

Arbejdsretten og Tjenestemandsretternes



Årsberetning 2015

Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Arbejdsretten	6
1.1. <i>Kompetence</i>.....	6
1.2. <i>Sammensætning</i>	7
1.2.1. Regelsættet	7
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	7
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	7
1.3. <i>Retsmøder</i>	9
1.4. <i>Retssagerne</i>.....	9
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	9
1.4.2. De modtagne sager	10
1.4.3. Afsluttede sager.....	10
1.4.4. Sagernes karakter	11
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	11
1.4.6. Verserende sager	12
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde.....	12
1.5. <i>Andre opgaver</i>	14
1.5.1. Udpegning af opmænd	14
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	15
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven	15
2. Tjenestemandretterne.....	15
2.1. <i>Kompetence</i>.....	15
2.2. <i>Retternes sammensætning</i>	16
2.2.1. Regelsættene	16
2.2.2. Tjenestemandretternes formandskab	16
2.2.3. Landsdommerne	16
2.2.4. De ministerudnævnte dommere.....	17
2.3. <i>Retssagerne</i>.....	17
3. Sekretariatet.....	18
3.1. <i>Lokaler</i>	18
3.2. <i>Medarbejdere</i>	18
3.2.1. De faste medarbejdere.....	18
3.2.2. Serviceenheden	19
3.2.3. Sekretariatslederen	19
3.2.4. Fuldmægtigene	19
4. Informationsvirksomhed.....	19
4.1. <i>Hjemmeside</i>	19
4.2. <i>Nyhedsbrev</i>	19
4.3. <i>Årsberetning</i>	20
4.4. <i>Besøg</i>.....	20
5. Internationalt samarbejde	20
6. Aktuelle spørgsmål	21
Bilag 1	28

Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme	28
<i>Kronologisk opstillede resuméer af arbejdsretsdomme med henvisninger til praksis og litteratur</i>	29
Bilag 2	36
Årets tjenestemandretlige dom	36
Bilag 3	36
Fortolkningsspørgsmål mv.	36
Spørgsmål om overenskomstbrud mv.	37
Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere	37
Spørgsmål om usaglig afskedigelse	37
Særligt om tillidsrepræsentanter	37
Formalitetsspørgsmål	37
Andre spørgsmål	49
.....	51

Forord

Årsberetningen for 2015 omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemand ret.

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

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

Orientering om retternes virksomhed fås også i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet 2 gange om året indlægger på såvel ovennævnte som Dansk Forening for Arbejdsrets hjemmeside, samt i den elektroniske publikation Arbejdsretsportalen (Schultz).

København, den 29. april 2016

Lene Pagter Kristensen

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

1. Arbejdsretten

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

1.1. Kompetence

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Sammensætning

1.2.1. Regelsættet

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

De 43-53 faglige dommere beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner.

Formandskabets 6 medlemmer, der skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes af ministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere.

1.2.2. Arbejdsrettens formandskab

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand)
Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)
Højesteretsdommer Lars Hjortnæs (næstformand)
Højesteretsdommer Oliver Talevski (næstformand)

Beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere

Den seneste beskikkelse fandt sted pr. 1. januar 2013 og gælder for 5 år. I tilfælde, hvor en faglig dommer afgår, beskikkes en anden for den resterende del af perioden.

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening

Viceadministrerende direktør Pernille Knudsen (ordinær dommer)
Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)
Branchedirektør Nils Juhl Andreasen (suppleant)
Advokat Henrik Dahl (suppleant)
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)
Advokat Henrik Lind (suppleant)
Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)
Advokat Tina Reissmann (suppleant)
Direktør Laurits Rønn (suppleant)

Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)
Underdirektør Sanne Claudius Stadil (suppleant)
Direktør Peter Stenholm (suppleant)
Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Marianne Dissing (ordinær dommer)
Koncerndirektør Kim Bruhn-Petersen (suppleant)
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Afdelingschef Carl Erik Johansen (ordinær dommer)
Kontorchef Karsten Thystrup (ordinær dommer)
Chefkonsulent Anne Færgø Bork (suppleant)
Specialkonsulent Louise Koldby Dalager (suppleant)
Kontorchef Carsten Holm (suppleant)
Forhandlingschef Signe Friberg Nielsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

Formand Lizette Risgaard (ordinær dommer)
Forhandlingssekretær Peter Andersen, (ordinær dommer)
Advokat Benny Rosberg (ordinær dommer)
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
Gruppeformand Mads Andersen, (suppleant)
Næstformand Tage Arentoft, (suppleant)
Næstformand Arne Grevsen (suppleant)
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)
Forbundsformand Claus Jensen, (suppleant)
Gruppeformand Tina Møller Madsen (suppleant)
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)
Forbundsformand Kim Simonsen, (suppleant)
Organisationssekretær Arne Sørensen, (suppleant)
Sektorformand Simon Tøgern, (suppleant)
Gruppeformand Jan Villadsen, (suppleant)
Direktør Mads Øland, (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes

Hovedorganisation

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

1.3. Retsmøder

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

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

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

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

En part, der ikke er tilknyttet nogen af de organisationer, som kan afgive indstilling om beskikkelse af dommere, kan efter arbejdsretslovens § 8, stk. 2, kræve, at sagen behandles uden medvirken af faglige dommere. Det vil sige, at sager i sådanne tilfælde kan og normalt også faktisk behandles af et eller eventuelt 3 medlemmer af formandskabet alene.

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

1.4. Retssagerne

1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, har stabiliseret sig på et lavere niveau end for en del år siden. Det skyldes formentlig bl.a., at nogle fagforbund nu lægger sager om især uorganiserede arbejdsgiveres manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen.

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

År	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Modtagne sager	1186	1073	1045	992	810	882	866	815	853	718	724
Afsluttede sager	1072	859	991	1096	857	1129	782	909	872	763	756
Verserende sager	747	961	1015	897	864	617	701	607	585	540	511

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
LO	1028	883	848	918	769	836	815	772	807	670	665
Andre	11	79	11	11	19	11	23	13	12	18	27

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

År	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DA	122	67	120	55	12	24	19	25	25	24	28
Andre	25	44	66	8	10	11	9	5	9	6	4

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 756 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2015, bortfaldt 252 uden, at der var afholdt retsmøde.

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

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

Kun 130 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 115, blev med parternes samtykke i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen. I ganske mange tilfælde skete det efter bevisførelse, bl.a. i form af parts- og vidneforklaringer, samt normalt også en kort procedure. En del af afgørelserne er med parternes indforståelse truffet ved beslutning, mens andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse. I et enkelt tilfælde blev afgørelsen truffet ved kendelse.

Der blev afsluttet 15 sager ved dom. I 2 af disse sager medvirkede der ikke faglige dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet
2005	24 (4)	97	391	234	328
2006	25 (3)	118	256	218	237
2007	18 (7)	161	302	290	191
2008	20 (5)	224	214	375	244
2009	15 (2)	129	267	274	170
2010	12 (4)	154	370	455	138
2011	18 (4)	84	275	209	196
2012	8 (1)	95	309	238	259

2013	10	110	264	184	304
2014	14+1	89	239	159	261
2015	14+1	115	205	169	252

Antal domme dækker over antal hovedforhandlinger, idet én hovedforhandling blev forligt i overensstemmelse med retsformandens tilkendegivelse, således at retsformandens begrundelse for tilkendegivelsen samtidig blev resumeret i retsbogen.

Tallene i parentes viser antallet af domme afsagt med udvidet formandskab.

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

1.4.4. Sagernes karakter

28 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2015, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller lignende. De fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

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

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog i 2015, 470 eller godt 65%, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere. Mange drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I en del tilfælde betalte arbejdsgiveren, inden retsmøde blev afholdt, eller undlod at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfaldt eller afsluttedes med udeblivelsesdom. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetning 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2015 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

130 dage for 205 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

272 dage for 115 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

511 dage for 14+1 sager afgjort ved dom.

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

ÅR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

U-domme	75	87	107	125	167	133	115	114	117	128	130
Retsformands- afgørelser	219	210	376	419	244	247	283	320	481	379	272
Dom	417	491	490	637	455	434	435	317	459	397	511*

4 sager havde gennemløbstider på 1127, 980, 826 og 821 dage. Tages disse ud af statistikken bliver gennemløbstiden 356 dage.

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2015 var der 511 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 540 med udgangen af 2014).

1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2015 blev der afholdt 148 retsmøder i Arbejdsretten (mod 195 i 2014).

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

På de ordinære retsdage blev i 2015 sædvanligvis behandlet ca. 14 sager.

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

Sekretariatslederen tager sig af hovedparten af de sager, der er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, og afholder i den forbindelse almindelige og udvidet forberedende retsmøder, for de almindelige møders vedkommende oftest pr. telefon.

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Lene Pagter Kristensen	3 (2)	11	26	1
Thomas Rørdam	3 (1)	18	30	-
Jytte Scharling	1	8	29	-
Poul Dahl Jensen	1 (1)	7	16	1
Lars Hjortnæs	3	10	23	1

Oliver Talevski	4	9	19	-
Jørn Andersen		52	26	202

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

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

<i>Arbejdsgiverindstillede</i>	Antal domme
Nils Juhl Andreassen	2
Henrik Dahl	2
Poul Flemming Hansen	3
Henrik Lind	2
Jørn Kristian Jensen	2
Erik Kjærgaard	4
Anders Søndergaard Larsen	1
Laurits Rønn	1
Thomas Rønnow	5
Peter Stenholm	4
Karsten Thystrup	2
Vibeke Krag	1
Tina Reissmann	1
Morten Schønning-Madsen	2
Signe Friberg Nielsen	2
Mariane Dissing	1
Kim Bruhn-Petersen	1

<i>Lønmodtagerindstillede</i>	Antal domme
Peter Andersen	2
Tage Arentoft	4
Ulla Jacobsen	1
Asger Tue Pedersen	4
Benny Rosberg	6
Kim Simonsen	1
Arne Sørensen	3
Jan Villadsen	1

Bo Vistisen	2
Nicolai Westergaard	2
Mads Øland	6
Martin Teilmann	1
Simon Tøgern	1
Jens Harboe	1
Claus Jensen	1

1.5. Andre opgaver

1.5.1. Udpegning af opmænd

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

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

I 2015 blev der udpeget opmænd i 224 sager mod 188 i 2014.

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
- Thomas Rørdam, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Jytte Scharling, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Poul Dahl Jensen, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Lars Hjortnæs, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Oliver Talevski, *højesteretsdommer*, næstformand i Arbejdsretten
- Børge Dahl, *fhv. højesteretspræsident*
- Poul Sørensen, *fhv. højesteretsdommer*
- Niels Waage, *fhv. retspræsident*
- Jørn Andersen, *fhv. administrerende dommer*, sekretariatsleder i Arbejdsretten
- Helle Bertung, *retspræsident* ved retten i Viborg,
- Birger Stein Christensen, *fhv. ankechef*
- Mette Christensen, *fhv. vicepræsident i Sø- og Handelsretten*
- Inge Neergaard Jessen, *landsdommer*
- Ulrik Jørgensen, *byretsdommer*

- Jens Kristiansen, *professor, dr. jur.*
- Marianne Levy, *fhv. landsdommer*
- Lars Lindencrone Petersen, *advokat*
- Vibeke Rønne, *højesteretsdommer*
- Hanne Schmidt, *højesteretsdommer*
- Jon Stokholm, *højesteretsdommer*
- Tine Vuust, *landsdommer*
- Lotte Wetterling, *vicepræsident i Sø- og Handelsretten*

En oversigt over de opmandskendelser og -tilkendegivelser, Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 2 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 2. december 2015 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af rigsadvokat Ole Hasselgaard som forligsmand for en 3-årig periode, indstilling om udnævnelse af kommitteret Torsten Hesselbjerg som forligsmand for en 1-årig periode og indstilling om udnævnelse af landsdommer Tine Vuust som stedfortræder for forligsmændene for en 3-årig periode. Ligeledes blev der foretaget indstilling om genudnævnelse af fhv. dommer, sekretariatsleder Jørn Andersen som mæglingssmand for en 3-årig periode samt indstilling om udnævnelse af direktør Lisbeth Lollike som ny mæglingssmand for en 3-årig periode.

1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven

Efter § 10 i loven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har ethvert personale, uanset størrelsen, ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Såfremt der ikke opnås enighed under forhandlingerne, eller en part unddrager sig forhandling, har hver part ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingssmand, som ifølge loven § 11 beskikkes for den enkelte sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, og i det øvrige land af direktøren for statsforvaltningen i den region, hvor arbejdsgiverens virksomhed har sit hjemsted.

Arbejdsretten har i 2015 ikke udpeget mæglingssmand i henhold til disse bestemmelser.

2. Tjenestemandssretterne.

2.1. *Kompetence*

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

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

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

2.2. Retternes sammensætning

2.2.1. Regelsættene

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

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

Den statslige ret består desuden af 8 andre dommere og stedfortrædere for disse. Heraf 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 indenrigsministeren (nu indenrigs- og socialministeren). Beskikkelsen sker for så vidt angår de 2 og disses stedfortrædere efter fælles indstilling af KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner. For så vidt angår de 2 andre og disses stedfortrædere sker beskikkelse efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenestemænd og reglementsansat personale på området.

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

2.2.2. Tjenestemandssretternes formandskab

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (formand)
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (stedfortræder)

2.2.3. Landsdommerne

Landsdommer Mikael Sjöberg
Landsdommer Mogens Kroman (stedfortræder)
Landsdommer Hans Christian Thomsen
Landsdommer Tuk Bagger (stedfortræder)

Ved årsberetningens afgivelse var efter landsdommer Mogens Kromans fratræden udpeget landsdommer Kåre Mønsted i hans sted.

2.2.4. De ministerudnævnte dommere

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

Beskikket af finansministeren:

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

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

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

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

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

Chefkonsulent Ettie Trier Petersen, FOA
Chefkonsulent Tine Holst, Akademikerne (stedfortræder)
Konsulent Pernille Olsen, Forhandlingsfællesskabet
Advokat Marianne Borker, Sundhedskartellet (stedfortræder)
Kontorchef Karsten Thystrup, KL
Kontorchef Nanna Abildstrøm, KL (stedfortræder)
Chefrådgiver Ulla Fehrenkamp, Danske Regioner
Chefkonsulent Anne Færge Bork, KL (stedfortræder)

2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Statslig	7	11	6	3	4	1	5	3	2	5	3
Kommunal	4	28	12	4	3	3	1	2	1	0	0

Afsluttede sager	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Forlig	5	10	10	5	10	3	4	2	2	5	0
Overladt	0	1	12	1	1	0	0	0	0	0	0
Dom	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1 (1)	2 (1)	0	0	1 (1)

(1) statslig (2) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

Arbejds- og tjenestemandretternes retssale og sekretariat findes på adressen Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 95 67 21, e-mail: aretten@arbejdsretten.dk, hjemmeside www.arbejdsretten.dk

3.2. Medarbejdere

Der er ved årsberetningens afgivelse knyttet følgende til sekretariatet:

Fhv. administrerende dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)

Afdelingsleder Marianne Bjørnshauge

Kontorfunktionær Jette Rasmussen

Web-ansvarlig Henrik Sandby

Betjentformand Steen Jensen

Dommerfuldmægtig Sandra Bodilsen

Dommerfuldmægtig Diane Svanholm Kvist

Dommerfuldmægtig Rikke Plesner Skovby

Dommerfuldmægtig Lise Troelsen

Specialkonsulent Anders Levy

Specialkonsulent Torben Lorentsen

3.2.1. De faste medarbejdere

Marianne Bjørnshauge har ansvaret for den administrative sagsbehandling og fordelingen af opgaverne i sekretariatet, virker som protokolfører på ordinære retsmøder samt en betydelig del af de udvidet forberedende møder, ligesom hun er personaleansvarlig. Der er yderligere to faste medarbejdere i sekretariatet.

3.2.2. Serviceenheden

En række servicefunktioner i fællessekretariatet varetages af Steen Jensen, herunder også i relation til Afskedigelsesnævnet, Ledernævnet og Tvistighedsnævnet samt møder, kurser og retsmægling mv., der afholdes i Arbejdsmarkedets Hus.

3.2.3. Sekretariatslederen

Det overordnede ansvar for retternes administration påhviler Jørn Andersen, der som krævet i arbejdsretsloven opfylder de almindelige betingelser for at være dommer.

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

3.2.4. Fuldmægtigene

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

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

Fuldmægtigene udarbejder endvidere bl.a. resumeer af domme og andre afgørelser til Nyt om Kollektiv Arbejdsret og retternes hjemmeside.

4. Informationsvirksomhed

4.1. Hjemmeside

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

En oversigt over antallet af besøg på hjemmesiden findes i bilag 3.

4.2. Nyhedsbrev

2 gange om året udgiver sekretariatet Nyt om kollektiv Arbejdsret, som indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemandsrretterne samt udvalgte retsformandsafgørelser, udvalgte domme fra de almindelige og internationale domstole, notitser om ny lovgivning og andre aktuelle emner samt omtale af ny litteratur på det arbejds- og ansættelsesretlige område. Nyhedsbrevet offentliggøres på www.arbejdsretten.dk og kan tillige ses på www.danskforeningforarbejdsret.dk i både en udskriftvenlig udgave og en udgave egnet til

læsning på skærmen. Arbejdsretsforeningens medlemmer får e-mail besked, når et nyt nummer af bladet er udkommet.

4.3. Årsberetning

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

4.4 Besøg

Der er offentlig adgang til hovedforhandlinger uden forudgående aftale, og de kollektive arbejdsretters sekretariat modtager meget gerne besøgende til rundvisning og foredrag om Arbejdsrettens virke og arbejdsform – og om palæets 220 årige historie og tidligere beboere.

I 2015 og begyndelsen af 2016 modtog Marianne Bjørnshauge, Steen Jensen og Jette Rasmussen således:

Den 15. juni 2015 advokat Claus Kirstejn Jensen, ArbejdsretsAdvokaten, og kursister til overværelse af hovedforhandling.

Den 1. oktober 2015 besøgende fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Den 3. november 2015 ekstern lektor, cand.jur. Kirsten Kenneth Larsen med BA- og KA jurastuderende ved Københavns Universitet.

Den 3. december 2015 besøgende fra Industriens Pension Service.

Den 20. januar 2016 40 koreanske journalister med henblik på orientering om den danske arbejdsmarkedsmodel og Arbejdsretten mv.

Den 21. januar 2016 advokat Claus Kirstejn Jensen, ArbejdsretsAdvokaten, og kursister.

Den 1. februar 2016 100 medlemmer af DJØFs pensionistforening.

Den 29. februar 2016 atter 100 medlemmer af DJØFS pensionistforening.

5. Internationalt samarbejde

Det 10. nordiske arbejdsretsdømmermøde blev afholdt den 29. og 30. maj 2015 i Oslo til drøftelse af aktuelle og andre spørgsmål af fælles interesse. Formanden, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen samt næstformændene højesteretsdommer Poul Dahl Jensen og højesteretsdommer Thomas Rørdam deltog.

Det 19. møde i European Association of Labour Court Judges blev afholdt i Helsinki den 12. og 13. juni 2015. Sekretariatslederen, fhv. dommer Jørn Andersen deltog i drøftelserne om "Workers'

rights versus the business imperative – the clash between the social and economic dimension”. Den endelige rapport fra mødet kan ses på www.ealcj.com.

Den 21. verdenskongres i International Society for Labour & Social Security Law blev afholdt i Cape Town den 15.-18. september 2015. Sekretariatslederen, fhv. dommer Jørn Andersen deltog i kongressen, som på det arbejdsretlige område havde hovedtemaerne ”Collective bargaining – and beyond”, equality and citizenship at work as conceptual foundations for labour law” og ”labour law and development”.

6. Aktuelle spørgsmål

6.1 Brugervirksomhedens forpligtelser ved indleje af vikarer

Ved indleje af vikarer indgås aftalen herom normalt som en almindelig kontraktretlig aftale mellem det vikarbureau, som har ansat vikaren, og brugervirksomheden. Der består derfor normalt ikke nogen ansættelsesrelation mellem vikaren og brugervirksomheden, og brugervirksomheden har dermed som udgangspunkt ikke noget ansvar for, at vikarbureauet opfylder sine ansættelsesretlige forpligtelser over for vikaren. Vikarloven pålægger på linje hermed som hovedregel kun vikarbureauet forpligtelser. Det er således vikarbureauet og ikke brugervirksomheden, som skal iagttage ligebehandlingsprincippet i lovens § 3, stk. 1. Loven indeholder dog visse forpligtelser for brugervirksomheden, jf. § 5, hvorefter brugervirksomheden skal informere vikarer om ledige stillinger i virksomheden, og § 6, hvorefter vikarer skal have adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder på samme vilkår som virksomhedens egne ansatte.

Brugervirksomheden kan imidlertid overenskomstmæssigt have forpligtet sig til at sørge for, at indlejede vikarer er omfattet af overenskomsten. Såvel Industriens Overenskomst som overenskomsterne inden for Dansk Byggeris område pålægger således medlemsvirksomhederne at overholde overenskomsten også for indlejede vikarer, hvis vikarbureauet ikke selv er omfattet af overenskomsten. På Dansk Byggeris område gøres undtagelse for denne pligt ikke blot, når vikarbureauet selv er medlem af arbejdsgiverforeningen, men også, når det er forpligtet af en overenskomst for det pågældende arbejde via en anden arbejdsgiverforening under DA.

Visse områdeoverenskomster, som ikke indeholder bestemmelser om forholdet mellem brugervirksomhed og indlejede vikarer, er endvidere i fagretlig praksis blev fortolket på den måde, at vikarer, som udfører samme slags arbejde som omfattet af overenskomsten under ledelse og instruktion af brugervirksomheden, er blevet anset for omfattet af brugervirksomhedens overenskomst, selv om der ikke har bestået noget ansættelsesforhold mellem vikarerne og brugervirksomheden, jf. opmandstilkendegivelse af 27. august 2003 (Bravida-sagen) og opmandskendelse af 9. juli 2007 (Promecon-sagen) – begge sager inden for TEKNIQ’s område – samt opmandskendelse af 26. juli 2011 i FV2010.0239 vedrørende overenskomsten for gartneri og planteskole. Afgørelserne er alle truffet forud for vikarlovens ikrafttræden pr. 1. juli 2013, men indførelsen af denne lov kan ikke i sig selv antages at have medført, at overenskomsterne skal fortolkes anderledes end fastslået ved de tidligere fagretlige afgørelser, jf. opmandskendelse af 13. august 2015 i FV2015.0004, som blev afsagt med udvidet formandskab.

Pligten til at sørge for, at indlejede vikarer er omfattet af overenskomsten, ændrer ikke på, at det er vikarbureauet, der som arbejdsgiver står for aflønningen af vikaren, men overenskomstpigten betyder, at brugervirksomheden er forpligtet til at sørge for, at vikarbureauet er bekendt med

overenskomstforholdene på virksomheden, ligesom brugervirksomheden hæfter for det tab, som vikaren måtte lide ved, at dennes faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke har været i overensstemmelse med overenskomsten, jf. Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sagerne AR2004.229 og 865 (AT2006.26). Denne hæftelse gælder, selv om brugervirksomheden loyalt har oplyst vikarbureauet om de overenskomstmæssige forpligtelser, og det overenskomststridige forhold alene beror på vikarbureauets forhold, jf. faglig voldgiftskendelse af 9. december 2011 i FV2010.210.

I Arbejdsrettens sag AR2014.0103, hvori Arbejdsretten afsagde dom den 21. april 2015, var vikarbureauet ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation og var heller ikke på andet grundlag forpligtet af en kollektiv overenskomst. Brugervirksomheden var som medlem af Dansk Byggeri forpligtet af Bygningsoverenskomsten, og der var mellem parterne enighed om, at vikarerne havde krav på at blive aflønnet efter denne overenskomst for det arbejde, som de udførte på virksomheden. Vikarbureauet havde imidlertid ikke aflønnet vikarerne i overensstemmelse med Bygningsoverenskomsten i relation til søgne- og helligdagsbetaling, feriepenge og pension. Bureauet havde derudover slet ikke udbetalt løn til vikarerne i en periode. Arbejdsretten fastslog – i overensstemmelse med hidtidig praksis – at brugervirksomheden hæftede for det tab, som vikarerne havde lidt ved, at vikarbureauet ikke havde aflønnet dem i overensstemmelse med Bygningsoverenskomsten i relation til søgne- og helligdagsbetaling, feriepenge og pension. Arbejdsretten fandt derimod ikke, at brugervirksomheden hæftede for vikarbureauets manglende betaling af løn i øvrigt, og udtalte herom følgende:

”Arbejdsretten finder derimod ikke grundlag for at fastslå, at en brugervirksomhed hæfter for vikarbureauets manglende betalingsevne eller betalingsvilje. Har en brugervirksomhed sikret sig, at vikarbureauet har påtaget sig en forpligtelse til at aflønne vikarer i overensstemmelse med den gældende overenskomst, er der således ikke grundlag for at pålægge brugervirksomheden hæftelse for vikarbureauets misligholdelse af sine forpligtelser over for vikarerne. Vikarerne har i denne situation mulighed for at forfølge kravet mod vikarbureauet og er sikret efter reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond.”

Arbejdsretten pålagde samtidig Arbejdsgiveren en bod på 10.000 kr. for at have undladt at sikre sig, at vikarbureauet havde det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Hele afgørelsen kan ses på www.arbejdsretten.dk.

Om brugervirksomhedens forpligtelser kan endvidere henvises til Jens Kristiansen, Den Kollektive Arbejdsret, 3. udgave, side 245-247.

6.2 Entreprise eller arbejdsudleje

Denne problemstilling er omtalt i flere af Arbejdsrettens årsberetninger, senest i årsberetningen for 2014 under punkt 6.2

I Arbejdsrettens sag AR2014.0596, hvori Arbejdsretten afsagde dom den 18. december 2015, kom problemstillingen op på ny. Sagen angik 10 grækere ansat i et selskab M, som af selskabet S var blevet bedt om at bistå med udbedring af konstaterede skader på en form til støbning af vinger til vindmøller. Aftalen om reparationsarbejdets udførelse var indgået mundtligt mellem selskaberne S og M, og der forelå ikke noget skriftligt kontraktmateriale vedrørende arbejdets nærmere karakter

og omfang. Arbejdet blev udført over en periode på 2 måneder. Landsorganisationen gjorde gældende, at de 10 medarbejdere fra selskabet M under reparationsarbejdets udførelse havde været underlagt selskabets S' ledelsesret, og at de dermed var omfattet af vikarbestemmelserne i bilag 17 til Industriens Overenskomst, som selskabet S var bundet af. Arbejdsgiverforeningen gjorde gældende, at de 10 medarbejdere fra selskabet M udførte arbejdet i henhold til en entrepriseaftale indgået mellem selskaberne S og M.

Arbejdsretten udtalte, at det i overensstemmelse med sædvanlige principper om bevisbyrdefordeling som udgangspunkt måtte påhvile Landsorganisationen at godtgøre sit standpunkt om, at der reelt ikke forelå noget entrepriseforhold, men derimod et ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten. Om Landsoverenskomsten havde løftet denne bevisbyrde, måtte bero på en samlet vurdering af de foreliggende beviser, men Arbejdsretten udtalte samtidig, at der normalt skal meget til at løfte denne bevisbyrde i tilfælde, hvor entreprenøren har skatteretlig status som selvstændig og udfører arbejdet med egne ansatte. Arbejdsretten nåede herefter i den konkrete sag efter en afvejning af de foreliggende bevisligheder frem til, at Landsorganisationen ikke havde løftet bevisbyrden for, at entrepriseforholdet ikke var reelt. Arbejdsretten tog derfor arbejdsgiverforeningens påstand om frifindelse til følge.

Hele afgørelsen kan ses på www.arbejdsretten.dk.

6.3 Arbejdsretlig identitet eller omgåelse

En overenskomst forpligter som udgangspunkt kun den fysiske eller juridiske person, der har påtaget sig forpligtelsen til at overholde overenskomsten gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller ved selv at indgå aftale med en fagforening. Selskaber i samme koncern anses i den forbindelse som udgangspunkt som selvstændige juridiske personer, og det gælder, selv om et moderselskab har en styrende rolle i forhold til det enkelte datterselskab. En overenskomst indgået af ét selskab i en koncern forpligter derfor som hovedregel ikke de øvrige selskaber i koncernen, heller ikke selv om overenskomsten er indgået med moderselskabet.

Det kan imidlertid forekomme, at en arbejdsgiver, som er bundet af en overenskomst, gør brug af særlige selskabsmæssige eller kontraktmæssige konstruktioner med det formål at bringe sin overenskomstpligt til ophør uden iagttagelse af de sædvanlige regler for, hvordan dette kan ske. Kan det bevises, at en kontraktmæssig eller selskabsmæssig konstruktion har dette formål, vil der i arbejdsretlig henseende kunne ses bort fra konstruktionen som værende en kulisse med den følge, at der statueres arbejdsretlig identitet eller omgåelse, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom gengivet i AT1994.103 og retsformandsafgørelse af 24. november 2010 i sag AR2009.0335 omtalt i Arbejdsrettens årsberetning for 2010 under punkt 4.3. Bevisbyrden for, at der foreligger arbejdsretlig identitet eller omgåelse, påhviler den, som gør dette gældende.

Arbejdsretten har i 2015 afgjort 3 sager, hvori arbejdstagersiden påberåbte sig, at der forelå arbejdsretlig identitet/omgåelse.

Sag AR2012.0585, som blev afgjort ved Arbejdsrettens dom af 21. april 2015, angik spørgsmålet, om der var arbejdsretlig identitet mellem et selskab, som havde været omfattet af en overenskomst, men som var gået konkurs, og et nyt selskab oprettet efter konkursens indtræden. Det nye selskab, som til dels havde samme ejerkreds som det konkursramte selskab, købte det konkursramte selskabs varelager og immaterielle rettigheder af konkursboet, ligesom det nye selskab indgik aftale med

konkursboet om leje af konkursboets lokaler med tilhørende driftsinventar og driftsmateriel. Det nye selskab ansatte endvidere en stor del af de tidligere medarbejdere, som var blevet opsagt og fritstillet forud for konkursen. Arbejdsretten fandt det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at konkursen, den efterfølgende stiftelse af det nye selskab og overdragelsesaftalen mellem konkursboet og dette selskab skyldtes et ønske om at slippe ud af den for det konkursramte selskab gældende overenskomst, og Arbejdsretten kunne derfor ikke give Landsorganisationen medhold i, at det nye selskab som følge af arbejdsretlig identitet havde overtaget det konkursramte selskabs overenskomstmæssige forpligtelser.

Sag AR2013.0453, som blev afgjort ved Arbejdsrettens dom af 24. september 2015, angik en situation, hvor et rengøringselskab, som var del af en større koncern, startede hotelrengøring op som en branchespecifik ydelse i et datterselskab. Rengøringselskabet, som i mange år havde udbudt rengøringservice inden for mange forskellige brancher, herunder også i et vist omfang inden for hotelbranchen, var medlem af SBA og dermed omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem SBA og Serviceforbundet. Datterselskabet blev, mens der endnu ikke var aktiviteter i selskabet, indmeldt i HORESTA og blev dermed omfattet af HORESTA-overenskomsten indgået mellem HORESTA og 3F, som også overenskomstdækker hotelrengøring. Datterselskabet havde egen selvstændig ledelse og fik hverken overført aktiviteter eller medarbejdere fra moderselskabet. Arbejdsretten lagde til grund, at selskaberne – uanset at de havde fælles adresse og personaleadministration – blev drevet som selvstændige og klart adskilte enheder med hver sit forretningskoncept, hvilket var driftsmæssigt begrundet i almindelige branchemæssige forhold, og Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at den virksomhed, som blev drevet i datterselskabet, havde til formål at omgå moderselskabets overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til Serviceoverenskomsten. Arbejdsretten fandt derfor ikke, at der var godtgjort omstændigheder, som kunne begrunde, at moderselskabets overenskomstmæssige forpligtelser kunne udstrækkes til også at omfatte datterselskabets virksomhed.

Sag AR2012.0695, som blev afgjort (med udvidet formandskab) ved Arbejdsrettens dom af 2. december 2015, drejede sig om, hvorvidt et selskab, som under overholdelse af virksomhedsoverdragelsesloven var blevet udskilt fra et andet selskab, var berettiget til på egen hånd at opsiges to overtagne lokalaftaler. Landsorganisationen gjorde gældende, at der forelå arbejdsretlig identitet mellem det udskilte og det udskillende selskab, og at lokalaftalerne derfor ikke kunne opsiges af det udskilte selskab på egen hånd. Arbejdsretten lagde efter bevisførelsen til grund, at den foretagne udskillelse af et forretningsområde i et selvstændigt selskab var driftsmæssigt begrundet, og at udskillelsen ikke skete med henblik på, at det udskilte selskab skulle frasige sig overenskomstgrundlaget. Selskabet indtrådte således ved udskillelsen i det udskillende selskabs overenskomstmæssige forpligtelser, herunder i indgåede lokalaftaler, og opsigelsen af de to lokalaftaler skete i overensstemmelse med aftalernes egne opsigelsesbestemmelser. Arbejdsretten kunne derfor ikke give Landsorganisationen medhold i, at opsigelsen af lokalaftalerne var uberettiget.

Dommenes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk.

6.4 Virksomhedsoverdragelse

Arbejdsretten har i tidens løb behandlet et meget betydeligt antal sager med stillingtagen til virksomhedsoverdragelsesloven, se herom bl.a. Arbejdsrettens årsberetning 2010, punkt 4.3.

I sagerne AR2013.0458 og 2013.0760, som blev afgjort ved Arbejdsrettens dom af 24. september 2015, havde arbejdsgiveren ved sagernes anlæg begæret sagerne afvist som henhørende under de almindelige domstole, idet arbejdsgiveren med henvisning til Arbejdsrettens kendelse af 24. januar 2013 i sag AR2012.0254 gjorde gældende, at sagerne alene angik fortolkning af virksomhedsoverdragelsesloven. Arbejdsretten tog i den påberåbte kendelse en begæring til følge om at udsætte den pågældende sag på de ordinære domstoles stillingtagen til et fortolkningsspørgsmål vedrørende virksomhedsoverdragelsesloven, der ikke entydigt var afklaret i hidtidig praksis eller i de teoretiske fremstillinger.

Det blev ved retsformandsafgørelse af 3. februar 2014 i sag AR2013.0458 bestemt, at der ikke var grundlag for at afvise sagen, da der ikke – som i sag AR2012.0254 – forelå et uafklaret fortolkningsspørgsmål. Retsformanden fremhævede i den forbindelse, at EU-Domstolen i efterhånden adskillige domme har fastslået, hvilke kriterier der er afgørende for, om der er sket en virksomhedsoverdragelse, når en rengøringskontrakt overgår fra en virksomhed til en anden. Afgørelsen er kommenteret i Arbejdsretsloven, 3. udgave, med kommentarer af Niels Waage, s. 243.

Sagerne drejede sig om et rengøringsfirmas overtagelse af medarbejdere fra selskabets underentreprenør, som havde forestået udførelsen af en større entreprise (rengøring i Metroen) for rengøringsselskabet. Underentreprenøren havde haft lidt over 50 medarbejdere ansat til at forestå udførelsen af entreprisen, men kom i restance med hensyn til betaling af bl.a. indeholdte A-skatter og løn til medarbejderne. Rengøringsselskabet ophævede som følge heraf kontrakten med underentreprenøren med henblik på selv at stå for entreprisens udførelse. Rengøringsselskabet overtog i den forbindelse 26 medarbejdere fra sin tidligere underentreprenør, og spørgsmålet i sagen var, om dette udgjorde en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand. Arbejdsretten fastslog i sin dom, at dette var tilfældet. Arbejdsretten lagde i den forbindelse bl.a. vægt på, at underentreprenørens virksomhed alene havde været baseret på den antagne arbejdskraft, at rengøringsselskabet tilbød underentreprenørens ansatte, at de kunne overgå til ansættelse i rengøringsselskabet og udføre samme arbejde, som de hidtil havde gjort, at 26 af medarbejderne tog imod dette tilbud, og at den overtagne medarbejderstab udgjorde en organiseret helhed af lønmodtagere, som specielt og i længere tid havde varetaget opgaven i fællesskab, hvilke gjorde det muligt at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål, jf. bl.a. præmis 13 og 21 i EU-Domstolens dom af 11. marts 1997 i sag C-13/95 (Süzen-sagen). At de overtagne medarbejdere udgjorde en sådan helhed understøttedes af, at rengøringsselskabet næppe havde været i stand til at overholde sine forpligtelser i henhold til entreprisen uden en overtagelse af de pågældende medarbejdere. Arbejdsretten fandt det på den baggrund utvivlsomt, at overtagelsen af medarbejderne udgjorde en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand, også selv om de overtagne medarbejdere udgjorde lidt under halvdelen af underentreprenørens samlede medarbejderstab.

Hele dommen kan ses på www.arbejdsretten.dk.

6.5 Konfliktretten

Den af Arbejdsrettens afgørelser i 2015, som har givet anledning til mest presseomtale, er utvivlsomt Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015 i sag AR2015.0083 (Ryanair-sagen). Sagen angik, om Serviceforbundet lovligt kunne varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark. Ryanair havde

efter at have modtaget forbundets konfliktvarsel påberåbt sig, at selskabet alene var omfattet af irsk ret, og at en konflikt rettet mod selskabet ville være ulovlig og ansvarspådragende. Landsorganisationen valgte derfor at indklage Ryanair for Arbejdsretten med henblik på at få fastslået konfliktens lovlighed.

Udover at der var tvist om lovvalget, var der endvidere tvist om, hvorvidt det arbejde, der blev udført af piloter og kabinepersonale stationeret på Ryanairs baser i Danmark, havde en sådan tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets overenskomstkraav i henhold til dansk ret havde den fornødne styrke og aktualitet, ligesom der var tvist om, hvorvidt Serviceforbundets krav om overenskomst og det hermed afgivne varsel om konflikt var foreneligt med EU-retten, herunder reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed og retten til fri udveksling af tjenesteydelser inden for Det Indre Marked.

Ved Arbejdsrettens dom, som blev afsagt uden medvirken af fagdommere og med udvidet formandskab, fastslog Arbejdsretten, at spørgsmålet om overenskomstkraavets berettigelse og den varslede konflikts lovlighed skulle afgøres efter dansk ret. Konflikten rettede sig således mod Ryanairs aktiviteter i Danmark, og det var her, at de evt. skadegørende handlinger ville blive foretaget og have deres umiddelbare virkninger. Konflikten havde derudover alene til formål at overenskomstdække arbejde, der blev udført af piloter og kabinepersonale knyttet til Ryanairs baser i Danmark, hvorimod Serviceforbundet ikke forsøgte at opnå overenskomst for personale knyttet til Ryanairs baser i andre lande. Arbejdsretten tilføjede herudover, at også en anvendelse af reglerne i Rom II-forordningen fra 2007 om lovvalsregler for forpligtelser uden for kontrakt ville føre til anvendelsen af dansk ret, da det følger af forordningen, at lovligheden af en arbejdskonflikt skal afgøres efter det lands ret, hvor det kollektive kampskridt skal foretages eller er foretaget. Domsforordningen gælder ikke for Danmark på grund af det danske EU-forbehold vedrørende retlige anliggender, men den gælder for alle øvrige medlemslande, herunder Irland. Selv hvis sagen var blevet indbragt for en irsk domstol, skulle sagen således være afgjort efter dansk ret.

Ved sin stillingtagen til, om Serviceforbundet havde en interesse af fornøden styrke og aktualitet til at kræve overenskomst, fremhævede Arbejdsretten for det første, at Serviceforbundet i dag har overenskomst med andre luftfartselskaber med baser i Danmark, og at det var ubestridt, at piloters og kabinepersonales arbejde hører under forbundets naturlige faglige dækningsområde. Arbejdsretten fremhævede dernæst, at det forhold, at piloter og kabinepersonale er knyttet til baser i Danmark, udgør en afgørende forskel i forhold til sager om international transport, hvor arbejdstagerne ikke har haft en sådan tilknytning. Når et flyselskab har base i Danmark, betyder det, at basen udgør det faste sted, hvor arbejdet starter og slutter. Den ansatte må selv sørge for transport til og fra basen og er nødt til at skaffe sig en bolig i den fornødne nærhed til at kunne nå frem i tide i tilfælde af tilkald. Selv om størstedelen af arbejdet i forbindelse med internationale flyvninger ikke udføres på dansk territorium, fandt Arbejdsretten, at dette ikke kan være afgørende, når der er et baseland, hvor personalet møder ind med henblik på at forberede flyvningen, og hvor personalet vender tilbage efter hver tur med henblik på at træde af efter endt arbejdsdag for derpå at tage hjem til deres private bopæl som deres naturlige sociale tilknytningspunkt både i forbindelse med arbejdet og i fritiden. Arbejdsretten fandt af de anførte grunde efter en samlet vurdering, at det arbejde, der blev udført af piloter og kabinepersonale stationeret på Ryanairs baser i Danmark, havde en sådan tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets interesse i at overenskomstdække arbejdet havde den fornødne styrke og aktualitet.

Arbejdsretten forholdt sig herefter til forholdet til EU-retten, herunder betydningen af EU-Domstolens domme fra december 2007 i sag C-438/05 (Viking-sagen) og C-341/05 (Laval-sagen). Det fremgår af disse domme, at kollektive kampskridt kan udgøre en restriktion for den frie bevægelighed, herunder den frie udveksling af tjenesteydelser, og at en sådan restriktion kun er tilladt, hvis den følger et legitimt formål, som er foreneligt med traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Det kræves derudover, at restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at den ikke må gå videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målet. EU-domstolen udtalte i Viking-dommen samtidig, at det henhører under de nationale domstole at foretage den konkrete vurdering på grundlag af de af Domstolen opstillede kriterier, jf. dommens præmis 80, 84, 85 og 87. Arbejdsrettens konkrete vurdering af de af EU-Domstolen opstillede kriterier faldt ud til, at Serviceforbundets krav om overenskomst og den varslede konflikt til støtte herfor ikke kunne antages at være i strid med EU-retten. Arbejdsretten udtalte i den forbindelse bl.a., at beskyttelsen af arbejdstagere er et tvingende alment hensyn, og at Serviceforbundets kampskridt havde til formål at sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår for forbundets medlemmer i relation til arbejde med en særlig tilknytning til Danmark og at modvirke social dumpning. Arbejdsretten fandt, at den varslede konflikt måtte anses for egnet til at sikre gennemførelsen af disse mål, og at den ikke gik videre end, hvad der var nødvendigt for at nå målene.

Da der var visse formelle mangler ved det udsendte konfliktvarsel, fandt Arbejdsretten dog, at varslet var ulovligt, men Arbejdsretten tog Landsorganisationens subsidiære påstand til følge, hvorefter Ryanair skal anerkende, at Serviceforbundet lovligt kan iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark.

Hele dommen kan ses på www.arbejdsretten.dk.

Der er ikke efterfølgende blevet afgivet et fornyet konfliktvarsel over for Ryanair, da flyselskabet som reaktion på arbejdsrettens dom har lukket alle sine baser i Danmark.

Ryanair-sagen er udførligt omtalt i en artikel af professor Ruth Nielsen i Erhvervsretlige emner 2015, udgivet af Juridisk Institut CBS, se denne publikation s. 211-231.”

Bilag 1

Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Emneopdelt oversigt

Ledelsesret

Dom af 10. november 2015 (AR2015.0105) Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen for Glamsdalens Idrætsefterskole

Misbrug af ledelsesretten

Fortolkning

Dom af 22. januar 2015 (AR2014.0048) FTF for Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Bankernes Kontantservice A/S

Arbejdsgiveren havde opfyldt kravet i en aftale vedrørende afbødeforanstaltninger om at tilbyde et outplacementprogram

Organisationsfjendtlig adfærd

Dom af 19. februar 2015 (AR2014.0223) LO for 3F mod DA for Bilfærgernes Rederiforening for Mols-Linien A/S

Virksomheden havde ikke udøvet organisationsfjendtlig adfærd i form af chikane overfor tillidsrepræsentant

Dom af 30. marts 2015 (AR2014.0121) LO for Dansk Jernbaneforbund mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB

Manglende afsætning af midler til individuelle tillæg var efter omstændighederne ikke i strid med aftale om ny løn

Dom af 24. november 2015 (AR2015.0219) DA for Danske Malermestre mod LO for Malerforbundet

En indgået aftale indebar ikke pligt til at implementere et tidligere udarbejdet protokollat vedrørende ændringer i parternes fælles prisliste

Særligt om bod

Dom af 11. maj 2015 (AR2014.0579) LO for HK Stat mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Intet bodsansvar for manglende indbetaling af pensionsbidrag af udligningstillæg

Dom af 30. juni 2015 (AR2014.0228) LO for 3F mod DA for DI for Nobina Danmark A/S

Busselskab havde pådraget sig bodsansvar for brud på underretningspligten i aftale om kontrolforanstaltninger

Særligt om vikarforhold og entreprise

Dom af 21. april 2015 (AR2014.0103) LO for 3F mod DA for Dansk Byggeri for Frank D. Jørgensen ApS

Brugervirksomhed hæftede for betaling af løndele til vikarer og skulle betale bod

Dom af 18. december 2015 (AR2014.0596) LO for CO-industri mod DA for DI for SSP Technology A/S
Arbejde var udført i entreprise

Konflikt

Dom af 1. juli 2015 (AR2015.0083) LO for Serviceforbundet mod Ryanair Ltd.
Serviceforbundet kunne lovligt varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer på udenlandsk flyselskabs baser i Danmark

Arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse

Dom af 24. september 2015 (AR2013.0453) LO for 3F og Serviceforbundet mod DA for DI Overenskomst II på egne vegne og for ISS Facility Services A/S samt for HORESTA for ISS Hotel & Event Services A/S
Der var ikke arbejdsretlig identitet mellem moder- og datterselskab, og datterselskabet var derfor ikke forpligtet af den overenskomst, moderselskabet havde indgået

Dom af 24. september 2015 (AR2013.0458 og 0760) LO for 3F mod DA for DI Overenskomst II for AlliancePlus A/S
Overtagelse af medarbejdere var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og virksomheden skulle derfor betale skyldig løn mv. til 2 medarbejdere

Dom af 2. december 2015 (AR2012.0695) LO for HK Privat mod DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for KMD A/S og KMD BPO A/S
Udskilt selskab var berettiget til at opsige to lokalaftaler

Sagsomkostninger

Dom af 21. april 2015 (AR2012.0585) LO for Fødevarerforbundet NNF mod Moesgaard Meat 2012 A/S
Sagsomkostninger til virksomhed efter konstatering af, at den ikke var overenskomstforpligtet

Kronologisk opstillede resuméer af arbejdsretsdomme med henvisninger til praksis og litteratur

Dom af 22. januar 2015 (AR2014.0048)
Lars Hjortnæs med faglige dommere
FTF for Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Bankernes Kontantservice A/S

Arbejdsgiveren havde opfyldt kravet i en aftale vedrørende afbødeforanstaltninger om at tilbyde et outplacementprogram

I forbindelse med afskedigelse af 12 medarbejdere udleverede arbejdsgiveren en opsigelse og en fratrædelsesaftale til de pågældende. Det fremgik af opsigelsen, at man i henhold til overenskomstens bestemmelser om afbødeforanstaltninger tilbød et outplacementforløb, mens fratrædelsesaftalen ikke indeholdt tilbud om outplacement, men bl.a. et vilkår om fritstilling med løn og pension i fritstillingsperioden, uanset om medarbejderen tiltrådte nyt job i denne periode, samt vilkår om en ekstra godtgørelse svarende til 1 måneds løn. Spørgsmålet var, om arbejdsgiveren havde begået brud på aftalen om afbødeforanstaltninger ved ikke at tilbyde et outplacementprogram til de medarbejdere, som indgik en fratrædelsesaftale. Arbejdsretten udtalte, at man ved opsigelserne opfyldte kravet i aftalen om, at de afskedigede medarbejdere skulle tilbydes et

outplacementforløb. Det fulgte ikke af afbødeforanstaltningens ordlyd og kunne heller ikke antages at følge af dens formål, at det var i strid med aftalen, at medarbejderne også fik mulighed for at vælge at indgå en fratrædelsesaftale, som ikke indeholdt et tilbud om outplacement, men andre fordele. Retten lagde vægt på, at der var tale om et reelt tilbud om outplacement, da det måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ikke forsøgte at overtale medarbejderne til at vælge fratrædelsesaftalen. Der var således ikke begået brud på aftalen om afbødeforanstaltninger.

Dom af 19. februar 2015 (AR2014.0223)

Lene Pagter Kristensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Bilfærgernes Rederiforening for Mols-Linien A/S

Virksomheden havde ikke udøvet organisationsfjendtlig adfærd i form af chikane overfor tillidsrepræsentant

Spørgsmålet var, om virksomheden havde udøvet chikane over for en ansat, der var valgt som tillidsrepræsentant, og derved udvist organisationsfjendtlig adfærd i strid med hovedaftalens § 1. Arbejdsretten udtalte, at denne bestemmelse efter omstændighederne vil kunne omfatte et overgreb på en valgt tillidsrepræsentant, hvis dette var begrundet i organisationstilhørsforholdet. Bevisbyrden for, at virksomheden havde udsat tillidsrepræsentanten for overgreb begrundet i hans organisationstilhørsforhold, påhvilede lønmodtagersiden. Efter bevisførelsen kunne det ikke lægges til grund, at der havde foreligget et overgreb på den ansatte begrundet i hans organisationstilhørsforhold eller hverv som tillidsrepræsentant. Virksomheden blev derfor frifundet.

Dom af 30. marts 2015 (AR2014.0121)

Oliver Talevski med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB

Manglende afsætning af midler til individuelle tillæg var efter omstændighederne ikke i strid med aftale om ny løn

Spørgsmålet var, om det stred mod nogle aftaler om ny løn indgået mellem DSB og jernbaneforbundet i 2007, at virksomheden i 2013 og 2014 ikke havde afsat midler til individuel lønregulering (kvalifikationsløn på niveau 3 og 4 samt 5 for stationsbetjente). Arbejdsretten udtalte, at virksomhedens beslutning om ikke at afsætte sådanne midler ikke kunne anses for at være i strid med aftalerne om ny løn med tilknyttede aftaler om udmøntning heraf. Retten lagde herved navnlig vægt på, at beslutningen var af midlertidig karakter og begrundet i den ekstraordinært vanskelige økonomiske situation, virksomheden befandt sig i.

Dom af 21. april 2015 (AR2014.0103)

Thomas Rørdam med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri for Frank D. Jørgensen ApS

Brugervirksomhed hæftede for betaling af løndele til vikarer og skulle betale bod

Virksomheden beskæftigede en periode i 2012 to vikarer, som var ansat i et vikarbureau. Bureauet havde ikke betalt løn til vikarerne for hele ansættelsesperioden, og den løn, der var betalt, var ikke overenskomstmæssig, idet den ikke omfattede søgne- og helligdagsbetaling, feriepenge samt pensionsbidrag. Vikarerne havde et samlet krav mod bureauet på betaling af godt 90.000 kr.

Brugervirksomheden havde betalt bureauet for vikarbejdet. Spørgsmålet var herefter om og i givet fald i hvilken udstrækning brugervirksomheden hæftede for vikarernes tab som følge af, at bureauet ikke havde aflønnet dem i overensstemmelse med bygningsoverenskomsten, og at det i en periode helt havde undladt at betale løn til dem. Der var i den forbindelse tvist om, hvorvidt virksomheden havde begået brud på bygningsoverenskomstens § 6, stk. 4, 3. pkt., hvorefter en brugervirksomhed i sin aftale med vikarbureauet skal sikre sig, at bureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold. Arbejdsretten fastslog, at brugervirksomheden hæftede for det tab, som vikarerne havde lidt ved, at vikarbureauet ikke havde aflønnet dem i overensstemmelse med bygningsoverenskomsten i relation til søgne- og helligdagsbetaling, feriepenge samt pensionsbidrag. Den hæftede derimod ikke for den del af kravet, der vedrørte manglende betaling fra bureauet i en periode, bortset fra søgne- og helligdagsbetaling, feriepenge samt pensionsbidrag efter overenskomsten. Da brugervirksomheden ikke i sin overenskomst med vikarbureauet havde sikret sig, at vikarbureauet havde det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold, havde den begået brud på bygningsoverenskomsten, og boden herfor blev fast til 10.000 kr.

Henvisninger: AR2004.229 og 865 (Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006, AT2006 side 26), Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 3. udgave (2014), side 245-247. Dommen er omtalt i årsberetningen under punkt 6.1.

Dom af 21. april 2015 (AR2012.0585)

Lars Hjortnæs

Landsorganisationen i Danmark for Fødevarerforbundet NNF mod Moesgaard Meat 2012 A/S

Sagsomkostninger til virksomhed efter konstatering af, at den ikke var overenskomstforpligtet
Spørgsmålet var, om der var arbejdsretlig identitet mellem Moesgaard Meat 2012 A/S og Moesgaard Meat A/S under konkurs med den konsekvens, at førstnævnte var omfattet af den overenskomst med fødevarerforbundet, som det konkursramte selskab i kraft af medlemskab af Danske Slagtermestre havde været bundet af. Overdragelsesaftalen af 18. juli 2012 mellem Moesgaard Meat A/S, der var taget under konkursbehandling den 16. juli, og Moesgaard Meat 2012 A/S, som blev stiftet den 18. juli, omfattede alene varelager og immaterielle rettigheder. Efter bevisførelsen fandt Arbejdsretten ikke grundlag for at antage, at Moesgaard Meat A/S' konkurs, den efterfølgende stiftelse af Moesgaard Meat 2012 A/S og overdragelsesaftalen mellem konkursboet og det ny selskab skyldtes et ønske om at slippe ud af en gældende overenskomst. Moesgaard Meat 2012 A/S blev derfor frifundet, og under hensyn til, at der således ikke eksisterede noget overenskomstforhold mellem forbundet og selskabet, fandtes førstnævnte, der havde tabt sagen, at skulle erstatte selskabets udgifter til advokatbistand med et passende beløb, der blev fastsat til 50.000 kr.

Henvisning: Årsberetning 2014 afsnit 6.4. Dommen omtalt i årsberetningen under punkt 6.3.

Dom af 11. maj 2015 (AR2014.0579)

Oliver Talevski med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for HK Stat mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Intet bodsansvar for manglende indbetaling af pensionsbidrag af udligningstillæg

I en faglig voldgiftskendelse havde opmanden fastslået, at et omstridt udligningstillæg var pensionsgivende for ansatte omfattet af civilarbejderloven, og at der dermed var begået overenskomstbrud. I

arbejdsretssagen var spørgsmålet, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse havde pådraget sig bodsansvar ved ikke at have indbetalt pensionsbidrag af udligningstillæggene. Arbejdsretten udtalte, at den omstændighed, at en faglig voldgiftsret har konstateret, at der foreligger et overenskomstbrud, efter fast praksis ikke medfører bodsansvar, hvis det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt og først er endeligt afklaret ved voldgiftsafgørelsen. Omvendt pålægges der bodsansvar, hvis det lægges til grund, at der ikke har foreligget nogen reel usikkerhed om fortolkningen af den pågældende overenskomst eller aftale. I den foreliggende sag fandt retten, at der havde været reel usikkerhed om, hvorvidt udligningstillæg til ansatte omfattet af civilarbejderloven var pensionsgivende. Herefter var der ikke grundlag for at pålægge personalestyrelsen bod.
Henvisninger: AR1989.029 (4. januar 1990, AT1990 side 47) AR2011.0282 (20. oktober 2011, AT2011 side 122) AR1989.029 (4. januar 1990, AT1990 side 47) FV2013.0127 (25. marts 2014)

Dom af 30. juni 2015 (AR2014.0228)

Thomas Rørdam med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Nobina Danmark A/S

Busselskab havde pådraget sig bodsansvar for brud på underretningspligten i aftale om kontrolforanstaltninger

Spørgsmålet var, om busselskabet Nobina Danmark havde pådraget sig bodsansvar for brud på aftalen af 27. oktober 2006 mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger ved uden forudgående varsel at have brugt et elektronisk kontrolsystem (fleet control) installeret i virksomhedens busser til kontrol af chaufførernes arbejdstid og brændstofforbrug. Det var ubestridt, at busselskabet uden forudgående varsel havde anvendt systemet til kontrol af en chaufførs kørsel og arbejdstid, og at dette havde resulteret i, at det blev konstateret, at chaufføren ved tre lejligheder ikke havde kørt busruten til ende. Som følge heraf blev chaufføren tildelt en advarsel og senere efter gentagelse afskediget. Det var endvidere ubestridt, at selskabet derved havde tilsidesat underretningspligten efter pkt. 2. i aftalen om kontrolforanstaltninger.

Arbejdsretten fastslog, at busselskabet også havde brudt den nævnte bestemmelse i forbindelse med afskedigelse af 6 andre chauffører. Selskabet havde her anvendt fleet control systemet til kontrol af chaufførernes brændstofforbrug og ladet oplysningerne om brændstofforbruget indgå ved udvælgelsen af, hvilke chauffører der skulle afskediges ved arbejdsmangel, uden at chaufførerne havde fået tilstrækkeligt klart og tydeligt forudgående varsel. Arbejdsretten fastslog, at busselskabet havde pådraget sig bodsansvar for bruddene på aftalen om kontrolforanstaltninger og fastsatte boden til 50.000 kr.

Henvisninger: AR2012.0177 (5. juli 2013, AT2013 side 22) Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 3. udgave (2014) side 344-347 og side 368-370, Helge Werner: Hovedaftalen (2015) side 242-262

Dom af 1. juli 2015 (AR2015.0083)

Poul Dahl Jensen, Lene Pagter Kristensen og Thomas Rørdam

Landsorganisationen i Danmark for Serviceforbundet mod Ryanair Ltd.

Serviceforbundet kunne lovligt varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer på udenlandsk flyselskabs baser i Danmark

Spørgsmålet var, om en hovedkonflikt, som forbundet havde varslet mod flyselskabet i form af strejke og blokade til støtte for et krav om overenskomstdækning af piloter og kabinepersonale på selskabets baser i Danmark (Billund og København), var lovlig. Arbejdsretten fandt, at forbundets

interesse i at kræve overenskomst for piloter og kabinepersonale på selskabets baser her i landet havde den fornødne styrke og aktualitet, og at den varslede konflikt til støtte for overenskomstkrauet ikke stred mod EU-retten. Konfliktvarslet var imidlertid ulovligt som følge af formelle mangler, og retten tog derfor forbundets subsidiære påstand til følge, således at flyselskabet skulle anerkende, at der lovligt kunne varsles og iværksættes en sådan konflikt.

Henvisninger: AR2000.0466 (30. juni 2000, AT2000 side 79) AR2001.0367 (1. august 2001, AT 2001 side 68) AR 2001.335 (31. august 2006, AT2006 side 9) AR2005.839 (10. november 2005, AT2005 side 159) AR2006.0786 (18. januar 2007, AT 2007, side 106) AR2007.0831 (12. december 2007, AT2007 side 178) AR2012.0341 (29. november 2012, AT2012 side 46) AR2014.0028 (9. april 2014) EU-domstolens afgørelser i C-438 (11. december 2007), C-341/05 (18. december 2007) og C-366/2010 (21. december 2011) Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret (2009) side 532-46, 837-38 og 2106-35, Jens Kristiansen. Den kollektive arbejdsret (2014) side 85-90, 434-36, 453-62, 480-83 og 568-69, Ruth Nielsen (2014) 102 og 335-43, Jens Kristiansen: Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer (2013) side 174-79 og 195-206, Ruth Nielsen: Ryanair-sagen som eksempel på retskildeudviklingen i dansk arbejdsret i EU-kontekst fra Peter Arnt Nielsen, Peter Koerver Schmidt og Katja Dyppel Weber: Erhvervsretlige emner (2015) side 211

Dom af 24. september 2015 (AR2013.0453)

Lene Pagter Kristensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II på egne vegne og for ISS Facility Services A/S samt for HORESTA for ISS Hotel & Event Services A/S

Der var ikke arbejdsretlig identitet mellem moder- og datterselskab, og datterselskabet var derfor ikke forpligtet af den overenskomst, moderselskabet havde indgået

Spørgsmålet var, om ISS Facility Services havde startet virksomhed i form af hotelrengøring i sit datterselskab ISS Hotel & Event Services med det formål at unddrage sig sine overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til den gældende serviceoverenskomst mellem DIO II samt 3F og Serviceforbundet, og om der som følge heraf skulle statueres arbejdsretlig identitet mellem de to selskaber. Datterselskabet havde, inden aktiviteten i selskabet blev påbegyndt, meldt sig ind i HORESTA Arbejdsgiver og var derfor omfattet af HORESTA overenskomsten. Arbejdsretten fandt, at der var tale om to selvstændige og klart adskilte enheder med hver sit forretningskoncept, som måtte anses for driftsmæssigt begrundet i almindelige branchemæssige forhold, og at der heller ikke i øvrigt var godtgjort omstændigheder, som kunne begrunde, at moderselskabets overenskomstmæssige forpligtelser skulle udstrækkes til at gælde for datterselskabet.

Henvisninger: AR10833 (24. september 1986, AT1986 side 95) AR1991.0300 (15. oktober 1992, AT1992 side 106) AR1991.0196 (17. juni 1992, AT1992 side 55) AR1991.0251 (8. september 1992, AT1992 side 75) AR1992.228 (10. juni 1993, AT1993 side 83) AR1993.505 (8. marts 1994, AT1994 side 103) AR2008.117 (12. maj 2009, AT2009 side 60) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (1994) side 124, Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2014) side 194-96, Ole Hasselbalch: Arbejdsret (2014) side 2305-2306. Dommen omtalt i årsberetningen under punkt 6.3.

Dom af 24. september 2015 (AR2013.0458 og 0760)

Lene Pagter Kristensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II for AlliancePlus A/S

Overtagelse af medarbejdere var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og virksomheden skulle derfor betale skyldig løn mv. til 2 medarbejdere

Spørgsmålet var, om AlliancePlus' hjemtagelse af opgaven med rengøring i metroen fra sin underleverandør, Ren M, og overtagelse af 26 af virksomhedens godt 50 medarbejdere var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og om AlliancePlus som følge heraf havde pligt til at betale skyldig løn mv. på overdragelsestidspunktet til 2 medarbejdere. Der var endvidere spørgsmål om opgørelsen af kravet.

Arbejdsretten fandt, at den overtagne medarbejderstab udgjorde en organiseret helhed af lønmodtagere, som havde varetaget opgaven i fællesskab, hvilket gjorde det muligt at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål, og at der herefter klart var tale om virksomhedsoverdragelse efter virksomhedsoverdragelsesloven. De rejste krav på betaling af skyldig løn mv. kunne derfor gøres gældende over for selskabet. Arbejdsretten fandt endvidere, at klagers opgørelse af kravet efter de konkrete omstændigheder kunne lægges til grund.

Henvisninger: AR1993.357 (4. januar 1995, AT1995 side 33) AR2005.257 (8. december 2005, AT2005 side 148) AR 2007.0045 (3. oktober 2007, AT2007 side 202) EU-domstolens afgørelser i C-13/95 (11. marts 1997), C-51/00 (24. januar 2002) og C-463/09 (20. januar 2011). Dommen omtalt i årsberetningen under punkt 6.4.

Dom af 10. november 2015 (AR2015.0105)

Jytte Scharling med faglige dommere

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen for Glamsdalens Idrætsefterskole

Misbrug af ledelsesretten

Spørgsmålet var, om en efterskole havde anvendt opsigelse af individuelle aftaler om beboelse af tjeneste- og lejeboliger som pressionsmiddel for at gennemtvinge en lokalaftale om fravigelse af de overenskomstmæssige vilkår for rådighedstjeneste og derved misbrugt sin ledelsesret.

Arbejdsretten lagde til grund, at efterskolen havde forsøgt at formå de lærere, der havde tjeneste- eller lejebolig på skolen, til at deltage i rådighedsvagten på vilkår, der tidligere havde været gældende, men som fraveg den gældende overenskomst, ved at oplyse, at deres tjeneste- eller lejeboliger ville blive opsagt, hvis de ikke deltog i rådighedsordningen på netop disse vilkår. Da det reelle formål med opsigelsen var at formå lærerne til at indgå en aftale på ikke-overenskomstmæssige vilkår, var dispositionen ikke sagligt begrundet og derfor i strid med ledelsesretten. Boden blev efter sagens omstændigheder fastsat til 25.000 kr.

Henvisninger: AR 2011.0291 (21. februar 2012, AT2012 side 17) AR2012.0682 (14. november 2013, AT2013 side 40) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret side 303-06, Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret (2009) side 2477-84, Jens Evald: Retsmisbrug i formueretten (2001) side 243-54

Dom af 24. november 2015 (AR2015.0219)

Thomas Rørdam med faglige dommere

Dansk Arbejdsgiverforening for Danske Malermestre mod Landsorganisationen i Danmark for Malerforbundet i Danmark

En indgået aftale indebar ikke pligt til at implementere et tidligere udarbejdet protokollat vedrørende ændringer i parternes fælles prisliste

Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark udarbejdede under overenskomstforhandlinger i foråret 2014 et protokollat vedrørende ændringer i parternes fælles prisliste. Den 4. marts 2014 indgik parterne aftale om, at protokollatet kunne underskrives og træde i kraft umiddelbart efter de afsluttede overenskomstforhandlinger. Samme dag brød overenskomstforhandlingerne sammen.

Malermestrene gjorde gældende, at forbundet uanset sammenbruddet i forligsforhandlingerne var forpligtet til at implementere protokollatets bestemmelser vedrørende ændringer i prislisten. Malerforbundet bestred at være forpligtet hertil. Arbejdsretten lagde til grund, at aftalen var skrevet og formentlig også underskrevet, før overenskomstforhandlingerne brød sammen. Retten fandt, at det forhold, at underskrivelsen af protokollatet blev udskudt til efter overenskomstforhandlingerne, mest naturligt måtte forstås således, at meningen var, at parterne ikke skulle være forpligtet af protokollatet, medmindre der blev opnået enighed om et overenskomstresultat. Malerforbundet var således ikke forpligtet til at implementere ændringerne i prislisten.

Dom af 2. december 2015 (AR2012.0695)

Lars Hjortnæs, Poul Dahl Jensen og Lene Pagter Kristensen med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for HK Privat mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for KMD A/S og KMD BPO A/S

Udskilt selskab var berettiget til at opsige to lokalaftaler

KMD A/S udskilte den 1. juli 2011 med regnskabsmæssig virkning fra den 1. januar samme år forretningsområdet Business Process Outsourcing, der udførte bl.a. løn- og personaleadministrative opgaver for kunder, i et selvstændigt selskab, KMD BPO A/S. Udskillelsen skete som en selskabsretlig spaltning, således at der herefter var tale om to koncernforbundne selskaber. I efteråret 2011 opsagde KMD BPO to af de lokalaftaler, som selskabet var indtrådt i ved udskillelsen. Spørgsmålet var, om KMD BPO som følge af arbejdsretlig identitet var bundet af KMD's overenskomstmæssige forpligtelser, herunder om KMD BPO var berettiget til at opsige de to lokalaftaler, uden at KMD gjorde det samme. Arbejdsretten lagde til grund, at udskillelsen, der var i overensstemmelse med reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven, var driftsmæssigt begrundet, og at udskillelsen ikke havde haft til formål at give det nye selskab mulighed for at frasige sig det overenskomstgrundlag, som KMD var bundet af inden udskillelsen. Det nye selskab var således indtrådt i KMD's overenskomstmæssige forpligtelser. Herefter og da opsigelsen var sket i overensstemmelse med lokalaftalernes bestemmelser, fandt Arbejdsretten, at KMD BPO havde været berettiget til at opsige lokalaftalerne.

Henvisninger: AR1989.372 (13. februar 1990, AT1990 side 90) AR1993.505 (8. marts 1994, AT1994 side 103) Jens Kristiansen: Kollektiv arbejdsret (2014) side 195-97, Mette Klingsten: Ansættelsesretlige perspektiver ved virksomhedsoverdragelse (2002) side 203 og 206-08. Dommen omtalt i årsberetningen under punkt. 6.3.

Dom af 18. december 2015 (AR2014.0596)

Oliver Talevski med faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for CO-industri mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for SSP Technology A/S

Arbejde var udført i entreprise

SSP Technology A/S indgik i foråret 2014 en mundtlig aftale med virksomheden MTC & Partnere A/S om at udføre nogle arbejder på en vingeform. Spørgsmålet var, om aftalen var en entrepriseaftale, eller om SSP Technology havde ledelsesretten over de personer, der udførte arbejdet, således at der reelt var tale om et ansættelsesforhold omfattet af vikarbestemmelserne i overenskomsten mellem CO-industri og DI. Arbejdsretten fandt, at LO havde bevisbyrden for, at der reelt var tale om et ansættelsesforhold, og at denne bevisbyrde, uanset at beviskravene måtte lempes som følge af, at der ikke var udarbejdet en skriftlig entreprisekontrakt, efter de foreliggende omstændigheder ikke kunne anses for løftet. *Dommen omtalt i årsberetningen under punkt 6.2.*

Bilag 2

Årets tjenestemandsretlige dom

Afgørelsens fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Tjenestemandsrettens dom af 17. september 2015 (TR2014.0005)

Lene Pagter Kristensen med landsdommere og ministerudnævnte dommere

Akademikerne for Hovedorganisationen af Officerer i Danmark mod Moderniseringsstyrelsen

Bod for brud på aftalen om klassificering af nyoprettede tjenestemandsstillinger i forbindelse med klassificeringen af en nyoprettet stilling som chef for Operationsstaben

Spørgsmålet var, om Moderniseringsstyrelsen havde overtrådt aftalen af 20. juni 1995 om klassificering af nyoprettede tjenestemandsstillinger § 1 ved Forsvarsministeriets bemanning af en nyoprettet stilling som chef for Operationsstaben før stillingens endelige klassificering. Tjenestemandsretten bemærkede, at Finansministeriet eller det ministerium, der er bemyndiget hertil efter § 1, stk. 1 og 2, i klassificeringsaftalen af 20. juni 1995, skal udarbejde forslag til klassificering af nyoprettede tjenestemandsstillinger, som sendes til vedkommende centralorganisation eller den tilsluttede organisation, som centralorganisationen har bemyndiget hertil. Forslaget anses, jf. aftalens § 1, stk. 3, for godkendt, hvis ingen centralorganisation indenfor en frist på tre uger har meddelt, at den ønsker særskilt forhandling om stillingens klassificering. Retten lagde til grund, at der mellem parterne var enighed om, at klassificeringsaftalen skal forstås således, at en nyoprettet stilling først kan opslås eller besættes, når den er klassificeret, medmindre andet er aftalt, men at aftalen ikke er til hinder for, at stillingens funktion kan varetages af en fungerende i stillingen, indtil stillingen er blevet endeligt klassificeret. På baggrund af indholdet af nogle mails, herunder en mail fra Forsvarsministeriets øverste ledelse, fandt Tjenestemandsretten, at der var skabt en formodning for, at der var sket en udpegning i stillingen forud for stillingens endelige klassificering, og at det herefter måtte påhvile Moderniseringsstyrelsen at godtgøre, at dette ikke var tilfældet. Retten fandt endvidere, at Moderniseringsstyrelsen ikke havde løftet denne bevisbyrde, og at der som følge heraf forelå et brud på klassificeringsaftalen. Da bruddet ikke kun var af ordensmæssig karakter, og da det var en skærpende omstændighed, at der på samme tidspunkt blev ført forhandlinger mellem parterne om andre brud på klassificeringsaftalen, som resulterede i, at Moderniseringsstyrelsen forligsmæssigt accepterede at betale en bod på 150.000 kr., blev den forskyldte bod efter en samlet vurdering fastsat til 150.000 kr.

Bilag 3

Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Indhold

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

DI i øvrigt

Overenskomster med Dansk Byggeri

Overenskomster med TEKNIQ
Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
Overenskomster med Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger
Overenskomster med private arbejdsgivere
Statslige overenskomster
Regionale og kommunale overenskomster

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

Overenskomster med Dansk Byggeri
Overenskomst med TEKNIQ
Overenskomst med Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Regionale og kommunale overenskomster

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Privat ansættelse
Statslig ansættelse
Regional og kommunal ansættelse

Særligt om tillidsrepræsentanter

Afskedigelse mv.
Andre spørgsmål

Formalitetsspørgsmål

Oversigt

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Kendelse af 25. marts 2015

FV2014.0086 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I/ATL ved DI

Fortolkning (*om anvendelsesområdet for transport- og logistikoverenskomstens dagrenovationsoverenskomst er fastlagt ud fra arten af det, der bortskaffes, eller ud fra måden hvorpå bortskaffelse sker*)

Kendelse af 25. marts 2015

FV2014.0162 Børge Dahl

CO-industri for Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for JKS A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst (*om vikarbureau havde pligt til*

at oplyse berørte lønmodtagere om størrelsen af jobformidlingshonorar, som det tog ved fastansættelse i kundevirksomhed inden for de første ugers vikariat)

Forlig efter tilkendegivelse af 18. april 2015

FV2014.0186 Lene Pagter Kristensen (7. april 2015)

CO-industri for HK/Privat for 2 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Post Danmark A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til aftale mellem parterne (*om der i forbindelse med indgåelse af aftale om nye vilkår for statstjenestemænd ved overgang til overenskomstansættelse blev givet de pågældende en uopsigelig personlig løngaranti, som indebar, at de fremover havde krav på en løn, der mindst svarer til den, de ville have fået som tjenestemænd*)

Forlig efter tilkendegivelse af 24. april 2015

FV2014.0116 Lene Pagter Kristensen (20. april 2015)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI og Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL
Fortolkning og afgørelse (*om, hvordan der i henhold til transport- og logistikoverenskomsten og dermed også i henhold til DTL-overenskomsten skal ske honorering af overarbejde for timelønnede og fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid, når de pågældende arbejder i henhold til en aftale om arbejde på ubekvemme arbejdstider indgået i henhold til overenskomsternes § 2, stk. 5*)

Kendelse af 8. maj 2015

FV2014.0172 Børge Dahl

CO-industri for Dansk Metal for Klub 537, flymekanikere, mod DI Overenskomst I ved DI for Scandinavian Airlines System Danmark A/S
Fortolkning og afgørelse i henhold til industriens funktionæroverenskomst (*om arbejdet i nyoprettede stillinger som quality inspector var omfattet af overenskomsten eller falder uden for denne, fordi det har karakter af særlig betroet arbejde som led i virksomhedens ledelse*)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. maj 2015

FV2015.0003 Poul Sørensen

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Supply Company Danmark A/S
Fortolkning og afgørelse (*om betalingen i henhold til lokalaftale for arbejde på lørdage, der er en del af den normale arbejdstid*)

Forlig efter tilkendegivelse af 24. juni 2015

FV2014.0169 Thomas Rørdam

HK Privat mod DI Overenskomst I ved DI for SAS Ground Handling Denmark A/S
Fortolkning (*om en organisationsændring, som bl.a. medførte, at en enhed blev overført fra Konsortiet til Ground Handling, indebar, at medarbejderne dér blev omfattet en bestemmelse i et bilag til sidstnævntes overenskomst, som giver ret til i hver 2-ugers skifteperiode at afholde én sammenhængende lørdag/søndags frihed*)

Kendelse af 13. juli 2015

FV2015.0019 Børge Dahl

CO-industri for 3F Industrigruppen for et antal medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Areco Profiles A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til industrienes overenskomst (*om ikke blot en tillidsrepræsentant, men også en talsrepræsentant for medarbejderne skal være medlem af et*

forbund under CO-industri, samt om gyldigheden af lokalaftale indgået med en person uden fornøden kompetence)

Kendelse af 13. juli 2015

FV2014.0063 Børge Dahl

CO-industri for Dansk Metal for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for PPP Vikarer A/S under konkurs

Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst (*om det strider mod overenskomsten at aftale udsendelse af vikar til jobs af en dags varighed, og om der er mulighed for at etablere ansættelsesforhold, som løber over længere tid, men samtidig anses for opsagt fra dag til dag, samt om successive udsendelser til samme brugervirksomhed konkret var udtryk for omgåelse*)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. november 2015

FV 2015.0031 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for JKS A/S

Fortolkning og afgørelse (*om lokalaftale i brugervirksomhed vedrørende heltidsbeskæftigelse i tilfælde af weekendarbejde hindrer, at en vikar ansættes til at udføre weekendarbejde*)

DI i øvrigt

Kendelse af 6. januar 2015

FV2014.0183 Børge Dahl

Cabin Attendants Union mod DI som mandatar for SAS Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (*om det er i strid med § 6, litra K, nr. 1, at kabinepersonale begynder en tjenestegøringsperiode med et måltidsophold*)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. januar 2015

FV2014.0153 Tine Vuust

Fødevareforbundet NNF mod DI for Danish Crown A/S Horsens

Fortolkning af rammeaftale til partenes overenskomst (*om vægtregulering udover de primære udkæringer også omfatter dele heraf såsom trimning af nakke og bov*)

Kendelse af 17. juli 2015

FV2015.0045 Børge Dahl

HK Privat mod DI for Tivoli A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til partenes overenskomst (*om arbejde den 24. december skal give tillæg som arbejde på helligdage*)

Kendelse af 5. oktober 2015

FV2015.0049 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund, Fødevareforbundet NNF og Serviceforbundet mod DI på egne vegne og for Mejeribrugets Arbejdsgiverforening

Fortolkning (*om aftale vedrørende arbejdsgiverforeningens betaling af årlige beløb til forbundene alene kunne opsiges til bortfald sammen med ferieoverenskomsten*)

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 6. januar 2015

FV2014.0146 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund for 2 medlemmer mod Dansk Byggeri for Aalsrode Tømrerfirma A/S

Fortolkning og afgørelse *(om en akkordaftale fortolket i lyset af parternes overenskomst og en hævdet virksomhedskutyme indebar, at akkordsummen også omfattede løbende udbetalte udepenge)*

Kendelse af 8. maj 2015

FV2015.0032 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for virksomheden Arne Mose Hansen

Fortolkning og afgørelse af parternes overenskomst og bekendtgørelsen om indretning af byggepladser mv. *(om der skulle betales skurpenge for mangler ved velfærdsforanstaltninger)*

Kendelse af 25. september 2015

FV2015.0055 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Wibskov & Rasmussen A/S

Fortolkning og afgørelse *(om forståelse af bygningsoverenskomstens bestemmelse om kritik af arbejde i akkord, og om der som følge af manglende kritik skal ske udbetaling af en konkret akkord)*

Kendelse af 4. november 2015

FV 2015.0153 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Ambercon A/S

Fortolkning *(om retten til at vælge en tillidsrepræsentant på tværs af flere overenskomstområder i tilfælde, hvor der på det enkelte område er ansat mindre end 5, men sammenlagt mere end 5 på flere områder)*

Overenskomster med TEKNIQ

Kendelse af 25. juni 2015

FV2015.0021 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for Enco A/S VVS

Fortolkning *(om rækkevidden af arbejdsgiverens forpligtelse til at orientere tillidsrepræsentanten i forbindelse med ophør af lærlingeforhold)*

Kendelse af 13. august 2015

FV 2015.0004 Lene Pagter Kristensen, Poul Dahl Jensen og Børge Dahl

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ på egne vegne og for Halsnæs Smeden A/S

Fortolkning og afgørelse *(om vikarer, der er udsendt fra et vikarbureau med henblik på at udføre VVS-arbejde, i forhold til brugervirksomheden fortsat kan støtte ret på den for denne gældende VVS-overenskomst, hvis de pågældende gennem deres ansættelse i bureauet er dækket af en anden kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark)*

Kendelse af 24. september 2015

FV2015.0110 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ

Fortolkning og afgørelse *(om forståelsen af mæglingsforslags bestemmelse om lønforhandlinger på den enkelte virksomhed samt om voldgiftsrettens kompetence)*

Forlig efter tilkendegivelse af 2. november 2015

FV 2015.0109 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for Kemp & Lauritzen A/S
Fortolkning af rørprislisten (*om betaling for at tilpasse et rullestillads til eksisterende konstruktioner og installationer i forbindelse med flytning af stilladset*)

Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Forlig efter tilkendegivelse af 24. april 2015

FV2014.0116 Lene Pagter Kristensen (20. april 2015)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI og Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL
(nævnt oven for under DI Overenskomst I, fortolkning)

Forlig efter tilkendegivelse af 28. maj 2015

FV2014.0182 Lene Pagter Kristensen (18. maj 2015)

HK/Privat for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for KMD A/S

Fortolkning (*om forståelse af en bestemmelse om loyalitetsgodtgørelse i en af parterne indgået tryghedsaftale*)

Kendelse af 2. juni 2015

FV2014.0175 Lene Pagter Kristensen, Thomas Rørdam og Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund, Privat Service, Hotel og Restauration, mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver
tillige for First Hotel Copenhagen

Fortolkning (*om hotel i en kæde, som meldte sig ud af HORESTA med udgangen af 2012 for i stedet at melde sig ind i Dansk Erhverv, der ikke har overenskomst med 3F for hotel- og restaurationsområdet, er omfattet af HORESTA-overenskomsten med de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem denne overenskomsts parter, indtil frigørelse for overenskomsten sker, eller om 2012-2014 overenskomsten efter at være blevet opsagt er blevet fornyet i forholdet mellem de udmeldte hoteller og 3F med de ændringer, som følger af forligsmandens mæglingsforslag*)

Overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Kendelse af 12. januar 2015

FV2014.0106 Oliver Talevski

Fagligt Fællesforbund mod GLS-A for Rosa ApS

Fortolkning af parternes overenskomst (*om rækkevidden af pligten til at give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for entreprisevirksomheder*).

Forlig efter tilkendegivelse af 25. januar 2015

FV2014.0125 Per Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod GLS-A for Aldershvile Planteskole ApS

Fortolkning og afgørelse (*om medarbejdere, der var afskediget med tilkendegivelse om forventet genansættelse, havde krav på at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 22 i overenskomsten for gartnerier og planteskoler*)

Forlig efter tilkendegivelse af 15. april 2015

FV2014.0105 Oliver Talevski (13. april 2015)

Fagligt Fælles Forbund mod GLS-A for Rosa ApS

Fortolkning af partenes overenskomst (*om lønmodtagerens anmodning om at få oplysning om en entreprenørs navn, adresse, CVR-nummer og entreprise kun kan fremsættes under et kontrolbesøg, eller om den også kan fremsættes skriftligt eller på anden måde, f.eks. telefonisk eller via mail*)

Overenskomster med Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Kendelse af 13. januar 2015

FV2014.0188 Børge Dahl

3F København mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (*om tillidsrepræsentanten over for bladomdelingsvirksomhed under ét kan anfægte virksomhedens tidsfastsættelse på samtlige eller et større antal ruter uden nærmere konkretisering og videreføre en sådan masseanfægtelse til Beregningsudvalget*)

Forlig efter tilkendegivelse af 7. december 2015

FV 2015.0106 Thomas Rørdam

Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Bladkompagniet

Fortolkning og afgørelse (*om søgnehelligdage indgår i opgørelsen af den normale ugentlige arbejdstid, når de falder på medarbejderes normale ugentlige arbejdsdag, og de i stedet indkaldes til at arbejde en anden dag*)

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Kendelse af 1. februar 2015

FV2012.0119 Lene Pagter Kristensen

Sømændenes Forbund mod Danmarks Rederiforening, Bilfærgernes Rederiforening og Rederiforeningen af 2010 for Esvagt A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (*om rederiansatte sømænd ved længere tids sygemelding, kan afskediges i medfør af § 16 i lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. uden overenskomstmæssigt varsel*)

Forlig efter tilkendegivelse af 9. september 2015

FV2015.0002 Poul Sørensen

Blik- og Rørarbejderforbundet mod Arbejdsgiverne (tidligere DS Håndværk & Industri) for Airtjek ApS

Fortolkning (*om timelønnedes ret til zonepenge tilkommer andre en dem, der udfører servicearbejde, som i øvrigt ville være omfattet af rørprislisten eller landspriskuranten for blikkenslagerarbejde*)

Kendelse af 2. oktober 2015

FV 2015.0054 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund, Privat Service, Hotel og Restauration, for et medlem mod HORESTA-Arbejdsgiver for Kobæk Strand Conferencecenter A/S

Fortolkning (*om sygdom opstået forud for afholdelse af feriefridage er en hindring for afholdelsen, som medfører ret til at afholdelse på et senere tidspunkt eller ret til kompensation for manglende afholdelse*)

Kendelse af 2. oktober 2015

FV 2013.0096 Børge Dahl

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Fortolkning og afgørelse (*om pensionssikringsregulativet i parternes overenskomst indebærer, at dækningen ved invaliditet skal udgøre den procentdel af den årsløn, medarbejderen valgte ved indtræden i ordningen*)

Kendelse af 2. november 2015

FV 2015.0097 Oliver Talevski

Kristelig Fagforening mod Kristelig Arbejdsgiverforening

Fortolkning af parternes tværfaglige hovedoverenskomst (*om varsling af arbejdstiden og placering af flexetid*)

Kendelse af 22. december 2015

FV 2015.0018 og 0064 Poul Sørensen

Serviceforbundet mod DOFK

Fortolkning af frisøroverenskomsten (*om der skal betales pensions- og sundhedsbidrag af den sygeferiegodtgørelse, der udbetales under sygdom*)

Overenskomster med private arbejdsgivere

Kendelse af 4. januar 2015

FV2014.0081 Per Sørensen

Ingeniørforeningen for AC-organisationerne ved CSC mod CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S, CSC Airline Solutions Denmark A/S og CSC Consulting Group A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst med tilhørende protokollat (*om visse medarbejdergrupper på individuel løn fortsat skal have den pensionsgivende løn reguleret i krav af generel overenskomstbestemmelse*)

Kendelse af 30. januar 2015

FV2014.0059 Poul Dahl Jensen

Dansk Metal mod JYSK A/S

Fortolkning (*om det er i strid med overenskomsten for faglærte, hvis en arbejdsgiver uden lokal aftale herom udvider medarbejdernes selvbetalte pausetid med den virkning, at tidspunktet for arbejdstidens begyndelse eller ophør forrykkes tilsvarende, men uden at den effektive arbejdstid forlænges*)

Forlig efter tilkendegivelse af 17. maj 2015

FV2014.0181 Lene Pagter Kristensen (12. maj 2015)

Dansk Journalistforbund for Børsens Redaktionelle Medarbejderforening mod Dagbladet Børsen A/S

Fortolkning og afgørelse (*om mangeårig praksis, hvorefter redaktionelle medarbejdere har ½ times daglig betalt frokostpause, kan udledes af parternes overenskomst eller en kutyme, som kun kan opsiges sammen med overenskomsten, eller har støttet sig på en kutyme, som med rette er opsagt til ophør*)

Kendelse af 2. juni 2015

FV2015.0012 Jytte Scharling

Dansk Journalistforbund mod Foreningen af TV2-Regioner

Fortolkning (*om forståelsen af bestemmelser om arbejdstid i parternes overenskomst med tilhørende protokollat om vagtplanlægning*)

Statslige overenskomster

Kendelse af 3. juni 2015

FV2014.0184 Jens Kristiansen

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen
Fortolkning (om undervisningsinstitutioner på AMU-området har hjemmel til at overføre indtil 80 timer fra skoleåret 2013/14 til afvikling i forhold 1:1 i 2014/15)

Kendelse af 4. november 2015

FV 2015.0095 Jytte Scharling

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen

Fortolkning af aftalen om arbejdstid for tjenestemænd (om rådighedstjeneste for lærere i forbindelse med lejrskoleophold skal anses for rådighedstjeneste på arbejdsstedet i det hele eller helt eller delvis i hjemmet)

Forlig efter tilkendegivelse af 12. november 2015

FV 2015.0028 Jytte Scharling

Danmarks Jurist- og Økonomforbund mod SKAT

Fortolkning af aftale med AC-Landsklubben (om der i grundlaget for beregning for udbetaling af flekstimer skal indregnes rådighedstillæg/eget pensionsbidrag)

Kendelse af 4. december 2015

FV 2014.0139 Børge Dahl

Gymnasieskolernes Lærerforening som mandatar for et medlem mod Finansministeriet

Moderniseringsstyrelsen, og Vejen Gymnasium med Akademikerne som biintervenient til støtte for klager

Fortolkning og afgørelse (om bemærkninger i cirkulære hvormed en overenskomst udsendes generelt skal anses for en integreret del af overenskomsten eller en ensidig instruks fra styrelsen til underordnede, som den anden part hverken kan påberåbe sig eller få pådømt ved faglig voldgift samt en konkret uoverensstemmelse)

Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 19. januar 2015

FV2014.0158 Per Sørensen

Dansk Sygeplejeråd mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Midtjylland

Fortolkning af parternes arbejdstidsaftale (om forståelse af bestemmelsen om tilkald)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. marts 2015

FV2014.0107 Thomas Rørddam

Yngre Læger for et medlem mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Supplement til fortolkning og afgørelse af 9. december 2014 (om fordeling af merit for læger ansat i hoveduddannelsesforløb af anden længde end 60 måneder)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. juni 2015

FV2015.0057 Lars Hjortnæs

Lærernes Centralorganisation mod Kommunernes Landsforening

Fortolkning (om lærere og børnehaveklasseledere, der deltager i lejrskoler er forpligtede til at være til stede/stå til rådighed på lejrskolen ud over de højst 13 timer pr. døgn, der efter arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet kan indgå i opgørelsen over præsteret arbejdstid)

Kendelse af 7. juli 2015

FV2014.0112 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod KL for Faaborg-Midtfyn Kommune
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst for specialarbejdere m.fl. *(om afskedigelse kan ske på grund af arbejdsmangel som følge af vinter og om tidsbegrænset ansættelse kan ske til varetagelse af sæsonbestemt arbejde, samt om overenskomsten eller forvaltningsretlige principper konkret kan anses for tilsidesat)*

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

Overenskomster med Dansk Byggeri

Forlig efter tilkendegivelse af 28. maj 2015

FV2015.0010 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Scandcon ApS

Afgørelse i henhold til bygningsoverenskomsten *(om der har foreligget misforhold ved aflønningen af polske medarbejdere beskæftiget med montage af lofter på en byggeplads, således at virksomhedens lønniveau som helhed har været væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen)*

Kendelse af 10. juni 2015

FV2015.0011 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Bredkærvejens Murer og Beton ApS

Afgørelse *(om virksomheden havde begået brud på eller omgået overenskomsten ved ikke at bruge murersvende til dele af tagarbejdet, der er udført i underentreprise)*

Kendelse af 10. juni 2015

FV2015.0087 Tine Vuust og Tonny Wulff

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for J.O. Tagdækning

Afgørelse *(om lægning af teglsten er murerarbejde, som i medfør af parternes overenskomst skal udføres af murersvende)*

Forlig efter tilkendegivelse af 20. november 2015

FV 2015.0165 Børge Dahl

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

Afgørelse *(om prissætning af akkord, der ikke er prissat i prislisterne)*

Kendelse af 6. december 2015

FV 2015.0152 og 0154 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Jydsk Tagteknik

Afgørelse *(om anviste velfærdforanstaltninger opfyldte Arbejdstilsynets krav)*

Overenskomst med TEKNIQ

Forlig efter tilkendegivelse af 24. februar 2015

FV2015.0006 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for Ribe VVS A/S

Afgørelse *(om virksomhed havde begået overenskomstbrud ved at fastsætte maksimumbeløb for sikkerhedssko)*

Overenskomst med Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Kendelse af 13. januar 2015

FV2014.0143 Børge Dahl

3F København mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Post & Medier ApS

Afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (*om der var mangler ved virksomhedens ansættelsesbeviser, og om der skal betales godtgørelse til de berørte bude*)

Regionale og kommunale overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 24. juni 2015

FV2014.0174 Thomas Rørdam

KTO, Akademikerne og FOA samt Statskartellet mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland

Afgørelse (*om medarbejdere på sygehusafdeling havde fået reel mulighed for at påvirke beslutningsprocessen i forbindelse med omfattende besparelser*)

Forlig efter tilkendegivelse af 26. november 2015

FV 2015.0108 Thomas Rørdam

Danmarks Lærerforening for et medlem mod Aabenraa Kommune

Afgørelse (*om der på møder var indgået aftale om, at ansættelse som lærervikar skulle ophøre*)

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Forlig efter tilkendegivelse af 13. januar 2015

FV2014.0156 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Daniterm, filial af Daniterm Sp.Z.o.o., Polen

Afgørelse (*om virksomheden i forbindelse med et større facaderenoveringsarbejde havde betalt sine polske ansatte i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde*)

Kendelse af 10. marts 2015

FV2014.0171 Poul Sørensen

BJMF mod Dansk Byggeri for Cipa Denmark ApS

Afgørelse i henhold til jord- og betonoverenskomsten (*om efterbetaling af 22 mio. kr. fra virksomheden, der har et italiensk moderselskab og er medlem af arbejdsgiverforeningen i anledning af underbetaling af udenlandske arbejdere under virke som underentreprenør på Metro-byggeriet*)

Om der havde foreligget misforhold ved aflønningen af polske medarbejdere, således at virksomhedens lønniveau som helhed havde været væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder. Behandlet i en kendelse af 28. maj 2015 (FV2015.0010) omtalt ovenfor under overenskomster med Dansk Byggeri, afgørelse

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Privat ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 23. januar 2015

FV2014.0119 Poul Sørensen

FTF for Lederforeningen i TDC (LTD) for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for TDC A/S

Afgørelse (*om der var fornøden saglig begrundelse for at opsig en butikschef*)

Forlig efter tilkendegivelse af 26. marts 2015

FV2014.0148 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for Teknisk Landsforbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Johs. Pedersens Maskinfabrik A/S

Afgørelse (om en ansat ved efter arbejdstid at producere emner på virksomheden, som han solgte, havde tilsidesat sin loyalitetsforpligtelse på en sådan måde, at bortvisning var berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. april 2015

FV2014.0115 Tine Vuust

3F Privat Service, Hotel og Restauration for et medlem mod HORESTA Arbejdsgiver for We Love Burgers A/S.

Afgørelse (om køkkenleder ansat som funktionær kunne anses som arbejdsleder efter hovedaftalen og omfattet af hovedoverenskomsten, samt om bortvisning var berettiget og udmåling af erstatning)

Kendelse af 7. maj 2015

FV2014.0187 Lars Hjortnæs

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod GLS-A for Royal Golf Center A/S Amager

Afgørelse (om opsigelse af 60 årig mekaniker/greenkeeper var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination eller var urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold og dermed i strid med hovedaftalen)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. juni 2015

FV 2014.0132/2015.0001 Lene Pagter Kristensen

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

Afgørelse (om afskedigelse var foretaget i strid med funktionæroverenskomstens implementering af alders- og handicapbestemmelserne i beskæftigelsesdirektivet)

Kendelse af 25. september 2015

FV 2015.0048 Børge Dahl

CO-industri for HK/Privat for et medlem mod DI for Aviator Airport Services Denmark A/S

Afgørelse (om bortvisning var i strid med forbud i overenskomst mod forskelsbehandling på grund af handicap eller i hvert fald ikke rimeligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 22. december 2015

FV 2015.0118 Poul Sørensen

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund for 2 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Frederiksberg Forsyning I/S

Afgørelse (om opsigelse af medarbejdere på grund af tyveri af skrot var fornødent sagligt begrundet)

Statslig ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 27. oktober 2015

FV2015.0046 Thomas Rørdam

Ingeniørforeningen for et medlem mod Moderniseringsstyrelsen for Banedanmark

Afgørelse (om afskedigelse var rimeligt begrundet i den ansattes forhold efter ca. 2½ måneds sygefravær)

Regional og kommunal ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 14. januar 2015

FV2014.0121 Børge Dahl

Fagligt Fælles Forbund, Offentlig gruppe, mod KL for Lolland Kommune

Afgørelse *(om afskedigelse kunne anses for rimeligt begrundet)*

Forlig efter tilkendegivelse af 9. marts 2015

FV2014.0129 Lars Hjortnæs, Poul Sørensen og Børge Dahl

DJØF for et medlem mod Vallensbæk Kommune

Afgørelse *(om afskedigelse var uberettiget)*

Forlig efter tilkendegivelse af 25. marts 2015

FV 2014.0185 Børge Dahl

Danmarks Lærerforening for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Aarhus Kommune

Afgørelse *(om berettigelsen af lærers bortvisning på grund af voldelig adfærd over for elev)*

Kendelse af 15. juni 2015

FV2015.0041 Per Sørensen

Dansk Sygeplejeråd for et medlem mod Faaborg-Midtfyn Kommune

Afgørelse *(om afskedigelse af områdeleder ved hjemmeplejen efter 30 års ansættelse var usaglig)*

Kendelse af 3. september 2015

FV2015.0043 Børge Dahl

Danske Fysioterapeuter for et medlem mod Hillerød Kommune

Afgørelse *(om fysioterapeut med vilje havde givet et barn en lussing, så bortvisning var berettiget)*

Forlig efter tilkendegivelse af 17. september 2015

FV2015.0036 Thomas Rørdam

Socialpædagogernes Landsforbund for et medlem mod Region Sjælland

Afgørelse *(om erstatning for manglende opsigelsesvarsel og godtgørelse for urimelig afskedigelse)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. oktober 2015

FV2015.0083 Poul Sørensen

FOA- Fag og Arbejde for 3 medlemmer mod Viborg Kommune

Afgørelse *(om opsigelsen af medarbejdere på et plejehjem efter en erklæring om, at de ikke ville fortsætte ansættelsen under den daglige leder, havde fornøden saglig begrundelse)*

Forlig efter tilkendegivelse af 3. november 2015

FV 2015.0068 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Solrød Kommune

Afgørelse *(om der var fornøden saglig begrundelse for opsigelse af en kok på grund af sygdom forårsaget af dårligt samarbejde med en kollega)*

Forlig efter tilkendegivelse af 16. november 2015

FV 2015.0132 Poul Sørensen

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund for et medlem mod Vejen Kommune

Afgørelse *(om der havde været fornøden saglig begrundelse for at opsiges daglig pædagogisk leder på grund af dårlig samarbejde med områdelederen)*

Forlig efter tilkendegivelse af 22. december 2015
FV 2015.0146 Poul Sørensen
HK/Danmark for et medlem mod Københavns Kommune
Afgørelse (om opsigelse af medarbejder på grund af sygdom var fornødent sagligt begrundet)

Kendelse af 29. december 2015
FV 2015.0150 Per Sørensen
Danmarks Lærerforening som mandatar for et medlem mod Faaborg-Midtfyn Kommune
Afgørelse (om bortvisning af lærer, der for at bringe en konflikt mellem 2 drenge til ophør havde anvendt magt i videre omfang end nødvendigt, var berettiget)

Særligt om tillidsrepræsentanter mv.

Afskedigelse mv.

Kendelse af 17. juni 2015
FV2015.0037 Tine Vuust
HK/Danmark for et medlem mod 3F Bjerringbro og Omegn
Afgørelse (om sanktionen for opsigelse af tillidsrepræsentant, der ikke var begrundet i tvingende årsager)

Forlig efter tilkendegivelse af 2. juli 2015
FV 2015.0063 Børge Dahl
DI-Overenskomst II ved DI for Arla Food, Høgelund Mejeri, mod Dansk Metal for et medlem
Afgørelse (om der forelå tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentant, og i modsat fald om ansættelsesforholdet som led i igangsatte, omfattende samarbejdstiltag alligevel burde bringes til ophør mod betaling af godtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 24. august 2015
FV2014.0127 Lars Hjortnæs
FOA - Fag og Arbejde for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Sønderborg Kommune
Afgørelse (om bortvisning af tillidsrepræsentant med henvisning til tyveri var begrundet i tvingende årsager)

Forlig efter tilkendegivelse af 9. december 2015
FV 2015.0126 Børge Dahl
APM Terminals-Cargo Service A/S mod Dansk Metal som mandatar for et medlem
Afgørelse (om der forelå tvingende årsager til afskedigelse af en tillidsmand)

Andre spørgsmål

Om tillidsrepræsentant under ét kan anfægte virksomheds tidsfastsættelse uden nærmere konkretisering. Behandlet i en kendelse af 13. januar 2015 (FV2014.0188) nævnt ovenfor under Danske Mediers Arbejdsgiverforening, fortolkning

Om arbejdsgivers forpligtelse til at orientere tillidsrepræsentant ved ophør af lærlingeforhold. Behandlet i en kendelse af 25. juni 2015 (FV2015.0021) nævnt ovenfor under TEKNIQ, fortolkning)

Om en ikke blot tillids-, men også talsrepræsentanter skal være medlem af vedkommende forbund samt om gyldigheden af en lokalaf tale indgået uden fornøden kompetence. Behandlet i en kendelse af 13. juli 2015 (FV2015.0019) omtalt ovenfor under DI Overenskomst I, fortolkning

Om valg af tillidsrepræsentanter på tværs af overenskomstområder. Behandlet i en kendelse af 4. november 2015 (FV2015.0153) nævnt ovenfor under overenskomster med Dansk Byggeri, fortolkning

Formalitetsspørgsmål

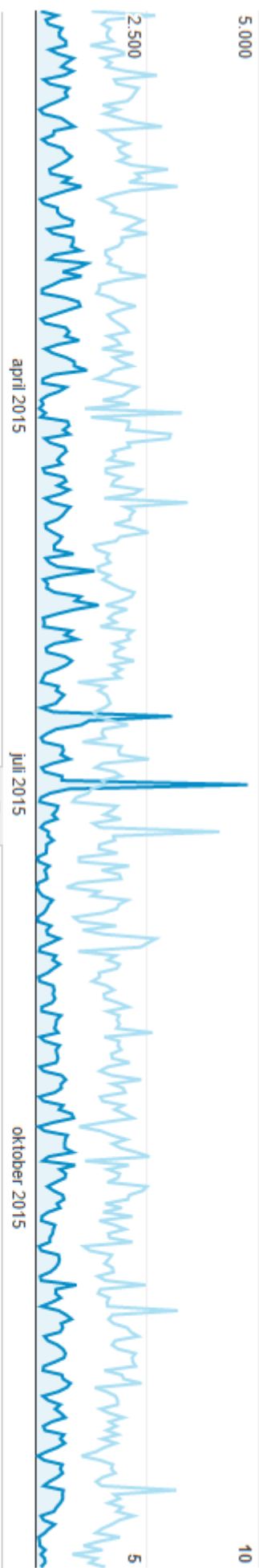
Om voldgiftsrets kompetence. Behandlet i en kendelse af 24. september 2015 (FV2015.0110) omtalt ovenfor under overenskomster med TEKNIQ, fortolkning

Forlig efter tilkendegivelse af 1. december 2015

FV 2015.0106 Thomas Rørdam

Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Bladkompagniet
Afgørelse (*om svarskrift er fremsendt rettidigt og konsekvenserne, hvis dette ikke er sket*)

● Sidevisninger ● Sider pr. session



Sessioner

47.353



Brugere

26.756



Sidevisninger

170.116



Sider pr. session

3,59



Gns. sessionsvarighed

00:02:45



Afvisningsprocent

48,61 %



% nye sessioner
53,73 %



■ New Visitor ■ Returning Visitor

