter svarende til udgifter, som de almindelige domstole traditionelt anser dækket heraf, f.eks. til oversættelse mv. i forbindelse med forkyndelse af klageskrift mv.; og det må formentlig også anses for rigtigst, at retten fortsat betaler og lader statskassen endeligt afholde udgifter til oversættelse af udeblivelsesdomme og genoptagelsesvejledning, jf. bemærkningerne herom i afsnit 4.5.

2. Ændring af praksis vedrørende oversættelse af indklagedes processkrifter og bilag

Hjemlen for Arbejdsrettens praksis om at betale for oversættelse af svarskrifter mv. og tolkning i retsmødet fra (ikke-nordiske) udenlandske arbejdsgivere kan – som det fremgår ovenfor – hverken findes i arbejdsretsloven eller retsplejelovens § 149. Tværtimod fremgår det heraf – og af ”Cirkulære om afholdelse af udgifter til tolkning”, nr. 104 fra 1989 – at udgifter til tolkning, jf. retsplejelovens § 149, stk. 1, afholdes af parterne i overensstemmelse med lovens almindelige regler om sagsomkostninger. Der er således tale om en særlig arbejdsretlig praksis, som strider mod retsplejelovens regler.

I Årsberetningen er henvist til to begrundelser for denne praksis.

Den første begrundelse er, at man ikke på det tidlige stadium af sagen har mulighed for at kommunikere med indklagede om oversættelse mv. Hertil skal bemærkes, at Arbejdsretten betaler for oversættelse af egne dokumenter til brug for forkyndelsen samt for oversættelse af Arbejdsrettens dom og en vejledning om genoptagelse af sagen. I forkyndelsesdokumenterne er angivet en række oplysninger om sagens behandling, herunder frist for afgivelse af svarskrift og udeblivelsesvirkning. Det vil på tilsvarende måde være muligt at vejlede indklagede om, at svarskriftet skal indleveres på dansk og om konsekvenserne af manglende oversættelse af svarskrift og nødvendige bilag.

Den anden begrundelse relaterer sig til spørgsmålet om retssikkerhed ved at afsige udeblivelsesdomme, hvis man ved, at der gøres indsigelse mod kravet, men indsigelsen ikke er forståelig for retten og modparten, fordi den foreligger på f.eks. polsk.

Den naturlige konsekvens af, at indklagede (eventuelt efter en afhjælpningsfrist) ikke indleverer et svarskrift på et for retten forståeligt sprog, er, at svarskriftet herefter er uegnet til at danne grundlag for sagens behandling, og at indklagede kan dømmes som udebleven, jf. tillige retsplejelovens § 352.

Det kan overvejes, om det generelt er i klagers interesse at opnå en udeblivelsesdom i dette tilfælde, herunder navnlig om en sådan dom kan fuldbyrdes over for den udenlandske arbejdsgiver.

Fuldbyrdelse i Europa af udeblivelsesdomme er reguleret i den omarbejdede Bruxelles 1-forordnings artikel 43 og 45, som er sålydende:

Art. 43

Stk. 1. Når der begæres fuldbyrdelse af en retsafgørelse truffet i en anden medlemsstat, forkyndes attesten udstedt i henhold til artikel 53 for den person, mod hvem fuldbyrdelsen begæres, inden den første fuldbyrdelsesforanstaltning. Attesten ledsages af retsafgørelsen, hvis den ikke allerede er forkyndt for den pågældende.

Stk. 2. Har den person, mod hvem fuldbyrdelsen begæres, bopæl i en anden medlemsstat end domsstaten, kan den pågældende for at bestride fuldbyrdelsen af retsafgørelsen anmode om en oversættelse af retsafgørelsen, hvis retsafgørelsen ikke er affattet på eller ledsaget af en oversættelse til et af følgende sprog:

- a) et sprog, som vedkommende forstår, eller
- b) det officielle sprog i den medlemsstat, på hvis område vedkommende har bopæl, eller, hvis der er flere officielle sprog i den pågældende medlemsstat, det officielle sprog eller et af de officielle sprog på det sted, hvor vedkommende har bopæl.

Anmodes der om en oversættelse af retsafgørelsen i overensstemmelse med første afsnit, er sikrende retsmidler de eneste fuldbyrdelsesforanstaltninger, der må anvendes, indtil den person, mod hvem fuldbyrdelsen begæres, modtager oversættelsen.

Dette stykke finder ikke anvendelse, hvis retsafgørelsen allerede er forkyndt den person, mod hvem fuldbyrdelsen begæres, på et af de sprog, der er omhandlet i første afsnit, eller ledsages af en oversættelse til et af disse sprog.

Stk. 3. Denne artikel finder ikke anvendelse på fuldbyrdelsen af et sikrende retsmiddel i en retsafgørelse, eller når den person, der anmoder om fuldbyrdelse, anvender sikrende retsmidler i overensstemmelse med artikel 40.

...

Underafdeling 1 Afslag på anerkendelse

Art. 45

Stk. 1. Efter anmodning fra en berettiget part afslås anerkendelse af en retsafgørelse:

- a) såfremt en sådan anerkendelse åbenbart vil stride mod grundlæggende retsprincipper (ordre public) i den medlemsstat, som anmodningen rettes til
- b) såfremt det er en udeblivelsesafgørelse, og det indledende processkrift i sagen eller et tilsvarende dokument ikke var blevet forkyndt for sagsøgte i så god tid og på en sådan måde, at sagsøgte kunne varetage sine interesser under sagen, medmindre sagsøgte undlod at tage skridt til at anfægte retsafgørelsen, selv om vedkommende havde mulighed for at gøre det
- c) såfremt afgørelsen er uforenelig med en retsafgørelse truffet mellem de samme parter i den medlemsstat, som anmodningen rettes til
- d) såfremt afgørelsen er uforenelig med en retsafgørelse, der tidligere er truffet i en anden medlemsstat eller i et tredjeland mellem de samme parter i en tvist, der har samme genstand og hviler på samme grundlag, og denne tidligere retsafgørelse opfylder de nødvendige betingelser for at blive anerkendt i den medlemsstat, som anmodningen rettes til, eller
- e) såfremt afgørelsen strider mod:
 - i kapitel II, afdeling 3, 4 eller 5, såfremt forsikringstageren, den sikrede, en begunstiget i henhold til forsikringsaftalen, den skadelidte, forbrugeren eller arbejdstageren er den sagsøgte, eller
 - ii kapitel II, afdeling 6.

Stk. 2. Ved prøvelsen af de i stk. 1, litra e), nævnte kompetenceregler er den ret, som anmodningen rettes til, bundet af de faktiske omstændigheder, på hvilke den oprindelige ret har støttet sin kompetence.

Stk. 3. Den oprindelige rets kompetence kan ikke efterprøves, jf. dog stk. 1, litra e). Den i stk. 1, litra a), omhandlede efterprøvelse vedrørende grundlæggende retsprincipper kan ikke foretages i forhold til kompetencereglerne.

Stk. 4. Anmodningen om afslag på anerkendelse skal fremsættes efter procedurerne i underafdeling 2 og, hvis det er relevant, afdeling 4.

Underafdeling 2. Afslag på fuldbyrdelse

Art. 46

Efter anmodning fra den person, mod hvem der anmodes om fuldbyrdelse, afslås fuldbyrdelse af en rets- afgørelse, når det konstateres, at en af de i artikel 45 omhandlede grunde foreligger.

Spørgsmålet om gennemførelse af håndhævelsesdirektivet i dansk arbejdsret er nærmere omtalt i Arbejdsrettens årsberetning 2016, hvor det af interesse for spørgsmålet om udeblivelsesdomme fremgår blandt andet:

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

Artikel 45 i den omarbejdede Bruxelles 1 forordning angiver udtømmende, i hvilke tilfælde retten i et medlemsland kan afslå at anerkende en retsafgørelse. Heller ikke efter reglerne i lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede er der grundlag for at afslå anmeldte krav med den begrundelse, at kravene er fastslået ved en udeblivelsesdom.

Arbejdsrettens formandskab har på denne baggrund besluttet at ændre praksis, således at indklagede fremover selv skal drage omsorg for oversættelse af sine processkrifter og bilag, og at det må forventes, at manglende oversættelse kan føre til, at indklagede dømmes som udebleven.

Ændringerne vil træde i kraft den 1. juli 2019.

3. Ændring af praksis vedrørende udgifterne til tolkning i retssalen

På baggrund af ovenstående har Arbejdsrettens formandskab tillige besluttet at ændre praksis således, at indklagede skal betale for tolkning under retsmøder i Arbejdsretten. Hvis Arbejdsretten indkalder tolk til retsmødet, vil udgifterne til tolk om fornødent blive udlagt af Arbejdsretten og efterfølgende blive opkrævet indklagede.

Ændringerne vil træde i kraft den 1. juli 2019.

Det kan oplyses, at Vestre Landsret ved afgørelsen refereret i U 2001.178/1 V traf afgørelse om, at det efter retsplejelovens § 149, stk. 1, påhviler fogedretten at indkalde en tolk, såfremt dette er nødvendigt til fogedforretningens gennemførelse, og at fogedretten i den forbindelse kan bestemme, om udgifterne til tolkebistand foreløbig skal afkræves fogedrekvirenten, der har anmodet om fogedretsmødet.

Det kan endvidere oplyses, at Østre Landsret ved afgørelsen refereret i U 2003.1445 Ø fastslog, at udgiften for en engelsk statsborger, som var sagsøgt i en forældremyndighedssag, til tolkning til engelsk under hovedforhandlingen var statskassen uvedkommende.

6.1.3 Forhøjelse af bodssatser for ulovlige arbejdsnedlæggelser

1. Indledning

Landsorganisationen i Danmark, nu Fagbevægelsens Hovedorganisation, og Dansk Arbejdsgiverforening indgik den 17. december 2018 en aftale om, at boden i Arbejdsretten for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser skulle hæves med virkning fra den 17. december 2018. Arbejdsretten har efterfølgende fulgt satserne i denne aftale.

2. Baggrund

Efter Arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, idømmes en bod, som skal tilfalde klageren. Bodens fastsættes efter § 12, stk. 5, under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsnedlæggelsen må anses for at være en forståelig reaktion herpå. Der er endvidere i stk. 6 og stk. 7 angivet visse særligt formildende og skærpende omstændigheder, som kan føre til en nedsættelse henholdsvis forhøjelse af boden, ligesom det fremgår af § 12, stk. 2, at bod som udgangspunkt ikke kan idømmes de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde.

I den tidligere gældende arbejdsretslov fra 1973 skulle der ved udmålingen af bod formelt tages udgangspunkt i størrelsen af den skete skade, dog således at det var forudsat, at bod også kunne idømmes, selvom der ikke var påvist et tab. Da erstatningssynspunktet ikke havde spillet nogen større rolle i Arbejdsrettens praksis, blev det imidlertid formelt opgivet med vedtagelsen af arbejdsretsloven fra 1997, jf. Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (1994) side 440 ff. Denne retstilstand er blevet videreført i arbejdsretsloven fra 2008.

Arbejdsrettens bodsudmåling er således i dag baseret på et mere eller mindre frit skøn. Det vil sige efter en samlet, konkret afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan inddrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper.

Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser anvender Arbejdsretten imidlertid som det klare udgangspunkt helt faste takster for den bod, der pålægges de enkelte organiserede lønmodtagere, som har deltaget i strejken.

Taksterne ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blev oprindeligt fastlagt ved Arbejdsrettens dom i AR 1988.333 og 394 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1989 s. 71) til 27 kr. pr. strejketime for ufaglærte arbejdere og 32 kr. pr. time for faglærte. Disse takster blev fastholdt i mere end 10 år. Ved dom af 26. september 2000 i AR 1999.267 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000, s. 23) fastslog Arbejdsretten imidlertid, at der fortsat skulle være en sammenhæng mellem lønniveauet og bodsbeløbenes størrelse, og at udviklingen i den nominelle og disponible løn samt reallønnen siden 1989 gav grundlag for at forhøje timeboden til henholdsvis 35 og 40 kr. Disse takster har siden afgørelsen i 1999 været lagt til grund ved Arbejdsrettens bodsudmåling.

3. De nye takster

Ved aftalen af 17. december 2018 mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening har parterne opnået enighed om, at boden for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser bør skærpes, således at den sædvanlige bod for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser hæves fra 35 kr. til 50 kr. pr. time for ufaglærte og fra 40 kr. til 56 kr. pr. time for faglærte.

Det fremgår af aftalen, at tillægget for fortsat arbejdsnedlæggelse efter pålæg i Arbejdsretten bør fastholdes til 30 kr. pr. time for såvel faglærte som ufaglærte, som er det niveau, Arbejdsretten også hidtil har fulgt. Derimod aftalte man at ændre den "rabat", der gælder i forbindelse med forlig i sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, således at fradraget i boden for arbejdsnedlæggelser frem til første retsmøde bør ændres fra 10 kr. til 13 kr. pr. time, og således at rabatten fra første retsmøde og fem arbejdsdage frem bør ændres fra 20 kr. til 23 kr. pr. time.

Arbejdsrettens afgørelse af 25. februar 2019 i sag AR 2019.0121 er den første sag, hvor Arbejdsretten har fulgt de af parterne vedtagne forhøjede takster, hvorefter boden for deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blev fastsat til 50 kr. pr. time for ufaglærte og til 56 kr. pr. time for faglærte. Arbejdsretten har også i efterfølgende afgørelser udmålt bod for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i overensstemmelse med aftalen.

6.2 10 år med 2008-loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter - Statistik 2009 – 2017 (af dommerfuldmægtig Mads Pedersen, Højesteret)

1. Indledning

Til brug for et foredrag holdt i Dansk Forening for Arbejdsret den 28. november 2018 af fhv. højesteretspræsident, professor, dr.merc.h.c. Børge Dahl, blev der foretaget en undersøgelse af udviklingen i de faglige voldgiftsretter fra loven om Arbejdsretten trådte i kraft i marts 2008. Foredraget mundede ud i en artikel, som blev offentliggjort i Juristen nr. 1, 2019, s. 14 ff. I dette notat sammenfattes resultaterne af undersøgelsen.

2. Metode

Statistikken tager udgangspunkt i perioden fra 2009 til 2017. Statistikken forsøger at svare på en række nærmere angivne spørgsmål, der navnlig angår antallet af sager, herunder udpegninger og afgørelser. For hvert af årene 2009, 2013 og 2017 er der yderligere undersøgt en række spørgsmål, der angår parterne, herunder hvem der får medhold, afgørelsesform, opmændene, sagsbehandlings-tid og tvistens genstand. De konkrete forudsætninger for statistikken er gennemgået nedenfor – primært i form af fodnoter under de enkelte emner.

Generelt skal det anføres, at en statistik som denne er særligt følsom over for ændringer, som ikke direkte fremgår af grundlaget for statistikken. Det kan f.eks. være en opmand, sidedømme eller procedur, der i en periode ikke står til rådighed for de faglige voldgiftsretter. Da de faglige voldgiftsretters sammensætning er begrænset til en mindre kreds, vil sådanne små udsving have en forholdsmæssig stor indflydelse på de statistiske oplysninger, der kan udledes af den samlede opgørelse. Statistikken omfatter imidlertid en betydelig periode, som i høj grad opvejer de mindre udsving, der måtte være.

3. Undersøgelsens resultater

I det følgende gennemgås resultaterne af undersøgelsen med en fremhævelse af de væsentligste oplysninger, man kan uddrage på baggrund af undersøgelsen. Diverse resultater er så vidt muligt

gengivet i oversigtsform under de enkelte afsnit, mens de samlede resultater er vedlagt som bilag til notatet.

a. 2009-2017

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Antal udpegninger</i>	263	262	199	186	203	188	224	207	182
<i>Antal afgørelser¹</i>	109	122	125	86	114	106	82	91	85
<i>Heraf afgørelser med udvidet formandskab</i>	1	2	2	2	2	4	3	4	3
<i>Heraf afgørelser fra Afskedigelsesnævnet²</i>	26	15	13	10	18	7	0	0	0
<i>Heraf afgørelser fra Ledernævnet</i>	1	1	0	1	0	0	0	0	0

Det fremgår, at antallet af udpegninger har været varierende. Sammenligner man 2009 og 2017 har der imidlertid været et fald på 81 svarende til et fald i procent på ca. 31. Der er i samme periode også truffet færre afgørelser, herunder tilkendegivelser, jf. også nedenfor under afsnit 3.b.i. Fra 2009 til 2017 er der tale om et fald på 25 afgørelser svarende til et fald i procent på ca. 23. Antallet af sager med udvidet formandskab har været relativt lavt alle år svarende til mellem ca. 1 og 5 procent af alle sager det pågældende år. Set i forhold til, at antallet af udpegninger og afgjorte sager er nedadgående, er antallet af sager med udvidet formandskab omvendt opadgående.

¹ Med afgørelser menes såvel kendelser som tilkendegivelser, jf. i øvrigt afsnit 3.b.i.

² Fra et tidspunkt i 2014 er der ingen afgørelser fra Afskedigelsesnævnet med AN-journalnumre.

b. 2009, 2013 og 2017
i. Afgørelsesform

	2009	2013	2017
<i>Kendelse</i>	37	50	46
<i>Tilkendegivelse</i>	73	64	39

Andelen af sager, der afsluttes ved kendelse er steget i perioden fra 2009 til 2017. Mens det i 2009 var 1/3 af sagerne, der blev afgjort ved kendelse, var det i 2013 lidt under halvdelen (44 procent) og i 2017 lidt over halvdelen (54 procent). Dette kunne indikere to forskellige ting. Det kunne indikere, at konfliktniveauet er højere end tidligere, således at parterne ikke kan eller vil slå sig til tåls med en tilkendegivelse. Omvendt kunne det indikere, at parterne ønsker (og kan få) en begrundelse for afgørelsen, der i højere grad end en tilkendegivelse kan anvendes til brug for afgørelsen af fremtidige tvister.

ii. Opmand i enkeltmandssager

	2009	2013	2017	I alt
<i>Asbjørn Jensen</i>	0	1	0	1
<i>Børge Dahl</i>	13	0	22	35
<i>Jens Kristiansen</i>	4	0	0	4
<i>Jon Stokholm</i>	0	12	7	19
<i>Jytte Scharling</i>	0	8	7	15
<i>Jørn Andersen</i>	4	1	0	5
<i>Kaspar Linkis</i>	1	0	0	1
<i>Lars Hjortnæs</i>	0	0	9	9
<i>Lene Pagter Kristensen</i>	12	19	11	42
<i>Marianne Levy</i>	1	2	0	3
<i>Mogens Kroman</i>	5	14	0	19
<i>Niels Waage</i>	3	10	3	16
<i>Oliver Talevski</i>	0	0	2	2
<i>Per Sørensen</i>	18	7	0	25
<i>Poul Dahl Jensen</i>	0	3	3	6
<i>Poul Sjøgaard</i>	9	11	2	22
<i>Poul Sørensen</i>	32	18	13	63
<i>Thomas Rørdam</i>	6	3	1	10
<i>Tine Vuust</i>	0	0	2	2
<i>Vibeke Rønne</i>	0	3	0	3

Med et nedslag på de tre år, 2009, 2013 og 2017 har samtlige faglige voldgiftssager i perioden været fordelt på i alt 20 forskellige opmænd. Heraf har tre opmænd, Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Poul Sørensen, truffet afgørelse i 46 procent af alle sagerne.

iii. Opmand i sager med udvidet formandskab

	2009	2013	2017
<i>Børge Dahl</i>	1	0	1
<i>Jytte Scharling</i>	0	0	1
<i>Lars Hjortnæs</i>	0	0	1
<i>Lene Pagter Kristensen</i>	0	2	2
<i>Oliver Talevski</i>	0	0	1
<i>Per Sørensen</i>	1	0	0
<i>Poul Dahl Jensen</i>	0	0	1
<i>Poul Sjøgaard</i>	0	2	0

<i>Poul Sørensen</i>	1	1	0
<i>Thomas Rørdam</i>	0	1	2

iv. Gennemløbstid³

	2009 ⁴	2013	2017
<i>Andel i procent afgjort samme år</i>	75	46	39
<i>Andel i procent afgjort senest året efter</i>	21	50	54
<i>Andel i procent afgjort i 3. år</i>	4	4	7

I alle årene 2009, 2013 og 2017 er der ingen afgørelser, der har taget mere end 3 år at gennemføre under faglig voldgift. Andelen af sager, der er afgjort samme år har imidlertid været faldende, og gennemløbstiden er derfor længere i 2017 end i 2009, om end det fortsat er størstedelen (93 procent) der afgøres inden for 2 år. Tendensen er altså, at sagsbehandlingstiden for de faglige voldgifter er opadgående.

v. Tvistens genstand⁵

	2009	2013	2017
<i>Afskedigelse (opsigelse/bortvisning) herunder af TR</i>	37	37	18
<i>Arbejdsulykke</i>	1	2	0
<i>Efterbetalingskrav</i>	2	6	8
<i>Formalitet</i>	2	4	3
<i>Lovfortolkning</i>	1	3	0
<i>Opgørelse af akkord</i>	2	8	2
<i>Overenskomstbrud</i>	17	6	6
<i>Overenskomstfornyelse⁶</i>	1	1	0
<i>Overenskomstfortolkning</i>	47	46	48
<i>Skriftlig advarsel</i>	0	1	0

For de tre år 2009, 2013 og 2017 har ca. halvdelen af afgørelserne vedrørt egentlig overenskomstfortolkning. Der er derimod i perioden relativt få sager om formaliteten og lovfortolkning (alle år under 6 procent). En stor del af sagerne har også vedrørt afskedigelse, herunder spørgsmål om opsigelse og bortvisning. Ikke alle sager herom er afgjort af Afskedigelsesnævnet.⁷ Afskedigelsessager-

³ Oplysninger om tidspunkt for udpegning af opmand eller lignende oplysninger, der kan fastlægge tidspunktet for sagens opstart under faglig voldgift gemmes ikke af Arbejdsretten, og det har derfor ikke været muligt at fastlægge den præcise gennemløbstid for sagerne i den givne periode. Opgørelsen af gennemløbstiden er derfor beregnet på baggrund af det sagsnummer, som de enkelte sager tildeles, idet de indeholder det givne årstal sagen er oprettet.

⁴ Der er for perioden 2009 en lang række sager, der ikke indeholder et sagsnummer. Statistikken for 2009 er derfor baseret på et væsentligt lavere antal sager end statistikken for 2013 og 2017, der er baseret på samtlige sager de pågældende år.

⁵ Emneopdelingen er foretaget ud fra, hvilke overordnede emner der var hyppigst forekommende i perioden. Samtlige emner har oftest et element af overenskomstfortolkning, men er kategoriseret under et af de øvrige emner og ikke under emnet Overenskomstfortolkning, hvor fortolkningsdelen har været af *mindre* betydning. Emnet Overenskomstfortolkning er i den forbindelse et overordnet emne, der dækker en myriade af konkrete problemstillinger, bevisvurderinger, efterbetalingskrav mv.

⁶ Vedrører spørgsmålet om, hvilken af flere konkurrerende overenskomster der for fremtiden skal finde anvendelse.

⁷ Jf. herved note 2 ovenfor.

ne udgør dog en betydelig mindre del af samtlige sager i 2017 (21 procent) end i årene 2009 (34 procent) og 2013 (32 procent). Foruden afgørelser om overenskomstbrud har fordelingen af sagskategorier været udtalt stabil.

vi. Hvem klager mod hvem og hvem fik medhold

Ud af alle afgørelserne i de pågældende perioder 2009, 2013 og 2017 er det i stort set samtlige afgørelser fagforeningerne, herunder hovedorganisationerne⁸, som er klager, og arbejdsgiverorganisationerne, som er indklaget. Der er enkelte undtagelser hertil. Samlet set er der over de tre perioder alene tale om 4 sager, hvor det er arbejdsgiverorganisationen, som er klager. 2 af disse sager vedrører afskedigelse af en tillidsrepræsentant, hvor DI indbringer sagen mod arbejdstagerorganisationen. En tredje sag er anlagt af Foreningen af Divisionsklubber mod Spillerforeningen og vedrører overenskomstfortolkning. Den fjerde sag vedrører dækningsområdet for en overenskomst og er anlagt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Der er udover de 4 sager anlagt af arbejdsgiverorganisationerne 1 sag, der er anlagt af arbejdsgiveren selv (DR), og som omhandler hvorvidt lønnet spisepause var omfattet af den pågældende overenskomst. I såvel sagen anlagt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver som sagen anlagt af DR var der desuden nedlagt selvstændige påstande fra arbejdstagerorganisationernes side. Det er samlet set arbejdstagerorganisationerne, der er klager i ca. 99 procent af alle afgørelserne.

Ud af de i alt 109 afgørelser i 2009 fik klager alene medhold i 36 og delvist medhold i 9 af afgørelserne. Indklagede fik derimod medhold i 64. Dvs., at klager alene fik helt eller delvist medhold i ca. 41 procent af afgørelserne. I 2013 ser fordelingen mere jævn ud, da klager fik helt eller delvist medhold i 55 ud af de i alt 114 afgørelser, dvs. i 48 procent af afgørelserne. I 2017 er fordelingen igen klart i indklagedes favør, da det alene er i 33 af de i alt 85 afgørelser, klager fik helt eller delvist medhold, hvilket svarer til ca. 39 procent af alle afgørelserne. Da det i øvrigt er arbejdstagerorganisationerne, der er klager i ca. 99 procent af alle afgørelserne, svarer den ovenfor gennemgåede fordeling i det væsentlige også til fordelingen mellem arbejdstagerorganisationerne (klager) og arbejdsgiverorganisationerne (indklagede). Hertil kan uddybes, at i de 4 sager, der er anlagt af en arbejdsgiverorganisation, fik arbejdsgiverorganisationen medhold i de tre sager.⁹

⁸ Det er oftest de enkelte fagforeninger, der er klager, men i ikke ubetydeligt omfang er det også hovedorganisationerne, der er part, og de er ikke nødvendigvis part på vegne af en medlemsorganisation.

⁹ De regneark, som indeholder det samlede resultat af undersøgelsen, og som artiklen bygger på, kan fås ved henvendelse til Arbejdsretten.

Bilag 1 Resumé af årets arbejdsrettsdomme

Dommene kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 17. januar 2018 (AR2017.0385) Poul Dahl Jensen med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for FOA – Fag og Arbejde mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland

Regions krav til portører om, at de skulle uddannes og overgå til ansættelse som serviceassistenter, var ikke i strid med overenskomsten for portører og udgjorde heller ikke et misbrug af ledelsesretten

Som led i Region Sjællands budgetaftale for 2013 blev det besluttet at indføre et serviceassistentkoncept på regionens sygehuse, der bl.a. indebærer, at regionens portører skulle gennemføre en erhvervsuddannelse som serviceassistenter med speciale i hospitalsservice og overgå til ansættelse som serviceassistenter. Implementeringen af konceptet skete på grundlag af erfaringerne fra pilotprojekter på to sygehuse og efter en proces med omfattende drøftelser over længere tid med medarbejdere og de faglige organisationer. I første omgang forsøgte man at få de berørte medarbejdere til at melde sig frivilligt til at gennemgå uddannelsen til serviceassistent. 19 portører, som trods opfordret hertil ikke havde meldt sig frivilligt til uddannelsen, blev i juni 2017 partshørt om ændrede ansættelsesvilkår. I partshøringen blev de varslet til påbegyndelse af uddannelse i 2018. Det var anført, at hvis de ikke ville tage imod tilbuddet om ansættelse med krav om at påbegynde og gennemføre uddannelsen som serviceassistent, ville de blive opsagt.

Sagen angik, om regionen ved indførelsen af serviceassistentkonceptet havde handlet i strid med overenskomsten for portører og/eller handlet i strid med ledelsesretten.

Arbejdsretten udtalte, at indførelsen af serviceassistentkonceptet måtte anses for sagligt begrundet i hensynet til at sikre driften af regionens sygehuse, og at det efter ledelsesretten som udgangspunkt tilkommer en arbejdsgiver ud fra saglige kriterier at bestemme, hvilke kvalifikationer medarbejderne skal have for at udføre nærmere bestemte opgaver. Arbejdsretten fandt, at indførelsen af serviceassistentkonceptet hverken var i strid med portøroverenskomsten eller udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Region Sjælland blev derfor frifundet.

Dom af 6. februar 2018 (AR2017.0467) Hanne Schmidt med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for ISS Facility Services A/S

Afskedigelser fandtes ikke organisationsfjendtlige

Fagligt Fælles Forbund indklagede et rengøringsfirma for Arbejdsretten for organisationsfjendtlig virksomhed ved at have afskediget bl.a. to ansatte, der var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund, og som var i færd med at opstille til hvervet som tillidsrepræsentant og suppleant. Fagligt Fælles Forbund fik ikke medhold, da det lagdes til grund, at rengøringselskabet af driftsmæssige grunde havde fundet det nødvendigt at foretage en personalereduktion, og at ledelsen ikke havde været vidende om hverken det forestående valg af tillidsrepræsentant eller medlemmernes kandidatur hertil. Det var herefter ikke godtgjort, at afskedigelserne skyldtes de pågældendes organisationstilhørsforhold.

Dom af 22. marts 2018 (AR2017.0247) Oliver Talevski med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for A-Virksomhed

Chauffør havde ikke krav mod et transportfirma, da chaufføren var ansat hos en selvstændig vognmand

Tvisten angik i første række, om et transportfirma eller dets underleverandør, der var selvstændig vognmand, måtte anses for arbejdsgiver for en chauffør. Den selvstændige vognmand havde tidligere været ansat som teamleder hos transportfirmaet. Hvis transportfirmaet måtte anses som chaufførens arbejdsgiver, angik sagen endvidere spørgsmålet om opgørelsen af den løn, som transportfirmaet skulle betale til chaufføren, og om transportfirmaet skulle betale godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til chaufføren og i bekræftende fald, hvad godtgørelsen skulle fastsættes til. Endelig ville der i givet fald være spørgsmål om, hvorvidt transportfirmaet skulle betale bod for brud på overenskomsten, og hvad boden i bekræftende fald skulle fastsættes til.

Arbejdsretten fastslog, at der ikke var arbejdsretlig identitet mellem transportfirmaet og den selvstændige vognmand, og at den selvstændige vognmand ikke var legitimeret til at indgå ansættelsesaftale med chaufføren på vegne af transportfirmaet. Derfor frifandt Arbejdsretten det indklagede transportfirma.

Dom af 9. maj 2018 (AR2016.0662) Hanne Schmidt med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for A mod Dansk Tandlægeforening for Tandlæge B ApS

Efterbetalingskrav godtgjort og bod pålagt for bl.a. misbrug af ledelsesretten

Sagen vedrørte, om en klinikassistent havde krav på betaling for overarbejde, yderligere betaling for pasning af en vagttelefon og betaling for ikke afholdte frokostpauser. Sagen drejede sig endvidere om, hvorvidt arbejdsgiveren skulle betale en bod for brud på overenskomsten, herunder for misbrug af ledelsesretten ved indførelsen af ledelsesformen "tribal leadership".

Arbejdsretten vurderede, at klinikassistenten havde godtgjort, at hun havde krav på betaling for overarbejde samt yderligere betaling for pasning af vagttelefonen, men ikke på betaling for ikke afholdte frokostpauser. Arbejdsgiveren skulle endvidere betale en bod den manglende overarbejdsbetaling, etableringen af vagttelefonen samt misbrug af ledelsesretten ved at indføre tribal leadership på en uforsvarlig måde.

Dom af 24. maj 2018 (AR2016.0501) Hanne Schmidt

Kristelig Arbejdsgiverforening for Entreprenør K. P. Marsh ApS mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Konflikt var ikke ulovlig som følge af passivitet eller forældelse

3F havde varslet konflikt mod en entreprenørvirksomhed med henblik på at indgå overenskomst med virksomheden. Sagen angik, om varslingen af konflikt var ulovlig som følge af passivitet eller forældelse.

Arbejdsretten tiltrådte, at betingelserne for, at 3F kunne kræve overenskomst med virksomheden, som udgangspunkt måtte anses for opfyldt.

For så vidt angik forældelse fastslog Arbejdsretten, at 3F's krav om, at virksomheden skulle indgå overenskomst med foreningen, ikke kunne anses for omfattet af reglerne om forældelse i forældelsesloven, og allerede af denne grund kunne kravet ikke anses for at være forældet.

Arbejdsretten fastslog endvidere, at virksomheden ikke havde påvist sådanne omstændigheder, som kunne give virksomheden en berettiget forventning om, at 3F havde givet afkald på retten til at iværksætte konflikt med henblik på at indgå overenskomst med virksomheden. 3F havde derfor ikke fortabt sin ret til at kræve overenskomst som følge af passivitet.

Arbejdsretten vurderede herefter, at den iværksatte konflikt var lovlig, hvorfor 3F blev frifundet.

Dom af 11. juni 2018 (AR2017.0662) Poul Dahl Jensen

C.A.C. au2parts ApS og Nord-Brems ApS mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Varslede hoved- og sympatikonflikter kunne ikke opretholdes

Fagligt Fælles Forbund havde varslet hoved- og sympatikonflikter mod en række selskaber i en koncern, der primært beskæftiger sig med engrossalg af reservedele til autoværksteder, til støtte for krav om, at selskaberne skulle indgå aftale med Fagligt Fælles Forbund om at tiltræde Fællesoverenskomsten for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere mellem DIO II og Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen. Der var i den forbindelse tvist om, i hvilket omfang selskaberne allerede var dækket af Industriens Overenskomst som følge af en aftale med Dansk Metal, og i hvilket omfang dette var til hinder for, at Fagligt Fælles Forbund kunne varsle konflikt som sket.

Arbejdsretten udtalte bl.a., at det er fast antaget i arbejdsretlig praksis, at en faglig organisation som udgangspunkt ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst på et arbejdsområde, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende forbund begge er medlemmer af samme hovedorganisation, og at en fravigelse af udgangspunktet forudsætter, at der foreligger meget stærke grunde.

Arbejdsretten fandt, at der ikke forelå sådanne stærke grunde, og udtalte, at det forhold, at det måtte være tvivlsomt, om den overenskomstdækning, der var aftalt med Dansk Metal, er den rette, ikke udgør en stærk grund, der kan give Fagligt Fælles Forbund adgang til at anvende konflikt med henblik på at fortrænge den overenskomst, som virksomheden har aftalt med Dansk Metal. Arbejdsretten bemærkede, at der under nærværende sag ikke kunne tages endelig stilling til parternes bagvedliggende tvist om, hvorvidt det er Fællesoverenskomsten eller Industriens Overenskomst, der er den rette overenskomst i forhold til det arbejde, der udføres hos selskaberne, herunder om overenskomsterne eventuelt har et overlappende dækningsområde.

Det forhold, at en række af selskaberne først var blevet omfattet af Industriens Overenskomst i forbindelse med en fusion, der blev gennemført efter Fagligt Fælles Forbund havde varslet konflikt, kunne ikke føre til et andet resultat. For så vidt angik et enkelt selskab, som ikke var omfattet af denne fusion, og derfor fortsat ikke var overenskomstdækket, var der under disse omstændigheder - hvor tvisten om hvilken overenskomst, der skulle finde anvendelse, måtte forventes afklaret ad fagretlig vej - heller ikke grundlag for at opretholde den varslede konflikt.

Arbejdsretten tog herefter klagerens påstand til følge, således at indklagede skulle anerkende, at de varslede hoved- og sympatikonflikter ikke kunne opretholdes.

Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at pålægge Fagligt Fælles Forbund at betale en bod.

Dom af 28. september 2018 (AR2018.0073) Marianne Højgaard Pedersen, Poul Dahl Jensen og Hanne Schmidt med ordinære dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for DSB SOV mod Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund

og

Dom af 28. september 2018 (AR2018.0179) Marianne Højgaard Pedersen, Poul Dahl Jensen og Hanne Schmidt med ordinære dommere

Landsorganisationen i Danmark for Offentligt Ansattes Organisationer mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB SOV

DSB kunne melde sig ind i Dansk Industri og opsigse det hidtidige overenskomstgrundlag uden konflikt

Sagerne, som blev hovedforhandlet sammen, vedrørte, om der er hjemmel i DSB-loven til, at DSB kunne melde sig ind i Dansk Industri og derved overgå fra det statslige til det private overenskomstsystem. Sagerne drejede sig endvidere om, hvorvidt den statslige hovedaftale er til hinder herfor. Endelig angik sagerne, om DSB kunne blive frigjort fra det hidtidige overenskomstgrundlag på jernbaneområdet ved en simpel opsigelse, eller om dette krævede en frigørelseskonflikt.

Arbejdsretten fandt, at der var hjemmel i DSB-loven til, at Finansministeriet kunne bemyndige DSB til at indmelde sig i DI med den virkning, at DSB kunne overgå fra det statslige til det private aftaleområde.

Arbejdsretten fandt endvidere, at der ikke var grundlag for at forstå § 3 i hovedaftalen mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) på den måde, at bestemmelsen indeholdt et forbud mod, at DSB SOV træder ud af det statslige overenskomstsystem.

Efter DSB SOV's indmeldelse i DI er DSB blevet omfattet af de overenskomster, som de berørte organisationer tilknyttet OAO, herunder Dansk Jernbaneforbund, har indgået med DI. Arbejdsretten fandt, at disse overenskomster, herunder Jernbaneoverenskomsten, herefter må anses for nye aftaler med samme dækningsområde og indgået mellem samme parter som de hidtidige overenskomster med den virkning, at det følger direkte af den statslige hovedaftales § 4, at de hidtidige overenskomster kunne opsiges til udløb uden frigørelseskonflikt.

Dom af 7. december 2018 (AR2017.0433) Lars Hjortnæs, Lene Pagter Kristensen og Poul Dahl Jensen med ordinære dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Fjernvarme Fyn Distribution A/S mod Landsorganisationen i Danmark for FOA

Virksomhed kunne ved simpel opsigelse frigøre sig fra en af to tidligere overenskomster og hovedaftale ved indmeldelse i ny arbejdsgiverforening

Sagen angik en virksomhed, der hidtil havde været omfattet af en serviceaftale med Kommunernes Landsforening (KL) og som følge heraf var omfattet af to overenskomster, der var indgået mellem KL og FOA - Overenskomst for husassistenter og Overenskomst for kantinedere og rengøringsledere/-chefer. Efter at virksomheden var blevet indmeldt i Dansk Industri (DIO I), opsagde virksom-

heden serviceaftalen med KL. Sagen angik herefter for Arbejdsretten betingelserne for, at virksomheden efter indmeldelsen i Dansk Industri kunne blive frigjort fra de to overenskomster indgået mellem KL og FOA og i tilknytning hertil fra Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl. Spørgsmålet var navnlig, om frigørelse fra disse overenskomster kunne ske ved simpel opsigelse af overenskomsterne, sådan som det var sket, eller om frigørelse i mangel af aftale med FOA kun kunne ske ved at iværksætte arbejdsstandsning (frigørelseskonflikt).

Der var mellem parterne enighed om, at det arbejde i virksomheden, som var omfattet af Overenskomst for husassistenter, også var dækket af Industriens Overenskomst. Parterne var endvidere enige om, at Industriens Overenskomst ikke dækkede det område, der var omfattet af Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer. Arbejdsretten fandt det ikke dokumenteret, at sidstnævnte arbejdsområde i virksomheden var dækket af andre overenskomster, som DIO I har indgået med forbund eller grupperinger, der er medlem af LO.

På baggrund af en nærmere analyse af Hovedaftalens bestemmelser om frigørelse og arbejdsretlig praksis herom og om forståelsen af Industriens Overenskomst - herunder Arbejdsrettens dom af 31. marts 2010 i sag ARD 2009.0255 (Arriva) med omtale af voldgiftskendelse af 16. oktober 2006 og med omtale af Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i sag ARD 2007.067 (Unilever) - udtalte Arbejdsretten, at FOA ikke under de i sagen foreliggende omstændigheder i medfør af Hovedaftalen kunne kræve, at virksomheden som betingelse for at frigøre sig fra Overenskomst for husassistenter skulle iværksætte lockout med henblik på at give FOA mulighed for at fastholde overenskomstdækningen for et arbejdsområde, som det efter virksomhedens indmeldelse i DIO I tilkommer et andet LO-medlem, CO-Industri, at overenskomstdække gennem Industriens Overenskomst.

Virksomheden var derfor frigjort fra overenskomsten for husassistenter ved den skete opsigelse og overgangen til Industriens Overenskomst. I tilknytning hertil var virksomheden desuden frigjort fra Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl. for så vidt angår dette overenskomstområde.

Arbejdsretten udtalte for så vidt angår Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer, at virksomheden ikke var blevet frigjort for denne overenskomst ved den skete opsigelse og dermed heller ikke for Hovedaftalen mellem KL og FOA, som fortsat var gældende for så vidt angår denne overenskomst med det indhold, den havde, da serviceaftalen med KL blev bragt til ophør.

Bilag 2 Resumé af de væsentligste af årets retsformandsafgørelser

Organiserede sager

Retsformandsafgørelse af 26. juni 2018 (AR2018.0801) Poul Dahl Jensen

Landsorganisationen i Danmark for FOA mod Kommunernes Landsforening (KL) for Københavns Kommune

Arbejdsretten kompetent til at tage stilling til, om modregning var berettiget.

Københavns Kommune havde trukket i lønnen til en pædagog ansat på et bosted til dækning af et tilbagebetalings- og efterbetalingskrav, som kommunen hævdede at have, selv om pædagogen havde gjort indsigelse mod kravet. Spørgsmålet om, hvorvidt pædagogen havde fået overenskomstmæssig løn, afhang af, om modregningen var berettiget, herunder om kommunens krav bestod. Kommunen havde nedlagt påstand om afvisning af sagen fra Arbejdsretten, subsidiært udsættelse

indtil de almindelige domstole havde afgjort spørgsmålet om berettigelsen af den foretagne modregning. FOA havde nedlagt påstand om, at sagen fremmedes ved Arbejdsretten.

Delafgørelsen vedrørte spørgsmålet, om Arbejdsretten - mod kommunens protest - som led i sin stillingtagen til de påstande, som parterne havde nedlagt i hovedsagen, havde kompetence til at tage stilling til, om modregningen var berettiget.

Retsformanden udtalte, at sager om påstået underbetaling i forhold til overenskomstmæssig løn henhører under Arbejdsrettens kompetence, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2. Arbejdsretten kan efter arbejdsretslovens § 10, stk. 2, behandle en sag indbragt i henhold til lovens § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen. Såfremt et præjudicielt lovfortolkningsspørgsmål må anses for afklaret i hidtidig retspraksis, anser Arbejdsretten sig for kompetent, også selv om en af parterne protesterer. Retsformanden fastslog herefter, at Arbejdsretten som led i afgørelsen af, om der forelå en overenskomststridig underbetaling, præjudicielt kunne tage stilling til, om kommunens krav bestod, og om der kunne ske modregning for kravet i lønnen. Retsformanden tog derfor FOA's påstand om fremme af sagen ved Arbejdsretten til følge.

Retsformandsafgørelse af 14. september 2018 (AR2017.0666) Poul Dahl Jensen

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Smurfit Kappa Danmark A/S

Sagen har baggrund i, at en række medarbejdere på en virksomhed overenskomststridigt havde nedlagt arbejdet fra onsdag den 7. juni 2017 til onsdag den 14. juni 2017, hvor arbejdet blev genoptaget. For at indhente den produktion, der var tabt som følge af arbejdsnedlæggelsen, arbejdede medarbejderne herefter fra onsdag den 14. juni 2017 og resten af ugen inkl. lørdag og søndag samt mandag den 19. juni 2017. Virksomheden gav dem herefter et fridøgn tirsdag den 20. juni 2017, jf. arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1, hvilket medarbejderne fik meddelelse om dagen forinden.

Uoverensstemmelsen angik, om arbejdstagerne havde krav på løn for tirsdag den 20. juni 2017, hvor de som nævnt havde fridøgn i henhold til arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1, og derfor ikke var på arbejde.

Efter overenskomstens § 19, stk. 4, og § 120 kan virksomheden, når den har behov for at indhente et produktionstab efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, uden dokumentation for nødvendigheden pålægge medarbejderne at udføre arbejde ud over normal arbejdstid inden for 14 dage efter genoptagelsen af arbejdet med henblik på at indhente den forsømte tid.

Virksomheden producerede emballage til fødevarerindustrien, og der er intet grundlag for at tilside-sætte virksomhedens vurdering af, at der var behov for at indhente det produktionstab, som var lidt under den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, hurtigst muligt. Som følge af arbejde i 3-hold-skift ugens fem første dage måtte indhentelse af forsømt tid ske ved arbejde i weekenden. På den baggrund var virksomheden berettiget til at inddrage søndag den 18. juni 2017 som lønnet arbejdsdag (uden overtidbetaling).

Retsformanden fandt endvidere, at overenskomstens ordning vedrørende indhentelse af forsømt tid må indebære, at flytningen af fridøgnet fra søndag den 18. juni til tirsdag den 20. juni 2017 kunne ske uden lønmæssige konsekvenser for virksomheden. Det bemærkedes herved, at flytningen af fridøgnet har baggrund i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse og det deraf forvoldte produktionstab, at arbejdstidsændringer i denne situation har hjemmel i overenskomsten, og at medar-

bejderne lønmæssigt bliver stillet på samme måde, som hvis de havde holdt fridøgn om søndagen og arbejdet om tirsdagen, dvs. de havde fået løn for én dag, men ikke for begge dage.

Herefter og da det, som klager havde anført om varslingen af fridøgnet, ikke kunne føre til et andet resultat, blev indklagedes påstand om frifindelse taget til følge.

Retsformandsafgørelse af 30. november 2018 (AR2018.0694) Marianne Højgaard Pedersen
Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst for DSB SOV mod Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund for et antal medlemmer af dette forbund

Medarbejdere pålagt skærpet bod, da arbejdsnedlæggelser var led i en systematisk aktion

Sagen vedrørte, hvorvidt en række arbejdsnedlæggelser, der vedrørte forskellige medarbejdergrupper i en virksomhed, og som umiddelbart havde forskellige årsager, var led i en systematisk aktion.

Retsformanden fandt, at arbejdsnedlæggelserne udsprang af det samme overordnede forhold. På den baggrund, og da arbejdsnedlæggelserne var rettet mod samme arbejdsgiver og var sket inden for et kort tidsrum, fandt retsformanden, at arbejdsnedlæggelserne var led i en systematisk aktion. Medarbejderne skulle derfor betale en skærpet bod.

Uorganiserede sager

Arbejdsretlig identitet – virksomhedsoverdragelse

Retsformandsafgørelse af 7. marts 2018 (AR2017.0511) Tine Vuust
Landsorganisationen i Danmark for HK Privat mod Dansk Tolke Partner ApS

Et I/S, der havde indgået overenskomst med HK Privat, var blevet lukket i forbindelse med, at der var sket en udvidelse af forretningsområderne og en omlægning af forretningsgange. Aktiviteterne med det nye forretningskoncept blev udført af et nystiftet ApS. Ved afgørelsen blev det lagt til grund, at virksomhederne, der havde samme ejerkreds og ledelse, samme navn bortset fra selskabsbetegnelse, telefon, mail, hjemmeside og adresse, og som overordnet set var beskæftiget inden for samme branche, i arbejdsretlig henseende ikke kunne anses for adskilte, og at ApS'et derfor også var bundet af overenskomsten med HK Privat.

Retsformandsafgørelse af 15. maj 2018 (AR2017.0573) Tine Vuust
Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod X

En eksportchauffør havde som del af sin aflønning krav på betaling af kørselsgodtgørelse på grundlag af et højere kilometerantal end sket. Den indklagede virksomheds indehaver, der havde overdraget aktiviteterne til en anden virksomhed, havde ikke godtgjort, at virksomhedsoverdragelsen var sket, før eksportchaufføren var endeligt fratrukket. Den indklagede virksomhed hæftede derfor for kravet om efterbetaling af løn mv. og ifaldt tillige en bod.

Bod

Retsformandsafgørelse af 6. februar 2018 (AR2017.0128) Tine Vuust
Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod X

Boden for manglende ”0-indberetning” til Feriekassen i et tilfælde, hvor der ikke var ansatte i virksomheden under overenskomsten, blev fastsat efter sædvanlig arbejdsretlig praksis til 3.500 kr.

Retsformandsafgørelse af 7. marts 2018 (AR2017.0642) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for CO-industri mod SSE Gruppen ApS

Det forhold, at virksomheden efter sagens anlæg ved Arbejdsretten havde indbetalt skyldige uddannelsesfondsbidrag, gav ikke grundlag for at fravige udgangspunktet for bodsfastsættelse efter organisationsaftalen af 8. november 2010 mellem CO-industri og DI om bod for manglende indbetaling af uddannelsesfondsbidrag.

Retsformandsafgørelse af 8. marts 2018 (AR2017.0744 m.fl.) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal mod Formatek A/S

Boden for fire tilfælde af manglende ”0-indberetning” til PensionDanmark i forbindelse med, at virksomheden ophørte med sine aktiviteter”, blev fastsat til 5.000 kr. Sekretariatslederen udtalte, at udgangspunktet pr. overlevering eller sag er en bod på 3.500 kr., men at der ved fastsættelsen af bodens størrelse samtidig skulle henses til, at alle pensionsbidrag var betalt rettidigt, og at der reelt kun var tale om to brud, som havde resulteret i fire overleveringer.

Underbetaling – omgåelse af overenskomst

Retsformandsafgørelse af 26. marts 2018 (AR2017.0221 m.fl.) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Residens Ejendomme ApS

Fagforeningen havde ved besøg på to byggepladser truffet polakker, som udførte arbejde for den indklagede virksomhed. Spørgsmålet i sagen var, om der mellem indklagede og polakkerne, der var organiseret som selvstændige enmandsvirksomheder, bestod et reelt forretningsforhold, eller om der var tale om omgåelse af overenskomsten som anført i Bygningsoverenskomstens § 5. Sekretariatslederen fandt på baggrund af en samlet vurdering af entrepriseaftalerne, den skete fakturering og arbejdets organisering på byggepladsen, at der var tale om omgåelse af overenskomsten, og den indklagede virksomhed skulle betale en bod udmålt efter ”differenceprincippet”.

Retsformandsafgørelse af 3. juli 2018 (AR2017.0549 og AR2017.0714) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Huset Service ApS

Det blev efter bevisførelsen lagt til grund, at de litauiske arbejdere, som 3F havde mødt ved besøg på to byggepladser, var ansat i den indklagede virksomhed, og at de ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. Virksomheden blev i den anledning pålagt at betale bod på hhv. 100.000 kr. og 35.000 kr., der var udmålt efter ”differenceprincippet”. En efterfølgende anmodning om genoptagelse af sagerne i medfør af arbejdsretslovens § 20, stk. 2, blev ikke imødekommet.

Retsformandsafgørelse af 13. september 2018 (AR2018.0224) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod TMN Crew ApS

Sagen drejede sig om betaling af kørselsgodtgørelse og diæter til en håndværker, som var ansat i flere på hinanden følgende vikariat hos den indklagede virksomhed, således at det ene vikariat udløb og et nyt påbegyndtes samtidig med, at håndværkeren afsluttede sig arbejde på en byggeplads og påbegyndte nyt arbejde på en anden byggeplads. Det blev ved afgørelsen lagt til grund, at der var

tale om én samlet ansættelse med skiftende arbejdssteder, uanset at det formelt fremstod som fire adskilte ansættelsesforhold, og at håndværkeren derfor havde krav på såvel kørselsgodtgørelse som diæter efter overenskomstens regler. Indklagede blev imidlertid frifundet for kravet om bod, idet 3F ved sin manglende reaktion havde bestyrket virksomheden i sin opfattelse af, at man overholdt overenskomstens regler.

Retsformandsafgørelse af 3. oktober 2018 (AR2018.0067) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod X

Sagen drejede sig om, hvorvidt den indklagede virksomheds samarbejde med to udenlandske underentreprenører, der var selvstændige enmandsvirksomheder, havde karakter af omgåelse af Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten. Efter bevisførelsen fandt sekretariatslederen, at der uanset indholdet i de – standardprægede – entreprisekontrakter i realiteten var tale om medarbejderlignende ansættelsesforhold på den ene af to byggepladser, som 3F havde besøgt, og at der derfor forelå omgåelse af overenskomsten. Bodden blev udmålt efter ”differenceprincippet”.

Retsformandsafgørelse af 17. november 2018 (AR2016.0515) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Nti-Design ApS

Efter bevisførelsen fandtes den – nu konkursramte – virksomhed, som den indklagede virksomhed i 2016 havde erhvervet ved en overdragelse omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, i realiteten at være identisk med den virksomhed, der havde indgået overenskomst med 3F i 1999, selvom navnene på de to virksomheder ikke var identiske. Der fandtes tillige at være arbejdsretlig identitet mellem den erhvervede og den indklagede virksomhed. Indklagede havde derfor begået brud på overenskomsten ved ikke at aflønne de ansatte efter overenskomstens bestemmelser igennem en længere årrække og ifaldt herfor en bod, som fastsattes efter ”differenceprincippet”. Der blev herved taget hensyn til lønbesparelsen over årene i forhold til nogle nærmere angivne medarbejdere, mens det ikke fandtes godtgjort, at indklagede havde haft en samlet lønbesparelse vedrørende ikke-navngivne personer, hvis ansættelsesforhold ikke var nærmere belyst.

Andet

Retsformandsafgørelse af 16. februar 2018 (AR2016.0313) Tine Vuust

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod G. P. Spedition ApS

Eksporthauffører havde i henhold til lokal overenskomst på virksomheden ret til en minimumsløn på 27.000 kr., der bestod af skattefri rejsegodtgørelse suppleret op med ferieberettiget løn. SKAT nægtede at anerkende de udbetalte rejsegodtgørelser i indkomstårene 2013 og 2014 som skattefrie med den begrundelse, at kørselssedler mv. ikke muliggjorde kontrol med udbetalingen af den skattefrie rejsegodtgørelse. Sekretariatslederen udtalte, at ansvaret for dokumentation for udbetaling af skattefrie rejsegodtgørelse og kontrollen hermed påhviler arbejdsgiveren, og at den indklagede virksomhed derfor skulle betale chaufførerne kompensation for deres tab ved SKATs afgørelser, hvilket beløb var opgjort i cirka 1,1 mio. kr. Der fandtes ikke grundlag for at pålægge virksomheden at betale feriegodtgørelse af kompensationsbeløbene, idet de skulle stille chaufførerne som om, rejsegodtgørelsesbeløbene havde været skattefrie, og dermed ikke var ”løn” i overenskomstens forstand. Virksomheden blev endvidere idømt en bod på 50.000 kr. for ikke at have overholdt skattereglerne og dermed overenskomsten i forbindelse med udbetalingen af skattefrie rejsegodtgørelse.

Retsformandsafgørelse af 3. juli 2018 (AR2017.0254 og AR2017.0564)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Huset Service ApS

Spørgsmålet om velfærdsforanstaltninger til ansatte på byggepladser var reguleret i overenskomsten og var dermed ikke et forhold, som Arbejdstilsynet skulle påse overholdelsen af. Sekretariatslederen fandt, at indklagede ikke havde opfyldt sine forpligtelser til at stille de nødvendige velfærdsforanstaltninger til rådighed for de ansatte på to forskellige byggepladser, og bestemte, at indklagede i den anledning skulle betale en bod på henholdsvis 15.000 kr. og 20.000 kr. En efterfølgende anmodning om genoptagelse af sagerne i medfør af arbejdsretslovens § 20, stk. 2, blev ikke imødekommet.

Bilag 3 Resumé af årets afgørelser indberettet af faglige voldgiftsretter

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Tilkendegivelse af 11. januar 2018 (FV2017.0104) Lene Pagter Kristensen

CO-industri for Dansk Metal mod DI Overenskomst I v/DI for Alfa Laval Aalborg A/S

Industriens Overenskomsts § 22, om krav på løn, er ikke gældende for praktikanter, da praktikanter efter dansk arbejdsret ikke er omfattet af de kollektive overenskomster, medmindre disse indeholder særlige bestemmelser herom. Derudover var der ikke dokumentation for, at aflønning af praktikanter var omfattet af parternes lokallønsaftale.

Tilkendegivelse af 19. januar 2018 (FV2016.0174) Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I (AKT) v/ DI for Keolis Bus Danmark A/S

Henset til at arbejdsgiveren har overladt det til buschaufførerne selv at indberette deres overtid, findes den tid, der for chaufførerne er forbundet med indberetningen at være direkte knyttet til deres arbejde som buschauffører. Udfyldelse af overtidssedler er således effektiv arbejdstid, jf. Landsoverenskomst for rutebilkørsel i provinsen mellem DI overenskomst I (AKT) og Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, hvormed dette udløser krav på overtidsbetaling, såfremt indberetningen ikke kan foretages inden for chaufførens normale arbejdstid.

Kendelse af 21. februar 2018 (FV2017.0139) Hanne Schmidt

Dansk Pilotforening mod DI som mandatar for Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden

SAS havde ikke pligt til at udlægge hovedferie i maj og september for piloter i 10. ferierotation, herunder for piloter i denne rotation, der ikke har fremsat ønske om placering af deres ferie.

Protokollat af 27. februar 2018 (FV2016.0049) Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I for Arriva Danmark A/S

Busruten ved tidspunktet for trafikselskabets udbud af ruten er afgørende for, om ruten skal karakteriseres som bybuskørsel eller regionbuskørsel. Efterfølgende ændringer af ruten påvirker ikke karakteristikken, medmindre omlægningerne har haft til formål at omgå overenskomstens regler.

De konkrete busruter var dermed ikke omfattet af reglerne om bybuspauser, da ruterne havde karakter af regionbuskørsel ved udbuddet.

Tilkendegivelse af 28. februar 2018 (FV2018.0018) Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund (3F) for medlemmer ansat hos MT Højgaard A/S mod Dansk Industri, DI Overenskomst I (DI) for MT Højgaard A/S

Fortolkning af "Prisliste for veludført tømrer og snedkerarbejde m.v. 2017" og "Hvidbog for veludført tømrer- og snedkerarbejde 2017" indgået mellem 3F og Dansk Byggeri i forhold til, hvorledes arbejde med oplægning af loft i form af plader i skinnesystem skal vederlægges.

Protokollat af 13. marts 2018 (FV2016.0124) Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I for Arriva Danmark A/S

Da det er fast praksis i busbranchen, at pausen starter og slutter ved bussen, fik klager ikke medhold i, at gangtiden til pauselokalet ikke skal indgå i den overenskomstmæssige pause. Såfremt de lokale forhold giver anledning til andet, må dette suppleres med en lokalaftale.

Tilkendegivelse af 12. april 2018 (FV2017.0125) Lene Pagter Kristensen

CO-industri for HK/Privat mod DI Overenskomst I v/DI for IBM Danmark ApS

Henset til, at forliget ikke indeholder nogen opsigelsesadgang, og rummer en generel og principiel stillingtagen til overenskomstens dækningsområde, anses forliget som en del af overenskomstdækningen for virksomheden, og kan dermed ikke opsiges ensidigt uafhængigt af Industriens Funktionsnæroverenskomst.

Tilkendegivelse af 13. juni 2018 (FV2017.0155) Marianne Højgaard Pedersen

Fagligt Fælles Forbund for A mod DI Overenskomst I/ATL for RenoNorden A/S

Henvist til fagretlig forhandling, da der består en sådan usikkerhed om indholdet af de konkrete lønftaler, som påstanden vedrører.

Protokollat af 20. september 2018 (FV2018.0042) Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I for Magnus Olesen A/S

Forudsætningen for at oppebære sygeløn efter § 19, stk. 1, litra a, i Træ- og Møbeloverenskomsten er, at de 6 måneders anciennitet er opnået inden sygdommens indtræden.

Tilkendegivelse af 22. november 2018 (FV2018.0077) Marianne Højgaard Pedersen

CO-Industri for Dansk Metal og Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst I for Danish Crown A/S

Lokalaftale kan ikke opsiges særskilt af medarbejderne, da aftalen var indgået på koncernniveau. Opsigelse må derfor ske på koncernniveau og ikke for den enkelte afdelings vedkommende.

DI Overenskomst II

Tilkendegivelse af 8. februar 2018 (FV2017.0020) Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II for ISS Facility Service A/S

Henset til den forholdsvis beskedne benyttelse af de offentlige toiletfaciliteter, var det ikke godtgjort, at forholdene på stedet var af en sådan karakter, at der var risiko for grov besmudsning. Betingelserne for at oppebære genetillæg efter Serviceoverenskomstens § 7, stk. 4, litra c, var hermed ikke opfyldt.

Kendelse af 22. februar 2018 (FV2017.0091) Poul Dahl Jensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II for Flenco Rengøring ApS

Udtrykket "arbejdstime" i serviceoverenskomstens §§ 6a og 10 omfatter alle de timer, der henregnes til arbejdstiden. Rejsetid ved transport mellem flere arbejdssteder skal således ud over grund-

timelønnen også tillægges servicetillæg og anciennitetstillæg, hvis medarbejderen opfylder betingelserne herfor.

Kendelse af 2. juli 2018 (FV2015.0141) Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet mod DI Overenskomst II for ISS Facility Services A/S og Elite Miljø A/S

"Den ferieberettigede løn" efter Serviceoverenskomstens § 21 skal forstås som den løn, der efter praksis på arbejdsmarkedet er indgået i beregningen af feriegodtgørelse efter ferielovens § 24.

Kendelse af 2. juli 2018 (FV2016.0167) Jon Stokholm

Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst II for Lindpro A/S

Det konkrete kursus anses for et "teknisk efteruddannelseskursus", og er omfattet af elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, hvormed arbejdsgiveren skal betale sædvanlig tidløn for den tid, lønmodtagerne forbruger på kurset.

Tilkendegivelse af 3. juli 2018 (FV2017.0157) Poul Sørensen

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

Serviceontørers arbejde med nedtagning af alarmer er en serviceopgave, der skal aflønnes med servicemontørens personlige løn, og som ikke kan kræves akkord aflønnet. Det kan ikke tillægges betydning, at nogle servicemontører for en kort tid fik arbejdet betalt med en aftalt akkordtimeløn, eller at et medlem af ledelsesgruppen udtalte sig om den eventuelle betydning af faktureringsmuligheden for montørernes aflønning.

Kendelse af 15. november 2018 (FV2017.0144) Poul Dahl Jensen

Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet for A mod DI Overenskomst II for Recover Nordic ApS

Serviceoverenskomstens § 8, medfører ikke, at en skadeservicemedarbejder - ud over den normale timeløn og akkordafsnstillæg - har krav på skadeservicetillæg, når den pågældende udfører asbestarbejde. Herudover inkluderer akkordafsnstillægget ikke servicetillægget efter overenskomstens § 6 b eller anciennitetstillægget efter § 10.

Kendelse af 18. november 2018 (FV2017.0172) Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II for Compass Group Danmark A/S

Henset til den særlige adskillelse mellem de lukkede afdelinger og modtagerkøkkenet, opfylder arbejdet i dette køkken ikke Serviceoverenskomstens § 7, stk. 4, om et timetillæg for arbejde præget af en nærmere beskrevet gene.

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 8. januar 2018 (FV2017.0143) Børge Dahl

BJMF mod Dansk Byggeri for Adecco A/S

Begæring om fristforlængelse og omberømmelse af hovedforhandling kunne ikke tages til følge, da der ikke var påberåbt særlige grunde hertil.

Protokollat af 6. marts 2018 (FV2018.0015) Tine Vuust og Tonny Wulff

3F Bygge, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening for murersjakket på Grønttorvet Blok 1 mod Dansk Byggeri for Larsen & Egelund ApS

En akkordaftale måtte ikke indebære en dårligere aflønning end den betaling, som murersjakket kunne opnå efter opmåling af arbejdet på grundlag af priskuranterne.

Kendelse af 20. april 2018 (FV2016.0142) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for PV Greve A/S

Virksomheden havde på rimelig og forsvarlig måde stillet passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed for medarbejderne, som det følger af Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 29. Det var derfor berettiget, at der ikke blev betalt skurpenge. Medarbejderne havde fået udleveret passende effekter, så det var muligt at spise i bilerne, der var adgang til offentlige toiletfaciliteter, og der var alternativer såfremt, der var tale om særligt tilsmudsede arbejdsopgaver.

Protokollat af 3. juli 2018 (FV2018.0032) Tine Vuust

3F Fagligt Fælles Forbund murersjak ved A mod Dansk Byggeri for CPMG Construct ApS

Et murersjak fik medhold i, at de var tildelt arbejde i akkord, som de skulle honoreres for, selvom akkordarbejdet ikke blev udført.

Kendelse af 5. oktober 2018 (FV2018.0086) Tine Vuust

3F Fagligt Fælles Forbund for murersvend A mod Dansk Byggeri for Hansson & Knudsen A/S

Murersvend havde ikke ret til siddepenge.

Protokollat af 5. november 2018 (FV2018.0050) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Bo Michelsen A/S

Akkordregnskab blev ikke rettidigt kritiseret, hvormed det var berettiget at afvise kritikken.

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 23. februar 2018 (FV2017.0176) Jon Stokholm

Dansk Metal mod TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S

Loyalitetsbonus i lokalaftale finder også anvendelse ved aflønning af indlejet arbejdskraft, da det ikke fremgik udtrykkeligt, at disse ikke skulle være omfattet af aftalen.

Kendelse af 28. juni 2018 (FV2018.0033) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for W.K. Byg I/S

Krav på diæter og transportopgørelse i forbindelse med udlejning til en rekvirentvirksomhed efter Bygningsoverenskomstens §§ 30 og 31.

Andre private overenskomster

Kendelse af 17. januar 2018 (FV2017.0094) Børge Dahl

Serviceforbundet mod Danmarks organisation for selvstændige frisører & kosmetikere (DOFK) for Hårstudiet v/Janni Hvidsted Sørensen

Frisøroverenskomstens § 29, stk. 11, skal forstås i overensstemmelse med bestemmelsens ordlyd. I forhold til dagpengeelementet, skal dette udregnes på baggrund af det maksimale dagpengebeløb for fuldtidsforsikrede. Ved deltidsansættelse skal der ske en forholdsmæssig tilpasning af dette faste dagpengefradrag.

Tilkendegivelse af 24. januar 2018 (FV2017.0141) Oliver Talevski

Danmarks organisation for selvstændige frisører & kosmetikere mod Serviceforbundet for Landsammenslutningen Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund

Til brug for godkendelse af en samarbejdsaftale efter frisøroverenskomstens § 32, stk. 3, kan der kræves udlevering af regnskaber fra den hidtidige arbejdsgivers forretning. Det var ikke godtgjort, at godkendelsesprocessen ikke var gennemført uden ugrundet ophold.

Protokollat af 2. marts 2018 (FV2017.0142) Niels Waage

HK Handel mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Jysk A/S

Ordlydsfortolkning af parternes butiksoverenskomst § 1, litra C og litra D medfører, at undtagelsesbestemmelsen i litra D også omfatter litra C, 5. afsnit om ydelse af frihed eller betaling af et særligt tillæg. De weekends, hvori en søndag falder inden for en af de perioder, der er nævnt i litra D, skal således ikke medregnes ved opgørelsen af det antal friweekends, som medarbejdere efter litra C, som hovedregel har krav på.

Kendelse af 19. april 2018 (FV2018.0005) Børge Dahl

Finansforbundet som mandatar for A mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening som mandatar for P/F BankNordik

§ 2, stk. 2, i Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid skal forstås som gældende for sager vedrørende opsigelse eller bortvisning af en individuel medarbejder.

Kendelse af 9. maj 2018 (FV2018.0007) Jytte Scharling

Blik- og Rørarbejderforbundet mod Skorstensfejerlauget for Skorstensfejermester A

§ 15, stk. 5, stk. 1, i Overenskomst 2017 mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet for Skorstensfejerkredsen må fortolkes således, at bestemmelsen giver hjemmel til at indbringe tvister om en afskedigelses rimelighed for faglig voldgift og til, at voldgiftsretten kan udmåle en godtgørelse, der må anses for rimelig under hensyn til de konkrete omstændigheder i sagen.

Kendelse af 14. maj 2018 (FV2017.0042) Jon Stokholm

HK/Privat som mandatar for A, B og C mod Tandlægeforeningen som mandatar for D

Da der ikke er hjemmel eller kutyme til at afregne merarbejdsbetaling med mindst hele eller halve timer, skal merarbejdet blot honoreres i forhold til den faktisk ydede tid.

Kendelse af 18. juni 2018 (FV2017.0093) Lene Pagter Kristensen, Poul Dahl Jensen og Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Dansk Avis Omdeling A/S

Ikke grundlag for at forstå Budoverenskomsten mellem DMA og 3F-transportgruppen således, at kun distribution af pakker med bøger købt over internettet var dækket overenskomsten. Distribution af pakker med andre produkter, der har en størrelse, vægt og format, der gør udbringning ved bude mulig, er også omfattet af overenskomsten.

Protokollat af 21. juni 2018 (FV2017.0175) Lene Pagter Kristensen

HK Service Hovedstaden for A, B og C mod Fagligt Fælles Forbund

Fratrædelsesgodtgørelse efter § 13 i parternes overenskomst, er også gældende, hvis den fratrædende medarbejder fratræder efter at være sagt op. Efter bestemmelsens ordlyd eller formål er der ikke grundlag for generelt at fortolke bestemmelsen på den måde, at den kun gælder, hvis det er den ansatte selv, som har sagt op med henblik på at gå på folkepension, førtidspension eller efterløn.

Kendelse af 2. juli 2018 (FV2017.0075) Poul Dahl Jensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for E.P. Service.dk ApS

Skadeservicetillæg kan kun kræves for det tidsrum, hvor arbejdsopgaver med skadeservice og lignende udføres. Genetillæg udbetales kun, så længe genen består, og ikke for det fulde arbejde.

Kendelse af 4. juli 2018 (FV2017.0107) Oliver Talevski

Fagligt Fælles Forbund mod GLS-A for HedeDanmark A/S

Sagen angik fortolkning af skovbrugsoverenskomstens § 34, stk. 4. Bestemmelsen indebar ikke, at en entreprisekontrakt skal være skriftlig. Oplysning om brugervirkosomhedens overenskomst- og aftaleforhold skal gives senest samtidig med, at entrepriseaftalen indgås, men behøver ikke at fremgå af selve entrepriseaftalen i de tilfælde, hvor denne udformes skriftligt.

Kendelse af 15. oktober 2018 (FV2018.0026) Oliver Talevski

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TeamVikaren.dk, Kolding ApS

Der var ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens beslutning, hvorefter en vikars arbejde på et lager var omfattet af HK funktionæroverenskomsten og ikke af 3F vikaroverenskomsten, herunder 3F lageroverenskomsten.

Protokollat af 12. november 2018 (FV2018.0061) Lene Pagter Kristensen

3F Transportgruppen mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Hjem-Is A/S

Overenskomsten for sælgere hos Hjem-is depoterne skal forstås således, at der skal ydes timebetaling for samtlige præsterede arbejdstimer, uanset der ydes bonus.

Kendelse af 30. november 2018 (FV2018.0080) Poul Søgaard

Serviceforbundet for Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund mod Danmarks organisation for selvstændige frisører og kosmetikere for Hair by Carøe

Overenskomst mellem Danmarks organisation for selvstændige frisører og kosmetikere og Landsammenslutningen Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund § 18 sammenholdt med ferielovens § 25 betyder, at der skal betales pension af sygeferiegodtgørelse i hele den periode, hvor medarbejderen er berettiget til sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 25.

Protokollat af 12. december 2018 (FV2018.0102) Jens Kristiansen

HK Privat mod KMD A/S

Efter ordlyden af parternes lokalaftale om tryghed, er aftalen ikke gældende, hvor medarbejderne ikke accepterer vilkårsændringer i form af bortfald af tryghedsaftalen, og dermed betragtes som opsagt, da væsentlige stillingsændringer ikke umiddelbart medfører stillingsbortfald. Den individuelle varsling af ændring af ansættelsesvilkårene over for den enkelte medarbejder blev samtidig anset som gyldig.

Offentlige overenskomster**Kendelse af 22. januar 2018 (FV2017.0065) Lars Hjortnæs**

Fagligt Fælles Forbund mod Det Kongelige Teater

Lokalaftalens mulighed for "efteruddannelse (AMU-kurser eller tilsvarende)" til de opsagte medarbejdere omfattede ikke outplacementforløb, da dette ikke anses som efteruddannelse.

Protokollat af 9. april 2018 (FV2017.0161) Lene Pagter Kristensen

Lærernes Centralorganisation for A mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for SOSU Nord

Påstand om afvisning af sagen på baggrund af forkeret anmodning om forhandling i henhold til fællesoverenskomstens § 19, stk. 1, 2. pkt. blev ikke taget til følge, da der forelå fejl fra begge parter.

Protokollat af 27. juni 2018 (FV2018.0013) Marianne Højgaard Pedersen

Dansk Sygeplejeråd mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Hovedstaden

Gastro-enheden på Herlev og Gentofte Hospitaler er omfattet af definitionen i § 3, stk. 2, om geografisk adskilte institutioner. Vilkår om at arbejde på geografisk adskilte institutioner skal efter bestemmelsen aftales med allerede ansatte, og vilkåret skal varsles som en opsigelse med pligt til genansættelse på ændrede vilkår, hvis der ikke kan indgås en aftale med allerede ansatte om pligt til at arbejde på flere geografisk adskilte institutioner inden for samme ledelsesområde, jf. § 3, stk. 2.

Kendelse af 29. august 2018 (FV2017.0013) Oliver Talevski

Akademikerne, Lærernes Centralorganisation og CO10 mod Moderniseringsstyrelsen

Parternes overenskomster er ikke til hinder for, at eksterne lektorer på professionshøjskoler, erhvervsakademier mv. ansættes i henhold til timelønscirkulæret.

Kendelse af 21. september 2018 (FV2017.0064) Lars Hjortnæs

Lærernes Centralorganisation mod Kommunernes Landsforening

De omhandlede overenskomster ses ikke at indeholde bestemmelser, som nærmere regulerer skolernes ledelsesret på en måde, der har en sådan nærmere bestemt og nødvendig sammenhæng med spørgsmålet om ophavsret til læringsforløb, at parterne må have haft en forudsætning om, at en bestemt ophavsretlig retsstilling i forhold til læringsforløb skulle gælde eller ikke måtte ændres uden klagers samtykke.

Tilkendegivelse af 26. september 2018 (FV2017.0086) Lars Hjortnæs

Forhandlingsfællesskabet mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland

Ordlyden af rammeaftalens § 17 giver ikke grundlag for at forstå bestemmelsen således, at regionen har pligt til at forhandle med den relevante personaleorganisation om enhver stillingsændring. Beslutningen om at flytte A og B til andre afdelinger som led i den generelle omstrukturering krævede derfor ikke, at regionen skulle forhandle med FOA forinden. Bortfald af funktionstillæg anses for at have en sådan betydning for A og B, at denne ændring af stillingsvilkårene ikke burde være sket uden varsel.

Protokollat af 19. november 2018 (FV2017.00906) Børge Dahl

Lærernes Centralorganisation mod AOF Center Sydjylland

Parterne var enige om at forlige uoverensstemmelserne angående lokallønspulje og -tillæg. Vedrørende størrelsen af startpuljen fandt opmanden, at forholdene i marts 2008 var så atypiske, at der skal findes en beregningsmetode, der retter op på dette forhold. Startpuljen findes passende at kunne fastsættes til et årligt beløb på 5.000 kr. i 1.10.97-niveau pr. årsværk. Ved opgørelsen af den aktuelle pulje pr. 1. januar 2019 skal der gås frem som angivet i overenskomstparternes 2013-vejledning.

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

DI Overenskomst II

Protokollat af 22. maj 2018 (FV2017.0124) Lene Pagter Kristensen

Serviceforbundet for A mod DI Overenskomst II for Securitas A/S

Ikke godtgjort, at A i forbindelse med ansættelsen havde givet urigtige oplysninger eller fortiet væsentlige oplysninger, som hun måtte være klar over, havde betydning for arbejdets udførelse. Bevisbyrden for, at der var det fornødne bortvisningsgrundlag, var derfor ikke løftet.

DI i øvrigt

Kendelse af 23. maj 2018 (FV2017.0163) Poul Søgaard

Dansk Pilotforening som mandatar for A mod DI som mandatar for Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden (SAS)

A havde, ved at tage sin datter med på en flyvning uden de nødvendige tilladelser, misligholdt sit ansættelsesforhold som kaptajn. Henset til de konkrete omstændigheder var misligholdelsen dog ikke af en sådan grovhed, at det kunne begrunde en bortvisning.

Tilkendegivelse af 8. november 2018 (FV2018.0051) Marianne Højgaard Pedersen

Fødevareforbundet NNF mod DI for Tican Fresh Meat A/S

Medarbejderen havde misligholdt sine pligter under ansættelsesforholdet i en sådan grad, at bortvisning var berettiget.

Protokollat af 20. december 2018 (FV2018.0160) Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund for A mod DI for Keolis Danmark A/S

Bortvisning berettiget, da det var udtrykkeligt præciseret i ansættelseskontrakt og andre instrukser, at det ville blive betragtet som grov misligholdelse, hvis de udleverede midler ikke blev opbevaret forsvarligt og anvendt korrekt.

Overenskomster med Dansk Byggeri

Forlig efter tilkendegivelse af 29. januar 2018 (FV2017.0143) Børge Dahl

3F, Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening i København (BJMF) mod Dansk Byggeri for Adecco A/S

Da det faktisk udførte arbejde ikke var i overensstemmelse med de fastlagte arbejdsplaner og Jord- og betonoverenskomsten fra 2014, indgik parterne forlig om efterbetaling.

Kendelse af 23. april 2018 (FV2017.0149) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Tømrer- og Snedkerfirmaet Jensen & Jensen A/S

Da det er et grundlæggende akkordprincip, at der kun er pligt til at betale, hvad akkorddeltagerne har tjent, var virksomheden berettiget til at modregne sit krav i løntilgodehavendet, hvor to medarbejdere overenskomststridigt havde forladt en akkord, før akkordarbejdet var afsluttet.

Protokollat af 4. maj 2018 (FV2017.0180) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Stenklint A/S og Vestmur ApS (nu MCJ Renovering APS)

Ikke grundlag for at statuere identitet mellem to selskaber, da det ikke kan antages, at de overenskomstmæssige rettigheder blev søgt omgået ved den konkrete konstellation. I forhold til efterbetalingskravet var der kun ført tilstrækkeligt bevis for en del af medarbejderne.

Kendelse af 6. juni 2018 (FV2017.0147) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund (3F) mod Dansk Byggeri for CR Construction Danmark A/S

Ikke tilstrækkeligt sikkert bevis for, at der med bindende virkning for virksomheden er indgået aftale om afslutning og opgørelse af akkorden før arbejdsopgavens færdiggørelse.

Protokollat af 6. juni 2018 (FV2018.0019) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Simon Bauunternehmung GmbH

De indgåede arbejdstidsaftaler fra år 2016 opfylder kravene i § 9 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten, og virksomheden har godtgjort, at overenskomsten er overholdt for så vidt angår betaling af løn mv. På baggrund af de foreliggende oplysninger og beregninger er der heller ikke grundlag for at antage, at overenskomsten ikke skulle være overholdt for så vidt angår aflønning af medarbejderne for arbejdsperioden i år 2017.

Protokollat af 27. september 2018 (FV2017.0128) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for P. Winther Jespersen A/S

Da virksomheden ikke har løftet bevisbyrden for, at det var aftalt, at de indberettede timer først skulle drøftes ved akkordens afslutning, var virksomhedens kritik af akkorderingssedlerne fremsat for sent efter Bygningsoverenskomstens § 33, stk. 4.

Protokollat af 24. oktober 2018 (FV2018.0064) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Kaefer ESG GmbH

Et generelt forbehold om ret til at videreføre sagen for samtlige af virksomhedens ansatte var ikke tilstrækkeligt til at fastslå, at der er sket fagretlig behandling vedrørende dette forbehold. Indklagede havde på møderne udtalt sig mod en sådan udvidelse af sagen, og der var i øvrigt ikke forelagt nærmere oplysninger vedrørende andre arbejdspladser end den pågældende.

I forhold til opgørelsen af kravet kan virksomhedens besparelse alene angå det beløb, virksomheden skulle have indbetalt som sit bidrag til pensionsordningen.

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 26. november 2018 (FV2018.0115) Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet mod Tekniq for GK Rør ApS

Adgangen til at afbryde akkorden efter bygherrens konkurs var ikke bortfaldet, selvom arbejdsgiveren forhandlede med den ultimative bygherre, om arbejdets genoptagelse og genoptog arbejdet midlertidigt.

Andre private overenskomster

Protokollat af 25. juni 2018 (FV2017.0166) Jens Kristiansen

Fagligt Fælles Forbund mod Odense renovation

Ikke krav på godtgørelse efter afskedigelse af en medarbejder som følge af en straffedom for forhold begået i fritiden.

Tilkendegivelse af 4. juli 2018 (FV2018.0036) Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for A mod Glarmesterlauget i Danmark for Glarmester Per Lang ApS

Lokalaftale om placering af arbejdstid på lørdage var ikke i overensstemmelse med Glasoverenskomsten.

Kendelse af 16. november 2018 (FV2018.0081) Jytte Scharling

Blik- og Rørarbejderforbundet for A mod Skorstensfejlerlauget for Skorstensfejermester B

Afskedigelse af A var urimelig. Det var ikke godtgjort, at det ikke var muligt at skaffe vikarassistance, og der var ikke søgt en afklaring af A's forventede sygeperiode eller fortsatte arbejdsevne forinden afskedigelsen.

Kendelse af 16. november 2018 (FV2018.0006) Jon Stokholm

Fagligt Fælles Forbund (3F) mod Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening For NCC Industry A/S

Bevisbyrden for, at medarbejderen selv har opsagt sit ansættelsesforhold, er ikke løftet.

Offentlige overenskomster

Protokollat af 2. januar 2018 (FV2017.0077) Jytte Scharling

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

Misligholdelse af ansættelsesforhold, da A tilsidesatte sin pligt til at udføre sit arbejde personligt, og ikke havde arbejdsgiverens accept til at sætte en anden i sit sted. Da arbejdet krævede særlig viden og erfaring fra medarbejderen, anses misligholdelsen for så grov, at bortvisningen var berettiget.

Tilkendegivelse af 24. januar 2018 (FV2016.0157) Poul Sørensen

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

Væsentlig misligholdelse af ansættelsesforhold, at lægeattest først blev fremsendt efter længere tid og flere opfordringer. Bortvisning var hermed berettiget.

Kendelse af 15. februar 2018 (FV2017.0047) Lars Hjortnæs

Danmarks Lærerforening som mandatar for A mod Københavns Kommune

Henset til, at der ikke var gjort nok forsøg på at fjerne enhver tvivl om, hvad A skulle gøre og undlade at gøre for at rette op og undgå at blive afskediget, var der tale om en uproportional afskedigelse.

Kendelse af 30. april 2018 (FV2017.0165) Jens Kristiansen

Fagligt Fælles Forbund mod Kommunernes Landsforening for Hillerød Kommune

Der var tale om grov tilsidesættelse af de pligter, som gælder for ansættelsen, da A optrådte på en uacceptabel og konfliktoptrappende måde. Henset til, at der gik mere end 3 uger fra episoden til fremsendelse af påtænkt bortvisning, har kommunen dog udvist en sådan grad af passivitet, at den har været afskåret fra at bortvise A.

Protokollat af 22. maj 2018 (FV2018.0003) Lars Hjortnæs

Foreningen af Speciallæger som mandatar for A mod Region Sjælland

Uforholdsmæssig hård sanktion at bortvise A på grund af forsinket fremsendelse af dokumentation for sygdom.

Kendelse af 12. juli 2018 (FV2018.0063) Lene Pagter Kristensen
Yngre Læger for A mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

Ikke i strid med aftaleretlige, ansættelsesretlige, offentligretlige eller forvaltningsretlige regler eller principper at A ikke blev frigjort for som led i sit hoveduddannelsesforløb at arbejde som læge på en medicinsk afdeling.

Kendelse af 23. september 2018 (FV2018.0011) Børge Dahl
FOA som mandatar for A mod Danske Regioner for Region Sjælland

Bortvisning var berettiget, da det anses for et alvorligt brud på det nødvendige tillidsforhold og loyalitetspligten, hvis en ansat misbruger adgang til ting på arbejdet til uden tilladelse at tage ting med hjem for at bruge dem privat. Det gælder, også selv om den ansatte agter at levere tingene tilbage efter endt brug.

Kendelse af 5. oktober 2018 (FV2017.0115) Oliver Talevski
CO10 for Dansk Kirkemusiker Forening for A mod Kirkeministeriet for X Sogns Menighedsråd

Afskedigelse af en kirkesanger som følge af ophør af et samarbejde mellem to menighedsråd var ikke berettiget. Afskedigelsen var heller ikke berettiget af andre grunde, og den afskedigede person havde krav på en godtgørelse.

Kendelse af 5. oktober 2018 (FV2017.0115) Oliver Talevski
CO10 for Dansk Kirkemusiker Forening for A mod Kirkeministeriet for X Menighedsråd

Afskedigelse af en organist som følge af ophør af et samarbejde mellem to menighedsråd var ikke berettiget. Afskedigelsen var heller ikke berettiget af andre grunde, og den afskedigede person havde krav på en godtgørelse.

Kendelse af 8. oktober 2018 (FV2017.0081) Børge Dahl
FOA – Fag og Arbejde mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Midtjylland

Kollektiv afskedigelse af fire social- og sundhedsassistenter, som alle havde høj anciennitet, stor erfaring og stærk faglig kompetence, var ikke rimeligt begrundet i det forhold, at der skulle spares ved personalereduktion, da der samtidig blev ansat fire sygeplejersker.

Tilkendegivelse af 5. november 2018 (FV2018.0085) Poul Sørensen
Dansk Formands Forening for A mod X Kommune

Seksuel krænkelse af en medarbejder var grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og bortvisning var berettiget.

Tilkendegivelse af 20. november 2018 (FV2018.0076) Marianne Højgaard Pedersen
HK Privat for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for RB Salg ApS

Ikke godtgjort at medarbejderen selv opsagde sin stilling, hvormed der var tale om bortvisning af medarbejderen, og denne bortvisning var usaglig.

Tilkendegivelse af 13. december 2018 (FV2018.0120) Poul Sørensen

Danmarks Lærerforening for A mod X Kommune

A's forseelse burde have været afgjort med en alvorlig advarsel frem for opsigelse, og der er derfor ikke den fuldt nødvendige proportionalitet mellem A's forseelse og skoleledelsens sanktion.

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 6. december 2018 (FV2018.0103) Jytte Scharling

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for NET CONSTRUCTION ApS

Bevisførelsen bestyrkede i væsentlig grad, at indklagede har omgået overenskomstens bestemmelser igennem en længere årrække ved at have beskæftiget litauiske bygningsarbejdere.

Andre private overenskomster

Protokollat af 25. juni 2018 (FV2017.0168) Poul Søgaard

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for Connection Vikar ApS København

De indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid var ikke ugyldige. Kravet for manglende efterlevelse af Maleroverenskomsten ved afregning af løn, overtidsbetaling, udetillæg til en række udenlandske malere blev herefter fastsat skønsmæssigt.

Særligt om tillidsrepræsentanter mv.

DI Overenskomst I

Protokollat af 21. november 2018 (FV2018.0071) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I v/ DI for Herning Turist ApS

Hvervet som arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden var ophørt forinden medarbejderens fratreden, og den særlige ansættelsesretlige beskyttelse fandt derfor ikke anvendelse.

DI i øvrigt

Protokollat af 18. juni 2018 (FV2017.0120) Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund for A og B mod DI for Smurfit Kappa Danmark A/S

Berettiget at tildele tillidsrepræsentanter en advarsel, da de havde bedt ikke-organiserede om at rejse sig og forlade et møde, som de var mødt op til i overensstemmelse med mødeindkaldelsen.

Andre private overenskomster

Tilkendegivelse af 11. december 2018 (FV2018.0133) Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Rengøring Nord ApS

Fristen for begæring om afholdelse af faglig voldgift angående opsigelse af en tillidsrepræsentant var ikke iagttaget.

Offentlige overenskomster

Kendelse af 11. juni 2018 (FV2017.0150) Oliver Talevski

OAo, Akademikerne, CO10 og Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen

Spørgsmål om fortolkning eller udfyldning af § 3, stk. 4, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. Det blev fastslået, at orienteringen af tillidsrepræsentanten om en forestående afskedigelse skal gives på en måde, der gør det muligt at identificere den pågældende medarbejder, og at orienteringen skal gives senest samtidig med eller umiddelbart efter, at den pågældende medarbejder selv får besked herom.

Bilag 4 Resumé af årets afskedigelses- og ledernævnsafgørelser

Berettigede dispositioner

Tilkendegivelse af 1. maj 2018 (20180001) Marianne Højgaard Pedersen

3F for A mod Dansk Industri for SAS Ground Handling Denmark A/S

Ikke usagligt at afskedige medarbejder, der med grov uagtsomhed havde påkørt kantsten og påført virksomheden betydelige skader.

Kendelse af 14. maj 2018 (20171194) Lene Pagter Kristensen

Tandlægeforeningen for Tandlægecentret Viborg I/S

Ikke usagligt at varsle medarbejder med over 25 års anciennitet ned i tid, da der var afgørende driftsmæssige årsager til, at medarbejderne blev varslet ned i tid.

Tilkendegivelse af 17. maj 2018 (20171029) Marianne Højgaard Pedersen

HK/Privat for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Den Sociale Udviklingsfond

Ikke usagligt at afskedige medarbejder med handicap på grund af sygdom, da virksomhed havde gennemført hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger.

Tilkendegivelse af 29. juni 2018 (20180140) Marianne Højgaard Pedersen

HK Danmark for A mod DI for Glud & Marstrand A/S

Ikke grundlag for at kritisere virksomhedens skøn over, hvilken medarbejder der bedst kunne undværes i virksomheden i forbindelse med arbejdsmangel, og virksomheden havde ikke pligt til at søge medarbejderen omplaceret.

Tilkendegivelse af 6. juli 2018 (20160277-80) Lene Pagter Kristensen

HK Danmark for et antal medlemmer mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Jysk Fynske Medier P/S

Medarbejdere var tilstrækkeligt oplyst omkring nyt lønsystem og var således ikke i en situation, der kunne sidestilles med usaglige afskedigelser.

Tilkendegivelse af 23. november 2018 (20180491 og 20180492) Lene Pagter Kristensen

Teknisk Landsforbund for A og B mod DI for Grundfos A/S

Sagligt at afskedige to medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, da deres specialiserede funktioner blev overført til et udenlandsk selskab, hvormed deres stillinger i Danmark blev nedlagt.

Tilkendegivelse af 23. november 2018 (20180534) Lars Hjortnæs

Ledernes Hovedorganisation for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Aldi Karlslunde K/S

Bortvisning af filialleder var berettiget grundet hendes overtrædelse af interne retningslinjer.

Tilkendegivelse af 29. november 2018 (20180617) Poul Dahl Jensen

Teknisk Landsforbund for A mod DI for Semco Maritime A/S

Ikke usagligt at afskedige medarbejder med mere end 25 års anciennitet, da virksomheden havde undersøgt mulighederne for omplacering.

Uberettigede dispositioner

Tilkendegivelse af 10. april 2018 (20180030) Poul Dahl Jensen

3F for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Terndrup Taxa & Turistbusser A/S

Bortvisning begrundet i arbejdsnægtelse var uberettiget.

Tilkendegivelse af 29. juni 2018 (20180081) Lars Hjortnæs

HK Danmark for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Agri-Norcold A/S

Opsigelse af medarbejder var ikke saglig, eftersom den ikke var proportional med medarbejderens fejl.

Tilkendegivelse af 19. juli 2018 (20180326 og 20180330) Poul Dahl Jensen

Dansk Metal for A og B mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TDC A/S

Bortvisning af medarbejdere, der havde brudt virksomhedens alkoholpolitik, var ikke saglig, men opsigelse af dem var saglig.

Tilkendegivelse af 28. august 2018 (20180405) Poul Dahl Jensen

3F for A mod DI for Grundfos A/S

Opsigelse annulleret, da opsigelsen ikke var proportional. Det var dog i orden at fratage medarbejderen sin funktion som truckfører. Der blev lagt vægt på medarbejderens lange anciennitet, og at virksomheden nemt kunne omplacere medarbejderen.

Kendelse af 22. oktober 2018 (20180033) Poul Dahl Jensen

Ledernes Hovedorganisation for A og B mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Fakta A/S

Bortvisningen af to butikschefer var ikke berettiget, eftersom det ikke kunne lægges til grund, at de havde kendskab til uregelmæssigheder i relation til timeangivelse og lønafregning til to medarbejdere.

Kendelse af 23. november 2018 (20180469) Lars Hjortnæs

Ledernes Hovedorganisation for A mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Lidl Danmark K/S

Bortvisningen af en stressramt butikschef, der havde lukket butikken før tid, var ikke berettiget, men det ville have været berettiget at opsiges ham med et sædvanligt varsel.

Bilag 5 Resumé af årets tjenestemandssrettsdom

Dommen kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 9. august 2018 (TR2017.001) Lene Pagter Kristensen med faglige dommere

Akademikerne for HOD - Hovedorganisationen af Officerer i Danmark mod Finansministeriet for Forsvarsministeriets Personalestyrelsen

Bagvagtfunktion udgjorde ikke en rådigheds- eller tilkaldevagttjenesteforpligtelse

Sagen angik, om A i en periode som bagvagt i Hjemmeværnskommandoen havde udført arbejde, der var omfattet af en aftale vedrørende rådigheds- og tilkaldevagttjeneste, og derfor havde været berettiget til tillæg. Sagen vedrørte derudover, om A var forskyldt som følge af, at A ikke havde fået udbetalt dette tillæg.

Tjenestemandssretten fandt, at aftalen om rådigheds- og tilkaldevagttjeneste regulerede en ordning, der havde til formål at kompensere en vagthavende, som ved at stå til rådighed og om nødvendigt være klar til at møde på tjenestestedet inden for en nærmere fastsat tidsramme led et indgreb i sin handle- eller bevægelsesfrihed. Forpligtelsen til at stå til rådighed - og retten til kompensation herfor - fulgte af, at vedkommende var anført på en vagtrose eller -liste over det personel, som var beordret til at være på vagt.

A havde ikke været anført på en vagtrose eller -liste, han havde ingen pligt til at kunne møde frem på tjenestestedet inden for en nærmere fastsat tidsramme, og der var ikke tale om, at han som led i omgangstjeneste var pålagt at forrette rådigheds- eller tilkaldevagttjeneste i stedet for at være på vagt på tjenestestedet. Det var vagthavende - ikke bagvagten - som var på vagt, A blev som bagvagt kun kontaktet lejlighedsvis, og det var ikke pålagt ham som en tjenestepligt at besvare opkald. A var dermed ikke pålagt en indskrænkning i sin handle- eller bevægelsesfrihed, som kan sidestilles med den form for rådigheds- og tilkaldevagttjeneste, som var omfattet af aftalen om rådigheds- og tilkaldevagttjeneste. Den funktion, som A havde varetaget som bagvagt, måtte tværtimod anses for at have udgjort et led i varetagelsen af stillingen som chef, som ikke var gået ud over, hvad der kunne forventes af en chef på det niveau, og som ikke kunne begrunde særskilt honorering, uden der var indgået en aftale herom, hvilket ikke var tilfældet.

Indklagede frifandt herfter for de af klager nedlagte påstande.