

ARBEJDSRETTENS OG TJENESTEMANDSRETTERNES



ÅRSBERETNING 2012

Forord

Årsberetningen omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemand retten og 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 og orientering om retternes informationsvirksomhed og deltagelse i internationalt samarbejde samt resumeer 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 4 gange om året indlægger på såvel ovennævnte som Dansk Forening for Arbejdsrets hjemmeside, i elektroniske publikationer fra Jurist- og Økonomforbundets Forlag (Arbejdsret Online og Arbejdsretligt Tidsskrift Online) samt Schultz (Arbejdsretsportalen), der opdateres løbende, og i den trykte udgave af Arbejdsretligt Tidsskrift, som udsendes én gang om året af førstnævnte forlag. København, den 24. maj 2013

Poul Søgaard Lene Pagter Kristensen

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

Forord	2
1. Arbejdsretten	5
1.1. Kompetence	5
1.2. Sammensætning	5
1.2.1. Regelsættet	5
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	6
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	6
1.3. Retsmøder	7
1.4. Retssagerne	8
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	8
1.4.2. De modtagne sager	8
1.4.3. Afsluttede sager	8
1.4.4. Sagernes karakter	9
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	10
1.4.6. Verserende sager	10
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	10
1.5. Andre opgaver	12
1.5.1. Udpegning af opmænd	12
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	13
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven	13
2. Tjenestemandsrätterne	13
2.1. Kompetence	13
2.2. Retternes sammensætning	14
2.2.1. Regelsættene	14
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab	14
2.2.3. Landsdommerne	14
2.3.4. De ministerudnævnte dommere	14
2.3. Retssagerne	15
3. Sekretariatet	16
3.1. Lokaler	16
3.2. Medarbejdere	16
3.2.1. De faste medarbejdere	16
3.2.2. Serviceenheden	16
3.2.3. Sekretariatslederen	16
3.2.4. Fuldmægtigene	17
4. Informationsvirksomhed	17
4.1. Hjemmeside	17
4.2. Nyhedsbrev	17
4.3. Årsberetning	18
4.4. Besøg	18
5. Internationalt samarbejde	18
5.1. Nordiske relationer	18

5.2. Anden erfaringsudveksling	18
5.3. ILO	18
6. Aktuelle spørgsmål	19
6.1. Kompetencespørgsmål	19
6.2. Bodsudmåling	23
6.3. Udenlandske lønmodtagere	26
6.4. Sagsomkostninger	28
Bilag 1	29
Resuméer af årets Arbejdsretsdomme	30
Bilag 2	34
Resuméer af årets Tjenestemandetsretsdomme	34
Bilag 3	34
Faglige voldgiftsretsafgørelser	34
Bilag 4	48
Statistisk oversigt over besøgende på Arbejdsrettens hjemmeside	48
Bilag 5	49
ILO (Den Internationale Arbejdsorganisation)	49
Bilag 6	50
Litteratur	50
Links	50

1. Arbejdsretten

Reglerne om Arbejdsretten findes i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1, og for så vidt angår enkelte ændringer årsberetning for 2011 afsnit 5.

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) tvister om 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 voldgiftsret (8)

Efter § 9, stk. 2, 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 de nævnte kan andre sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes efter § 9, stk. 4, når retten billiger det, og det er aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation eller enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation, ligesom retten, hvis parterne er enige om dette, efter § 10 kan afgøre sager, der ellers hører under faglig voldgift. Hvis en af parterne ønsker det, behandler retten endvidere i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, 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 § 10 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 Poul Søgaard (formand)
Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand)
Fhv. retspræsident Niels Waage (næstformand)
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand)
Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (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

Administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen (ordinær dommer)
Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
Advokat Henrik Lind (suppleant)
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)
Direktør Peter Stenholm (suppleant)
Direktør Laurits Rønn (suppleant)
Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)
Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)
Advokat Henrik Dahl (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Dansk Arbejdsgiverforening (SALA)

Administrerende direktør Steen A. Rasmussen (ordinær dommer)
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)
HR-direktør Helle Havgaard (suppleant)
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)
Administrerende direktør Nils Juhl Andreasen (suppleant)
Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)
Underdirektør Sanne Claudius Stadil (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

Direktør Sine Sunesen (ordinær dommer)
Afdelingschef Carl Erik Johansen (ordinær dommer)
Chefkonsulent Carsten Holm (suppleant)
Kontorchef Karsten Thystrup (suppleant)
Forhandlingschef Signe Friberg Nielsen (suppleant)
Specialkonsulent Louise Koldby Dalager (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

Formand Harald Børsting (ordinær dommer)
Næstformand Johnny Skovengaard (ordinær dommer)
Forhandlingssekretær Peter Andersen, 3F (ordinær dommer)
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
Næstformand Lizette Risgaard (suppleant)
Næstformand Tage Arentoft, Fødevareforbundet (suppleant)
Forbundsformand Claus Jensen, Dansk Metal (suppleant)
Forbundsformand Kim Simonsen, HK (suppleant)
Forbundsformand Poul Monggaard, DFKF (suppleant)
Gruppeformand Tina Møller Madsen (suppleant)
Gruppeformand Mads Andersen, 3F (suppleant)
Advokat Benny Rosberg (suppleant)
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)
Direktør Mads Øland, Spillerforeningen (suppleant)
Organisationssekretær Arne Sørensen, CO-industri (suppleant)

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

Formand Bente Sorgenfrey (ordinær dommer)
Formand Erik Jylling (ordinær dommer)
Afdelingschef Jens Harbor (suppleant)
Direktør Torkild Justesen (suppleant)
Direktør Jens Kragh (suppleant)
Direktør Martin Teilmann (suppleant)
Forhandlings- og relationschef Bo Vistisen (suppleant)
Formand Svend Askær (suppleant)

1.3. Retsmøder

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.

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

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

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, der afsiges i offentlige retsmøder, 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 efter nogle år med kraftig stigning. 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	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Modtagne sager	1318	1246	1186	1073	1045	992	810	882	866	815
Afsluttede sager	1282	1257	1072	859	991	1096	857	1129	782	909
Verserende sager	623	633	747	961	1015	897	864	617	701	607

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LO	1054	1082	1028	883	848	918	769	836	815	772
Andre	13	13	11	79	11	11	19	11	23	13

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager indbragt af arbejdsgiverorganisationer:

År	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DA	92	120	122	67	120	55	12	24	19	25
Andre	24	31	25	44	66	8	10	11	9	5

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 909 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2012, bortfaldt 259 uden, at der var afholdt retsmøde.

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

238 sager blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter et eller flere retsmøder. Kun 103 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 95 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.

I 8 sager blev afsagt 7 domme. 2 af dommene blev afsagt med udvidet formandskab. I 1 af disse sager, samt i yderligere 2 sager medvirkede der ikke faglige dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet
2003	14 (4)	112	564	185	408
2004	22 (1)	111	431	325	356
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 (2)	95	309	238	259

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

30 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2012, 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 årsberetningen for 2008, er det sjældent sagerne indbringes på ny.

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog i 2012, 568 eller godt 70% 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, i 2012 henholdsvis 259 og 309. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetningen for 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2012 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

114 dage for 309 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

320 dage for 95 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

317 dage for 8 sager afgjort ved dom.

Herunder er årets gennemløbstider sammenlignet med tidligere års: (antal dage)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
U-domme	105	80	75	87	107	125	167	133	115	114
Retsformands-afgørelse	216	200	219	210	376	419	244	247	283	320
Dom	453	401	417	491	490	637	455	434	435	317

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2012 var der 607 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 701 med udgangen af 2011).

1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2012 blev der afholdt 199 retsmøder i Arbejdsretten (mod 191 i 2011).

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 2012 sædvanligvis behandlet ca. 15 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 ofte pr. telefon.

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Poul Søgaard	2	7	30	-
Lene Pagter Kristensen	1(1)	8	23	-
Niels Waage	1(1)	10	38	-
Thomas Rørdam	2(2)	9	54	-
Jytte Scharling	1	8	34	-
Poul Dahl Jensen	5(2)	10	20	-
Jørn Andersen	-	43	39	309

Tallene i parentes viser andelen af hovedforhandlinger med udvidet formandskab.

De faglige dommere deltager i hovedforhandlinger og møder til vedtagelse af dommenes ordlyd før afsigelsen, medmindre det i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 2, er besluttet, at sagen skal behandles af et (eller flere) medlem(mer) af formandskabet alene.

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
Nils Juhl Andreasen	1
Oluf Engell	2
Poul Flemming Hansen	3
Jørn Kr. Jensen	1
Carl Erik Johansen	1
Erik Kjærgaard	1
Knud Erik Linius	1
Signe Friberg Nielsen	1
Steen A. Rasmussen	1
Peter Stenholm	3

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
Peter Andersen	1
Jens Peter Bostrup	1
Thorkild Justesen	1
Poul Monggaard	1
Asger Tue Pedersen	2
Benny Rosberg	4
Kim Simonsen	1

Johnny Skovengaard	1
Nicolai Westergaard	3

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 om regler for behandling af faglig strid (2006-normen), der er optaget som bilag 4 til årsberetningen for 2007.

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

Tidligere udpegede formanden kun mellem 2 og 7 opmænd om året, men i 2007 steg antallet udpegninger af de grunde, der er redegjort for i beretningen for dette år afsnit 4.1.4, til 206, i 2008 blev der udpeget 231 opmænd, i 2009 263, i 2010 262, 2011 199 og i 2012 186.

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 dennes formandskab.

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

Jørn Andersen, fhv. dommer, sekretariatsleder i Arbejdsretten
Helle Bertung, retspræsident
Birger Stein Christensen, fhv. ankechef
Mette Christensen, vicepræsident
Mogens Hornslet, fhv. højesteretsdommer
Poul Dahl Jensen, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten
Inge Neergaard Jessen, landsdommer
Ulrik Jørgensen, dommer
Lene Pagter Kristensen, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten
Jens Kristiansen, professor, dr.jur.
Mogens Kroman, landsdommer
Marianne Levy, landsdommer
Lars Lindencrone Petersen, advokat
Thomas Rørdam, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten
Vibeke Rønne, højesteretsdommer
Jytte Scharling, højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten
Jon Stokholm, højesteretsdommer
Poul Søgaard, højesteretsdommer, formand for Arbejdsretten
Per Sørensen, fhv. højesteretsdommer

Poul Sørensen, fhv. højesteretsdommer
Tine Vuust, landsdommer
Niels Waage, fhv. retspræsident, næstformand i Arbejdsretten

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 mæglingsmænd

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

Under et særligt retsmøde den 22. november 2012 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om udnævnelse af rigsadvokat Ole Hasselgaard som forligsmand for en 3-årig periode og genudnævnelse af kommitteret Torsten Hesselbjerg som stedfortrædende forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes genudnævntes fhv. dommer Jørn Andersen som mæglingsmand for en 3-årig periode. Herudover var der tilslutning til optagelse af dommer Ulrik Finn Jørgensen og fhv. ankechef Birger Stein Christensen på den i arbejdsretslovens § 27 nævnte opmandsliste.

1.5.3. Udpegning af mæglingsmænd 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 undtager sig forhandling, har hver part ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsmand, som 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 2012 ikke udpeget opmand i henhold til den bestemmelse.

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 tjenstemandsretterne og deres virksomhed findes i årsberetning 2006 punkt 4.2.

2.2. Retternes sammensætning

2.2.1. Regelsættene

Efter tjenstemandslovens § 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 Tjenstemandsret 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 Tjenstemandsretten og Den Kommunale og Regionale Tjenstemandsret.

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

Den kommunale og regionale ret består desuden af 4 andre dommere og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigsministeren (nu indenrigs- og socialministeren), for så vidt angår de 2 og disses stedfortrædere efter fælles indstilling af KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner og for så vidt angår de 2 andre og disses stedfortrædere efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenstemænd 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. Tjenstemandsretternes formandskab

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

2.2.3. Landsdommerne

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

2.3.4. De ministerudnævnte dommere

Ved årsberetningens afgivelse har Tjenstemandsretten følgende faglige dommere, der er beskikket for en 5-årig periode med virkning fra den 1. juli 2009:

Beskikket af finansministeren:

Afdelingschef Carl Erik Johansen, Personalestyrelsen
 Politimester Lene Frank (stedfortræder)
 Kontorchef Lene Larsen, Personalestyrelsen
 Fængselsinspektør Peter Vesterheden (stedfortræder)
 Kontorchef Carsten Holm, Personalestyrelsen
 Chefkonsulent Eva Hoff Sonne (stedfortræder)
 Direktør Janni Christoffersen, Datatilsynet
 Chefkonsulent Anne Kathrine Braad (stedfortræder)

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

Sekretariatschef Josephine Fock, Offentligt Ansattes Organisationer
 Konsulent Henrik Witt, Offentligt Ansattes Organisationer (stedfortræder)
 Formand Peter Ibsen, Statstjenestemændenes Centralorganisation II
 Vicesekretariatschef Knud Vammen Filt (stedfortræder)
 Formand Jesper Korsgaard Hansen, Overenskomstansattes Centralorganisation
 Formand Anders Bondo Christensen (stedfortræder)
 Formand Erik Jylling, Akademikernes Centralorganisation
 Formand Bent Fabricius (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 2009:

Beskikket af indenrigs- og socialministeren efter fælles indstilling af KL og Danske Regioner:

Kontorchef Karsten Thystrup, KL
 Afdelingschef Lene Møller, KL (stedfortræder)
 Chefrådgiver Ulla Fehrenkamp, Danske Regioner
 Løndirektør Sine Sunesen, KL (stedfortræder)
 Chefkonsulent Susanne Rehm, KTO
 Advokat Maria Muniz Auken, BUPL
 Chefkonsulent Etti Trier Petersen, FOA
 Chefkonsulent Tine Holst (stedfortræder)

2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Statslig	7	5	7	11	6	3	4	1	5	3
Kommunal	8	13	4	28	12	4	3	3	1	2

Afsluttede sager	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Forlig	12	10	5	10	10	5	10	3	4	2
Overladt	8	2	0	1	12	1	1	0	0	0
Dom	1 (1)	4 (1)	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1(1)	2(1)

(1) statslig (2) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

Arbejds- og tjenestemandssretternes retssale og sekretariat findes på adressen Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 95 67 21, fax 33 15 49 22, 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
Web-ansvarlig Henrik Sandby
Kontorfunktionær Jette Rasmussen
Betjentformand Steen Jensen

Dommerfuldmægtig Bjarke Gano
Dommerfuldmægtig Jakob Groth-Christensen
Specialkonsulent Anders Levy
Specialkonsulent Torben Lorentsen
Dommerfuldmægtig Marie Kathrine Nielsen
Dommerfuldmægtig Marie Tønne

3.2.1. De faste medarbejdere

Udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter anbefalede (i betænkning 1489/2007 side 11), at det fælles sekretariat for Arbejds- og tjenestemandssretterne samt Forligsinstitutionen, blev styrket, dels ved at ansætte en yderligere kontorfunktionær og dels ved at omdanne en af stillingerne til en position, som reflekterer det betydelige ansvar, der hviler på den pågældende nøglemedarbejder.

I overensstemmelse med en anbefaling er sekretariatet udvidet, således at det nu er normeret med 3 faste, kontoruddannede medarbejdere, og med Marianne Bjørnshauge som afdelingsleder, som i en stilling lønmæssig henseende svarer til byretternes administrationschefer.

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.

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 retsmæglinger 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

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

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, Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemand ret. Herudover indeholder den bl.a. oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de seneste års domme og afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

En oversigt over antallet af besøg på hjemmesiden findes i bilag 4. Heraf fremgår, at der i gennemsnit er 134 søgninger om dagen, som imidlertid, når Arbejdsretten behandler sager med særlig offentlig bevågenhed kan stige kraftigt.

Den 2. oktober (412 søgende) og 29. november 2012 (1032 søgende) var der således henholdsvis hovedforhandling og domsafsigelse i AR2012.0341 - Restaurant Vejlegården.

4.2. Nyhedsbrev

4 gange om året udgiver sekretariatet Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemand retterne 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 www.danskforeningforarbejdsret.dk 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

Alle har mulighed for at overvære de offentlige retsmøder (hovedforhandlinger og domsafsigelser samt retsmøder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse af retternes formandskab eller sekretariatslederen). De kollektive arbejdsretters sekretariat viser endvidere, i det omfang ressourcerne tillader det, gerne grupper med tilknytning til det kollektive overenskomsts system retternes og Forligsinstitutionens lokaler.

Den 14. november 2012 holdt Marianne Bjørnshauge en inspirationsseance for administrationsøkonomistuderende fra Erhvervsakademiet i Køge.

Den 19. december 2012 holdt Marianne Bjørnshauge foredrag for HK-erne i Juridisk, Arbejdsretligt, Internationalt Center i Beskæftigelsesministeriet.

Den 20. marts 2013 holdt Marianne Bjørnshauge en inspirationsseance for et hold stud. jur. fra Københavns Universitet.

5. Internationalt samarbejde

5.1. Nordiske relationer

Nordisk arbejdsretsdommermøde

Det 7. nordiske arbejdsretsdommermøde blev afholdt den 11. og 12. maj 2012 i Stockholm med den svenske Arbetsdomstol som vært og repræsentation fra Arbejdsretten (Norge), Arbejdsretten (Danmark) og Työtuomioistuin (Finland).

Fra dansk side deltog det samlede formandskab i drøftelsen af aktuelle problemstillinger og andre spørgsmål af fælles interesse.

5.2. Anden erfaringsudveksling

Den 22. og 23. marts 2012 Annual Conference on European Labour Law
Næstformand, fhv. retspræsident Niels Waage, deltog i konferencen, som blev afholdt i Trier.

5.3. ILO

Arbejdsretten modtager et stigende antal sager med udenlandske parter og relation til udenlandsk og/eller international ret. Med henblik på at sikre, at sekretariatet kan leve op til det heraf følgende

behov for at besvarer spørgsmål fra brugere og bistå med informationssøgning blev der afholdt et temamøde i Geneve.

Den 16. april 2012 besøgte sekretariatet således ILO's hovedkontor og fik en introduktion til organisationens standarder og disses anvendelse ved nationale og internationale domstole, en gennemgang af behandlingen af spørgsmål med relation til Danmark og en indføring i mulighederne for informationssøgning i organisationens databaser og udgivelser.

Der henvises i øvrigt til bilag 5.

Den 31. maj til 2. juni 2012 16th Annual Congress of the European Association of Labour Court Judges

Formanden, højesteretsdommer Poul Søgaard deltog i kongressen, som blev afholdt i Berlin med emnet equality in employment for older and disabled people.

Slutrapporten kan ses på www.ealcj.org/Berlin_Congress_Final%20Report2013.pdf

Den 10 og 11. september 2012 blev XXth Meeting of European Labour Court Judges første gang afholdt i København med Arbejdsretten som vært.

Det samlede formandskab deltog i møderne. Med udgangspunkt i rapporter fra forskellige lande og sammenfattende oplæg var der plenardrøftelser under overskrifterne competing employee organisations/competing collective agreements og the role of the court in a labour dispute.

Materiale vedrørende mødet kan ses på www.ilo.org/ifpdial/events/meetings/lang--en/index.htm

Den 25. til 28. september 2012 20th World Congress of Labour and Social Security Law Sekretariatslederen deltog i kongressen, som blev afholdt i Santiago de Chile.

Med udgangspunkt i en række rapporter og oplæg var der drøftelser om bl.a. the effectiveness of labour law and the role of labour inspection, present and future labour law samt the right to strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people.

Materiale fra mødet kan ses på www.congresomundialtrabajo2012.com

6. Aktuelle spørgsmål

6.1. Kompetencespørgsmål

Indledning

Efter reglerne for behandling af faglig strid (2006-normen) skal enhver uenighed af denne karakter, hvis en part i et overenskomstforhold anmoder om det, behandles ved lokal forhandling samt om nødvendigt tillige på mæglings-, organisations- og fællesmøder

Lykkes det ikke at løse uoverensstemmelserne hér, afgøres de endeligt ved faglige voldgiftsretter og/eller i Arbejdsretten, således at sager om fortolkning og forståelse af almindelige kollektive overenskomster efter arbejdsretslovens § 21, nr. 1, indbringes for faglige voldgiftsretter, mens sager om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler samt overtrædelse af kollektive overenskomster efter lovens § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, indbringes for Arbejdsretten.

Forholdet mellem Arbejdsretten og til de almindelige domstole

I praksis beskæftiger Arbejdsretten sig ikke kun med spørgsmål, der er reguleret af hovedaftaler og kollektive overenskomster, men også med lovregulerede spørgsmål, når stillingtagen hertil har præjudiciel betydning for afgørelsen af sager, som i øvrigt hører under dens kompetence, jf. arbejdsretslovens § 10, stk. 2.

Er der tale om principielle lovfortolkningsspørgsmål eller spørgsmål om fortolkning af præceptive lovbestemmelser til beskyttelse af lønmodtagere vil retten dog, i hvert fald efter indklagedes påstand, som oftest udsætte sagen på de almindelige domstoles stillingtagen til disse, frifinde indklagede for tiden eller helt afvise sagen, jf. f.eks. Niels Waage: Arbejdsretsloven (1997) side 64ff og Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret, bind I (2009) side 480. Ifølge Waage gælder dette muligvis ikke, hvis der er tale om fortolkning af lovbestemmelser, som alene eller i hovedsagen vedrører sagsforhold, der er henlagt til Arbejdsretten.

Efter lovens § 9, stk. 4, kan retten formelt i det hele kan behandle sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, men kun hvis den selv er indstillet på det, og der er truffet aftale om det mellem vedkommende arbejdsgiverorganisation eller enkeltvirksomhed og lønmodtagerorganisationen.

AR2011.0009 m.fl. (2012)

Under behandlingen af sager om efterbetaling af pensionsbidrag og bidrag til en kompetenceudviklingsfond gjorde virksomheden bl.a. gældende, at man af en arbejdsgiverforening var blevet vildledt og nærmest tvunget til at melde sig ind den. Arbejdsretssagen blev herefter udsat på, at de almindelige domstole fik lejlighed til at tage stilling de præjudicielle ugyldighedsindsigelser.

AR2012.0254 (2013)

Under behandlingen af en sag om løn i opsigelsesperioden for en medarbejder, der var blevet afskediget forud for et busselskabs overdragelse af en del af sine rutekørsler til et andet busselskab, som ikke ønskede at overtage den pågældende, blev der rejst spørgsmål, om Arbejdsretten mod den ene parts protest kunne behandle sagen. Retten fandt, at hovedspørgsmålet var, om medarbejderen under de foreliggende omstændigheder måtte anses for at være virksomhedsoverdraget fra det ene til det andet selskab i forbindelse med sidstnævntes overtagelse af rutekørslerne, og om overdrageren eller erhververen hæftede for løn mv., medarbejderen havde til gode som følge af afskedigelsen. Afgørelsen af disse spørgsmål afhang i første række af en fortolkning af virksomhedsoverdragelsesloven, som ikke på dette punkt sås at være entydigt afklaret i praksis eller i teori. Herefter, og da sagen ikke angik bevis- eller fortolkningsspørgsmål vedrørende krav i henhold til parternes overenskomst, fandt retten mod indklagedes protest ikke at have kompetence til at afgøre hovedspørgsmålet. Da det ikke kunne udelukkes, at der senere kunne være grundlag for, at tage stilling til en påstand om bod, blev sagen imidlertid udsat.

Kendelsen af 24. januar 2013 kan ses på www.arbejdsretten.dk og i Arbejdsretligt Tidsskrift online

AR2012.0059

Vedrørende en medarbejder, der havde kørt i egen bil mellem hjemmet og forskellige byggepladser, rejste lønmodtagersiden krav om betaling af kørselsgodtgørelse samt bod. Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning, subsidiært om henvisning til faglig voldgift og mere subsidiært om frifindelse. I virksomheden var retten til kørselsgodtgørelse reguleret i et såkaldt personaleregulativ, og i relation til den principale påstand var hovedspørgsmålet derfor, om

regulativet som hævdet af lønmodtagersiden var en lokalaftale, jf. herved arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, hvorefter Arbejdsretten har kompetence til at behandle sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn og arbejdsvilkår. Arbejdsgiversiden bestred, at der var tale om en lokalaftale, idet bestemmelserne i personaleregulativet var ensidigt fastsat af arbejdsgiveren uden forhandling med lønmodtagerne. Til støtte for den subsidiære påstand gjorde man gældende, at sagen i tilfælde af, at bestemmelserne måtte blive anset for en lokalaftale, skulle henvises til faglig voldgift, da der forelå en fortolkningstvist. Efter det foreliggende fandt retten, at bestemmelserne i personaleregulativet ikke kunne anses som en lokalaftale, og afviste derfor sagen. Retsformandsafgørelsen af 19. april 2012 kan ses i Arbejdsretligt Tidsskrift/Arbejdsretligt tidsskrift online

Højesterets kendelse af 24. maj 2012 (217/2012)

En sceneassistent blev ansat i en stilling, der ikke var omfattet af overenskomst. Da han på et tidspunkt blev bortvist, var han sikkerhedsrepræsentant og dermed omfattet af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, hvorefter uoverensstemmelser om hans beskyttelse, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. arbejdsretslovens § 33. Parterne, der var uenige om berettigelsen af bortvisningen, var også uenige, dels om hvorvidt den materielle tvist herom skulle behandles ved de almindelige domstole eller ved faglig voldgift, og dels om det er de almindelige domstole eller Arbejdsretten, som skal afgøre, hvor den materielle tvist skal behandles, jf. herved arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 7, hvorefter tvister om der foreligger en aftale om faglig voldgift og fortolkningen af en sådan aftale hører under sidstnævnte. Højesteret fandt hverken i ordlyden af eller forarbejderne til den omhandlede bestemmelse holdepunkter for en forståelse, hvorefter den også omfatter uoverensstemmelser uden forbindelse til kollektivarbejdsretlige aftalespørgsmål om eksistens eller forståelse af en aftale om faglig voldgift. Uoverensstemmelsen om forståelse af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, hørte derfor under de almindelige domstole.

Kendelsen kan ses i Ugeskrift for Retsvæsen 2012 side 2681

Forholdet mellem de fagretlige organer og de almindelige domstole

Ligesom Arbejdsretten kan faglige voldgiftsretter efter arbejdsretslovens § 24, stk. 1, behandle en sag, selvom stillingstagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen. Faglige voldgiftsretter kan desuden efter arbejdsretslovens § 21, stk. 3, behandle sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalte at afgøre ved faglig voldgift og voldgift.

FV2012.0109

Spørgsmålet var, om en virksomhed, der havde overtaget en del af en konkursramt virksomhed, i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven hæftede for en tidligere tillidsrepræsentants påståede krav mod konkursboet, der havde opsagt og fritillet ham inden overdragelsen, herunder fordi det ikke kunne anses for rimeligt begrundet, at han ikke fik mulighed for at forsætte i den overtagne del af virksomheden, jf. herved virksomhedsoverdragelseslovens §§ 2 og 3. En sag om et sådant lovbaseret krav kan efter arbejdsretslovens § 21, nr. 3, kun afgøres af en voldgiftsret, hvis parterne er enige herom om dette. Da dette ikke var tilfældet, og tillidsrepræsentanten som nævnt ikke var overtaget af erhververen, som havde frasagt den konkursramte virksomheds overenskomst, kunne voldgiftsretten heller ikke behandle sagen med hjemmel i virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 2, hvorefter spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne anmoder om det.

Tilkendegivelsen af 9. januar 2013 kan ses på www.arbejdsretten.dk

FV2012.0112

Parterne var uenige om forståelse af en undervisningsaftale mellem en ansat og virksomheden, herunder om en bekendtgørelse om uddannelse til professionsbachelor i optometri var overtrådt. Hvis den ansatte fik medhold, skulle der tages stilling til, om hun som følge heraf kunne gøre et økonomisk krav gældende mod virksomheden. Da sagen således ikke angik fortolkning eller forståelse af parternes overenskomst, og det ikke var godtgjort, at sagens behandling ved faglig voldgift kunne støttes på en fast praksis eller en konkret aftale herom, beroede det på en fortolkning af overenskomstens bestemmelse om behandling af uoverensstemmelser, om lønmodtageren kunne kræve sagen behandlet ved faglig voldgift. Overenskomsten henvisede imidlertid blot til norm for behandling af faglig, hvilket indebar, at der var aftalt behandling ved voldgift af tvister, hvor der ikke kan opnås enighed på et fællesmøde eller et organisationsmøde efter normens regler herom. Sagen blev derfor afvist.

Kendelsen af 7. februar 2013 kan ses på www.arbejdsretten.dk

Forholdet mellem det arbejdsretlige system som helhed og de almindelige domstole

Sager, der hører under Arbejdsretten kan efter arbejdsretslovens § 10, stk. 1, ikke anlægges ved de almindelige domstole. Det samme gælder efter lovens § 22, stk. 1, som udgangspunkt for sager, der hører under faglig voldgift.

I begge tilfælde gælder dog efter lovens § 11, stk. 2 og 3, at både lønmodtagere og arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og institutioner, kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Højesterets dom af 11. januar 2012 (306/2010)

Et fagforbund meddelte efter en lokal forhandling, at man opgav at føre sag om et overenskomstbaseret krav på godtgørelse som følge af uberettiget afskedigelse af et medlem. Senere besluttede forbundet sig imidlertid til alligevel at støtte medlemmet. På dette tidspunkt kunne forbundet dog ikke inden for gældende tidsfrister forfølge kravet ved faglig voldgift eller Afskedigelsesnævnet. I stedet udtog man som mandatar for medlemmet stævning med påstand om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Højesteret afviste sagen og bemærkede under henvisning til arbejdsretslovens § 11, stk. 2 og rettens dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2011 side 3148, at den pågældende kun havde mulighed for at anlægge sag ved de almindelige domstole, såfremt han godtgjorde, at forbundet havde valgt ikke at forfølge kravet. Dette fandtes ikke at være godtgjort, og sagen blev afvist.

Dommen kan ses i Ugeskrift for Retsvæsen 2012 side 1108

Forholdet mellem de fagretlige organer indbyrdes

Afskedigelsesnævnet antages at skulle henskyde spørgsmål, der kræver tolkning af overenskomsten, til faglig voldgift, jf. Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret, bind I (2009) side 521. Nævnet antages dog også at kunne behandle sådanne spørgsmål, hvis parterne ønsker det, ligesom der kan være regler, som udvider nævnets kompetence, f. eks. hovedaftalens § 4, stk. 3, litra f, hvorefter nævnet i tilfælde af, at den afskedigede har en anden retsstilling i henhold til lovgivningen end i henhold til hovedaftalens bestemmelser efter påstand kan lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Afskedigelsesnævnet 2012.0740

Der var opstået uenighed om en nu afskediget påstået handicappet medarbejder havde haft krav på, at virksomheden traf hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at sikre hende fortsat beskæftigelse dér, og om virksomheden i givet fald havde gjort dette. I påkommende tilfælde skulle der tages stilling til, om den tidligere ansatte havde krav på godtgørelse, principalt i henhold til en aftale som DI og CO-industri havde indgået med henblik på implementering af bestemmelserne om alder og handicap i direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der ellers er implementeret ved loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Implementeringsaftalen var ikke en afskrift af direktivet, men indeholdt bestemmelser, der var blevet til efter forhandling mellem parterne. Opmændene fandt, at der under sagen var rejst spørgsmål om fortolkning af flere af aftalens bestemmelser, og at sagen følgelig for så vidt angår lønmodtagersidens principale godtgørelsespåstand hørte under faglig voldgift. Da Afskedigelsesnævnet ikke havde kompetence til at henvise sagen hertil, afviste opmændene den fra nævnet. Blev sagen herefter indbragt for en voldgiftsret, ville det høre under denne at tage stilling til, om der under hensyn til sagens forløb kan ses bort fra overskridelsen af fristen for sagsanlæg, således at Afskedigelsesnævnet i givet fald vil sættes behandlingen af sin sag i bero. Kendelsen af 2. januar 2013 kan ses på www.arbejdsretten.dk

Henvisninger

Spørgsmål om tvistløsningsorganernes indbyrdes kompetence er også behandlet i årsberetning 2010 afsnit 4.1 og 2009 afsnit 4.2. To af de dér omtalte domme er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 181 og 184.

6.2. Bodsudmåling

Indledning

Den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, idømmes en bod, som efter stk. 5 fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Dette indebærer, at bod udmåles efter et frit skøn. Det vil sige efter en samlet konkret afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan inddrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper.

Minimum

Der synes at være tendens til som udgangspunkt at fastsætte boden til mindst 3.500 kr. Dette gælder også i de ofte forekommende tilfælde, hvor bod er forskyldt for manglende indberetning og indbetaling af ikke opgjorte krav på feriegodtgørelse og pensionsbidrag mv., jf. f.eks. retsformandsafgørelsen i AR2011.0688 (2012).

Lavere udmålinger forekommer dog, jf. f.eks. AR2011.0691 (2012), hvor en virksomhed blev pålagt en bod på 1.000 kr. for 2 måneders forsinkelse med efterbetaling en løndel på 1.050 kr. Ved bodsudmålingen tog retsformanden udover beløbets beskedne størrelse hensyn til, at medarbejderen trods anmodning herom ikke havde udfyldt en ugeseddel.

Bortfald

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 6, kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde under særligt formildende omstændigheder. Som eksempler herpå kan nævnes følgende retsformandsafgørelser og en opmandsafgørelse i faglig voldgiftssag (2012):

AR2011.0441 (ingen bod ved manglende betaling under fædreorlov af en procentdel af en registreret omsætning, som efter bevisførelsen blev anset for en fast påregnelig løndel)

AR2011.0568 (som følge af begrundet tvivl ingen bod ved manglende betaling af overenskomstbaseret fratrædelsesgodtgørelse til et antal medarbejdere, der havde fået udbetalt en anciennitetsafhængig fastholdelsesbonus i forbindelse med virksomhedslukning)

AR2011.0753 (ingen bod ved manglende efterbetaling af svendeløn på knap 16.000 kr. til nyudlært, som efter en bedømmelse af det tvivlsomme bevisspørgsmål ikke kunne anses for ansat som praktikant)

AR 2011.0782 (ingen bod ved manglende betaling af forhøjet fratrædelsesgodtgørelse på 10.000 kr. som følge af en tvivl om vedkommendes anciennitet, der først blev afklaret ved lønmodtagersidens sene fremlæggelse af et forhandlingsprotokollat fra 2007)

AR 2012.0105 (ingen bod ved én dags forsinkelse med betaling af et under mæglingssmøde aftalt beløb på 55.000 kr.)

FV 2010.0249 (ingen bod for brud på informations- og drøftelsespligten i forbindelse med strukturændringer, da ledelsen i øvrigt havde inddraget medarbejdersiden og var gået ud fra, at fremgangsmåden var accepteret af denne) **

Udmåling

Størrelsen af et eventuelt efterbetalingskrav tillægges normalt ikke helt ringe betydning, og der synes at være en tendens til som udgangspunkt at udmåle en bod svarende til fra 1/5, dog mindst 3.500 kr., op til 1/3 af det beløb, der skal betales, jf. f.eks. følgende retsformandsafgørelse (2013):

AR2011.0045 (efterbetaling godt 1,6 mio. kr. og betaling af en bod på 350.000 kr.)

Er de medarbejdere, som ikke har fået overenskomstmæssig løn mv., ikke medlem af den overenskomstbærende fagforbund, nedlægges der fra lønmodtagerside normalt ikke påstand om efterbetaling og bod, men om en bod, som udover virksomhedens besparelse ved underbetalingen indeholder et pønalt element, jf. herved AR 2008.046 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2008 side 175). Under hensyn til den opnåede besparelse ved og den nødvendige sanktionering af en underbetaling på i hvert fald 270.000 kr., den forsinkede betaling af godt 1,3 mio. kr., uregelmæssigheder vedrørende en mindre del af pensionsindbetalinger på 1,1 mio. kr. samt grovheden af de begåede brud på dokumentationskravene, herunder et fagretligt bestemt om fremlæggelse af relevante dokumenter, pålagde retsformanden virksomheden en bod på 600.000 kr.

Denne udmålingspraksis følges fortsat, jf. f.eks. de nedennævnte afgørelser (2012 og 2013):

AR2011.0313 (boden, som udover at tage virksomhedens skønsmæssigt ansatte fortjeneste ved den konstaterede underbetaling i betragtning, indeholdt en pønalt element, blev fastsat til 300.000 kr.) **

AR2012.0402 (boden, som udover at tage hensyn til størrelsen af virksomhedens besparelse ved underbetaling på godt 500.000 kr. indeholdt et pønalt element, blev fastsat til 600.000 kr.)

Fra praksis med hensyn til bodsudmåling kan i øvrigt nævnes en dom samt en række retsformandsafgørelser og en opmandsafgørelse i faglig voldgift (2012 og 2013):

AR2010.0098 (grov tilsidesættelse af pligter ved tilretning af tidsforbruget over for et stort antal avisbude samt stærkt forsinket efterbetaling af nogle tillæg resulterede i en bod på 100.000 kr.) **

AR2011.0291 (instruks til medarbejdere om at underskrive erklæringer med et klart forkert faktisk indhold var udtryk for misbrug af ledelsesretten og resulterede i en bod på 100.000 kr.) */**

AR2011.0740 m.fl. (bod for overenskomstbrud, men efter omstændighederne ikke organisationsfjendtlig adfærd, ved fravalg af organiserede musikere resulterede i en bod på 100.000 kr.) */**

AR2012.0376 (efter det var anset for godtgjort, at et senere ansættelsesbevis var forfalsket af arbejdsgiveren, blev denne i henholdt til det oprindelige bevis pålagt at efterbetale diæter mv. på i alt godt 35.000 kr. samt et skærpet bod på 50.000 kr.) **

FV2012.0133 (normalboden for lokalafdelings overenskomstbrud i form af indgåelse af særoverenskomst med en uorganiseret arbejdsgiver, der var gunstigere end hovedoverenskomsten, blev som udgangspunkt ansat til 1/3 af et anslået bodsniveau for det tilfælde, at bruddet var begået af forbundet, på 300.000 kr., men reduceredes efter omstændighederne til 50.000 kr.) **

AR2012.0291 (manglende drøftelse af påtænkt outsourcing, inden endelig beslutning blev taget, resulterede i en bod på 25.000 kr.) **

AR2012.0304 (boden for i gentagelsestilfælde ikke at have underrettet tillidsrepræsentanten om overskridelse af grænse for overarbejde fastsat til 25.000 kr.) **

AR2012.0603 (boden for ikke at vedstå et mæglingmødeforlig om fritstillet medarbejders pligt til at tiltræde en senere fremsendt medarbejder-, kunde- og konkurrenceklausul fastsat til 25.000 kr. under hensyn til , at forliget var indgået på mindre hensigtsmæssig måde) **

AR2012.0142 (bod for manglende samtidig underretning af lønmodtagerorganisation om afskedigelse af medarbejder skulle som udgangspunkt udmåles til 25.000 kr., men blev henset til, at der hverken været nogen konkret skadevirkning eller risiko herfor fastsat til 15.000 kr.) */**

AR2011.0362 (brud på aftalte retningslinjer for fagforeningers besøg på byggepladser ved også at benytte et sådant til andet end det forudsatte formål resulterede i en bod på 10.000 kr.) **

AR2011.0526 (virksomhed, der blev pålagt at efterbetale 100.000 kr., skulle med henvisning til, at det ikke burde have været nødvendigt at føre proces, også betale en bod på 10.000 kr.) **

AR2012.0161 (manglende efterlevelse af fællesmødepålæg om at dokumentere, at overenskomststridig udlejning af betjeningspladser var ophørt, resulterede i bod på 10.000 kr.) **

AR2012.0286 (bod for manglende velfærdsforanstaltninger i form af varmt vand fastsat til 5.000 kr. henset til, at medarbejderne ikke havde gjort arbejdslederen opmærksom på, at bedefaciliteterne af den grund ikke kunne benyttes).

Særligt om fondsbidrag

Ved manglende indberetning og indbetaling af beløb, der som bidrag til uddannelsesfonde mv. ikke tilkommer den enkelte lønmodtager, udmåles boden normalt på et lavere niveau, jf. herved kendelsen i AR2007.1028 m.fl. (Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 168), afhængigt af på hvilket tidspunkt restancen udlignes fra 1/6 over 1/5 til 1/4 af denne (dog mindst 1.000, 1.500 og 2.000 kr.)

Som nævnt i årsberetningen for 2011 afsnit 4.1 har DI Overenskomst I med virkning fra den 1. januar 2011 indgået en detaljeret aftale med CO-industri om håndtering af sager vedrørende indberetning og indbetaling til forskellige uddannelsesfonde på overenskomstområdet. Aftalerne indeholder retningslinjer for den udenretlige bodsudmåling. Spørgsmålet om Arbejdsrettens bodsfastsættelse i sådanne sager forventes afklaret senere i år.

Gentagelse

I overensstemmelse med arbejdsretslovens § 12, stk. 7, skærpes boden normalt ved gentagne overenskomstbrud. Den sædvanlige minimumsbod på 3.500 kr. bliver således i andengangstilfælde på 7.000 kr. og i tredjegangstilfælde på 10.000 kr. Tilsvarende bliver boden for manglende indberetning og indbetaling af beløb, der ikke tilkommer enkeltlønmottagere skærpet fra de sædvanlige minimumsbeløb på 1.000/1.500/2.000 kr. til i andengangstilfælde 2.000/3.000/3.500 kr., i tredjegangstilfælde 3.000/5.000/5.000 kr. og ved senere brud 7.000 kr., jf. den ovennævnte kendelse.

Henvisninger

Spørgsmål om bodsudmåling er også behandlet i årsberetning 2010 afsnit 4.4, 2008 afsnit 4.3. og 2006 afsnit 4.5.

Note * se resuméet af dommen i bilag 1 og den fuldstændige tekst på www.arbejdsretten.dk samt i Arbejdsretligt Tidsskrift/Arbejdsretligt Tidsskrift online

Note ** Se resuméet af afgørelsen i Arbejdsretligt Tidsskrift og den fuldstændige tekst på Arbejdsretligt Tidsskrift online samt for så vidt angår faglige voldgiftsavgørelser tillige på www.arbejdsretten.dk

6.3. Udenlandske lønmodtagere

Indledning

En række overenskomster mellem Dansk Byggeri og fagforbund på LO-området, f.eks. bygge- og anlægsoverenskomsten, jord- og betonoverenskomsten, mureroverenskomsten,

tømroverenskomsten og maleroverenskomsten, indeholder særlige bestemmelser om udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold.

Parterne erklærer sig enige om, at arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår.

Virksomhederne bør derfor i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at disse har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold; og parterne anbefaler, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid for den enkelte entreprise relevante LO-forbundsoverenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet, og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Hvis vedkommende fagforbund påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri. Tilsvarende retter Dansk Byggeri omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i omgående organisationsmøder mellem overenskomstparterne. Møderne skal afholdes på byggepladsen inden 48 timer, og udover overenskomstparterne skal hvervgiver og den udførende entreprenør deltage. På mødet påhviler der underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes. Hvis de relevante oplysninger ikke kan fremlægges på organisationsmødet, skal de fremlægges for forbundet senest 72 timer efter dette.

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af Arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afgivelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt. For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter for virksomheden og forbundet.

Voldgiftsretten skal tage stilling til, om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt denne, og i det omfang det er muligt et eventuel efterbetalingskrav.

Såfremt organisationsmøde eller voldgiftsret kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Dansk Byggeri sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Dansk Byggeri orienterer forbundet herom, og det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for, at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Der er enighed om, at anbefalingen om at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underleverandøren skal være omfattet af relevante LO-forbundsoverenskomster, har den betydning, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, når underentreprenøren er omfattet af kollektiv overenskomst. Hvis underentreprenøren ikke er omfattet af en sådan, kan parterne drøfte denne situation på organisationsmøderne.

De fagretlige regler i overenskomsterne indskrænker generelt ikke organisationernes eller deres medlemmers ret til at deltage i arbejdsstandsninger i overensstemmelse med reglerne for behandling af faglig strid (2006-normen) eller hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiveforening og Landsorganisationen i Danmark.

Anvendelse af bestemmelserne

FV2012.0152 En virksomhed, der i flere år havde benyttet polsk arbejdskraft, udførte som underentreprenør for en anden virksomhed fra omkring august 2011 til oktober 2012 en tagentreprise og stilladsarbejder i forbindelse med renovering af en række boligblokke. Der var ansat 9 polske tømrere til dette med en arbejdsuge på 37 timer og en aftalt timeløn på 115 kr. Virksomheden stillede både bolig og biler til transport mellem bolig og byggeplads til rådighed. Af en kørerapport fra en af bilerne fremgik, at tiden på byggepladsen havde varieret mellem godt 28 og 45 timer, og at vognen ikke havde været dér på lørdage og søndage. Efter bevisførelsen fandt opmanden, bl.a. henset til at efterbetalingskravet på godt 1,6 mio. kr. først var rejst umiddelbart før de polske tømreres fratreden og vedrørte en periode på 11 måneder, ikke grundlag for at statuere, at de polske tømrere havde arbejdet i det omfang, to af dem forklarede. Derimod lagde han til grund, at de i gennemsnit havde arbejdet i 21,41 timer om ugen, og at de kun havde fået betaling for disse og ikke de 37 timer, de var ansat til. Henset til, at de utvivlsomt havde afholdt ferie og haft andet fravær, reduceredes efterbetalingsbeløbet skønsmæssigt yderligere til 500.000 kr. Kendelsen af 4. januar 2013 kan ses på www.arbejdsretten.dk

Lignende afgørelser findes i FV2010.0032, 0033 og 0036, (12. april, 13. april og 2. maj 2013) som også kan ses på www.arbejdsretten.dk.

6.4. Sagsomkostninger

Efter arbejdsretslovens § 31, 2. pkt., bærer parterne deres egne omkostninger i forbindelse med behandling af sager ved faglige voldgiftsretter.

En tilsvarende bestemmelse findes ikke i lovens regler om sagsbehandlingen ved Arbejdsretten, men det var allerede i Den faste Voldgiftsrets tid fast antaget, at det kun undtagelsesvis vil forekomme, at det pålægges en tabende part at betale sagsomkostninger til den anden.

Baggrunden er ifølge Niels Waage: Arbejdsretsloven (1977) side 194 formentlig, at det må anses for en påregnelig risiko ved indgåelse af en kollektiv overenskomst, at man udsættes for sager om påstået brud på denne.

Praksis er i overensstemmelse hermed, jf. således bl.a. Ole Hasselbalch: Arbejdsretsproces (2008) side 363.

Retten har dog også inden for den seneste tid fraveget udgangspunktet et par gange.

AR2010.0355

Ved en afgørelse af 2. oktober 2012 fastslog retsformanden, at der ikke forelå arbejdsretlig identitet mellem et nu konkursramt hotelanpartsselskab, et andet anpartsselskab, der på et tidspunkt overtog driften af hotellet, men således at personalet kort efter overgik til et tredje anpartsselskab, og en person, der sammen med andre gennem holdingselskaber ejede aktier i såvel det første som det andet anpartsselskab.

Den 21. februar 2013 tog det konkursramte anpartsselskab bekræftende til genmæle over for et efterbetalingskrav på godt 270.000 kr.

Med bemærkning, at det ved den førstnævnte afgørelse var fastslået, at der hverken havde eksisteret et overenskomstforhold mellem lønmodtagersiden og det andet anpartsselskab eller den omhandlede person, anså retsformanden sagen for at være tabt i forhold til disse.

Lønmodtagersiden fandtes herefter at skulle betale sagsomkostninger til disse to parter, der var repræsenteret af samme advokat.

Omkostningerne blev fastsat til henholdsvis 30.000 kr. for så vidt angår anpartsselskabet, der var momsregistreret, og 37.500 kr. til personen, der ikke var det.

Afgørelsen lå således inden for rammerne i landsretspræsidenternes vejledende satser pr. 1. januar 2009 for fastsættelsen af et passende beløb til dækning af udgifter til advokatbistand i proceduresager med sagsværdi mellem 200.001 og 500.000 kr. (22.000-55.000 kr. + moms).

AR2011.0659

Driften af en kro, der var omfattet af tiltrædelsesoverenskomst, blev i 2006 overtaget af en forpagter.

I begyndelsen af 2011 rejste vedkommende fagforening med henvisning til overenskomsten krav om efterbetaling af 212.000 kr., i september blev sagen indbragt for Arbejdsretten, og den 25. november blev forpagteren ved udeblivelsesdom pålagt en bod på 255.000 kr. inkl. efterbetaling.

Den 27. april 2012 anmodede forpagteren ved en advokat om genoptagelse af sagen. Dette blev imødekommet, og i juli afgav advokaten et svarskrift, hvoraf bl.a. fremgik, at der ikke fulgte personale med, da forpagteren overtog driften.

Fagforeningen hævdede herefter sagen, og advokaten krævede, at der blev tilkendt klienten sagsomkostninger.

Han henviste i den forbindelse til, forpagteren aldrig havde været bundet af overenskomsten, og at sagen havde haft meget væsentlig indflydelse på klientens sociale, økonomiske og erhvervsmæssige situation. Fagforeningen havde med udgangspunkt i udeblivelsesdommen indgivet konkursbegæring mod forpagteren. Selvom skifterettens dekret af 18. april 2012 blev ophævet af landsretten efter genoptagelsen af arbejdsretssagen, havde kroens ejer på det tidspunkt allerede ophævet forpagtningskontrakten med henvisning til konkursen.

Sekretariatslederen fandt ikke, at der var tilstrækkeligt grundlag for at pålægge fagforeningen at erstatte forpagterens udgifter til advokatbistand i tiden før afgivelsen af svarskrift i juli 2012.

Henset til, at fagforeningen først hævdede sagen i august umiddelbart før den berammede procedure, blev den imidlertid ved en afgørelse af 19. november pålagt at betale 10.000 kr. til delvis dækning af udgifter til advokatbistand.

Spørgsmål om sagsomkostninger er senest behandlet i årsberetning 2010 afsnit 4.2 og 2008 afsnit 4.4.

Bilag 1

Resuméer af årets Arbejdsretsdomme

Arbejdsretten

Dommenes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Opfølgning af overenskomstændring

Dom af 26. januar 2012 (AR2009.0498)

Landsorganisationen i Danmark for Fag og Arbejde, Fagligt Fælles Forbund, Socialpædagogernes Landsforbund og Dansk Metal mod KL

Forpligtelse til rettidig udmøntning af specielle lønstigninger ikke tilsidesat

Den 1. marts 2008 indgik KL og KTO et forlig om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april, der dels indebar generelle lønforhøjelser pr. 1. april 2008, 1. oktober 2009 og 1. april 2010, og dels forhandlinger om specielle lønstigninger på de enkelte overenskomstområder. Om de sidstnævnte hed, at lønstigningerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde. I februar 2009 rykkede FOA for redigeringen af forbundets overenskomst med bemærkning, at der fandtes underskrevne protokollater, hvor lønstigningerne pr. 1. april 2009 var beskrevet, og at man forbeholdt sig at indbringe spørgsmålet for Arbejdsretten, hvis udbetaling ikke skete til tiden. Nogle af overenskomsterne nåede ikke at blive underskrevet så betids, at de aftalte lønstigninger kunne effektueres med aprillønnen, således at regulering med tilbagevirkende kraft først skete med maj-lønnen. Arbejdsretten bemærkede, at der hverken var fastsat nogen bestemt tidsfrist for færdiggørelsen af de specielle forhandlinger eller for færdigredigeringen af de specielle overenskomster. Der var heller ikke fastsat frist for fremsendelse af de færdigredigerede og underskrevne overenskomster til de lønanvisende myndigheder. Det følger imidlertid af almindelige arbejdsretlige principper, at aftaleparterne hver især loyalt skal medvirke til, at redigeringen af de aftalte overenskomster, underskrivelsen af de færdigredigerede overenskomster og fremsendelsen af disse til de lønanvisende myndigheder sker uden unødigt forsinkelse bl.a. med henblik på, at aftalte lønstigninger så vidt muligt udmøntes i overensstemmelse med aftalerne. Bevisførelsen gav ikke grundlag for at fastslå, at KL over for de klagende organisationer skulle have afgivet et mundtligt løfte om at sikre, at hvis blot de færdigredigerede overenskomster var KL i hænde i underskrevet stand den 20. marts 2009, ville de aftalte lønstigninger komme til udbetaling med aprillønnen. Der var endvidere ikke grundlag for at fastslå, at KL ikke loyalt havde medvirket til uden unødigt forsinkelse at færdigredigere overenskomsterne og få disse underskrevet og fremsendt til de lønanvisende myndigheder. KL blev derfor frifundet.

Efterlevelse af overenskomstbestemmelser

Dom af 21. februar 2012 (AR2011.0291)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-forbund og Dansk Metal mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S

Bod for misbrug af ledelsesretten

I forbindelse med afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler bad Tivoli medarbejderne om at underskrive erklæringer om, at de havde deltager i kurser af 2 dages varighed, idet Tivoli ønskede at opnå refusion via AMU-systemet for tid anvendt til medarbejderudviklingssamtaler. En række medarbejdere ønskede ikke at underskrive og rejste spørgsmål om rigtigheden af erklæringerne, der skulle underskrives på tro og love; men Tivoli fastholdt, at medarbejderne var forpligtede til at

underskrive. Arbejdsretten fandt, at de af medarbejderne rejste spørgsmål om rigtigheden af erklæringerne sammenholdt med, at erklæringerne fremstod med et klart forkert faktisk indhold, burde have fået Tivoli til at iværksætte selvstændige undersøgelser af regelgrundlaget. Retten lagde endvidere til grund, at Tivolis krav om VEU-godtgørelse var i strid med gældende regler for området, og at dette ville have stået Tivoli klart, såfremt virksomheden havde foretaget de fornødne undersøgelser. Arbejdsretten fandt det efter de afgivne forklaringer tilstrækkeligt godtgjort, at medarbejderne i forbindelse med instruksen om at underskrive erklæringerne blev udsat for et pres, der lå ud over det tilbørlige; og Tivoli havde derved misbrugt sin ledelsesret. Som følge heraf havde Tivoli handlet i strid med hovedaftalens § 4, stk. 1, og Arbejdsretten fandt, at der efter forholdets karakter var forskyldt en bod på 100.000 kr.

Dom af 21. juni 2012 (AR2012.0142)

Lærernes Centralorganisation for Frie Skolers Lærerforening mod Moderniseringsstyrelsen for Rønne Privatskole

Bod for manglende samtidig underretning af lønmodtagerorganisation om afskedigelse af medarbejder

En privatskole havde i forbindelse med afskedigelse af en lærer ikke som foreskrevet i overenskomsten samtidigt, men først en uge senere, givet meddelelse til Frie Skolers Lærerforening. Dette skyldtes, at skolelederen havde misforstået bestemmelsen, og regnede med, at meddelelse på skolens første arbejdsdag efter efterårsferien var rettidig. Få dage efter meddelelsen om afskedigelsen var modtaget, skrev en juridisk konsulent fra lærerforeningen til skolen og gjorde bl.a. gældende, at læreren havde krav på et længere opsigelsesvarsel, end skolen havde givet, ligesom man anmodede skolen om at indlede drøftelser om eventuel fritstilling af læreren i den forlængede opsigelsesperiode. Skolelederen svarede nogle dage senere pr. e-mail, at skolen ville imødekomme kravet om et forlænget opsigelsesvarsel, og at læreren ville blive fritstillet i denne periode. Herefter tilkendegav den juridiske konsulent, ligeledes i en e-mail, at hun derfor afslutter sagen herfra. 3 dage senere modtog skolen et nyt brev fra lærerforeningen, hvoraf fremgik, at orienteringen om afskedigelsen af læreren ikke havde været rettidig, og at foreningen derfor bad Lærernes Centralorganisation om at rejse sagen over for Finansministeriet. Der var mellem parterne enighed om, at fristreglen var tilsidesat, men uenighed om, hvorvidt omstændighederne var så undskyldelige, at bod skulle bortfalde eller i det mindste fastsættes lavere end udgangspunktet i praksis. Der skulle herved også tages stilling til betydningen af den afsluttende meddelelse fra lærerforeningens juridiske konsulent. Arbejdsretten udtalte, at forpligtelsen til at give organisationen skriftlig meddelelse om en afskedigelse samtidig med afskedigelsen er af væsentlig betydning for organisationens mulighed for at varetage den afskedigedes interesser og eventuelt indgå i forhandlinger med skolen om afskedigelsen, og at meddelelsen fra den juridiske konsulent om, at hun ville afslutte sagen, ikke kunne forhindre Lærernes Centralorganisation som overenskomstpарт i efterfølgende påtale bruddet og kræve bod. I overensstemmelse med en fælles cirkulærebemærkning fra overenskomstpартerne fandt retten, at boden for manglende meddelelse til lærerforeningen som udgangspunkt kan fastsættes til 25.000 kr. Dette udgangspunkt kan dog fraviges, hvis der foreligger særlige omstændigheder; og i den konkrete sag var meddelelsen givet så tidligt, at det var muligt for lærerforeningen at varetage lærerens interesser og forhandle et for den og læreren tilfredsstillende resultat inden udløbet af det givne opsigelsesvarsel. Der havde således hverken været nogen konkret skadevirkning eller risiko herfor, og den forskyldte bod blev fastsat til 15.000 kr.

Dom af 27. september 2012 (AR2011.0740 og 0744) uden faglige dommere

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Artist Forbund og FTF for Dansk Musiker Forbund mod Danmarks Radio

Bod for overenskomstbrud, men ikke organisationsfjendtlig adfærd, ved fravalg af organiserede musikere

DR erkendte at have begået overenskomstbrud over for Dansk Artist Forbund og Dansk Musiker Forbund, idet medarbejdere på en nystartet radiokanal i to tilfælde havde fravalgt musikere til liveoptræden på kanalen, fordi de var medlemmer af et af de to forbund, som DR havde indgået overenskomst med. Så snart DR's ledelse fik kendskab til sagerne, greb den ind, således at de musikgrupper, der i første omgang var blevet fravalgt, kom til at optræde som planlagt i radioen og til overenskomstmæssigt honorar. Sagen blev indbragt for Arbejdsretten, hvor lønmodtagersiden krævede institutionen dømt til at betale bod for overenskomstbrud. I den forbindelse gjorde man også gældende, at DR havde udvist organisationsfjendtlig adfærd. Arbejdsretten pålagde DR at betale 100.000 kr. i bod til hvert af de to forbund for de erkendte overenskomstbrud. For så vidt angår spørgsmålet om organisationsfjendtlig adfærd udtalte retten, at der efter bevisførelsen og sagens omstændigheder ikke var grundlag for at fastslå, at DR havde udvist sådan adfærd, idet de pågældende radiomedarbejdere havde handlet i strid med en instruks, som DR's ledelse tidligere havde udsendt, og ledelsen greb ind, så snart den fik kendskab til forholdene.

Konfliktret

Dom af 14. juni 2012 (AR2011.0749) med udvidet formandskab
Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Elgiganten A/S mod
Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Andet LO-forbund kunne ikke etablere konflikt mod virksomhed, der var omfattet af overenskomst med HK, selvom denne på grund af manglende opfyldelse af 50%-regel ikke var i kraft. Virksomhedens lagermedarbejdere var som følge af dennes medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver omfattet af landsoverenskomsten med HK for kontor og lager. Overenskomsten var imidlertid ikke i kraft, idet kravet om, at mindst 50 % af medarbejderne på det område, som overenskomsten tilsigter at dække, skal være organiseret i HK, ikke var opfyldt. Da 3F ligesom HK har LO som hovedorganisation, fandt Arbejdsretten ikke, at forbundet lovligt kunne etablere konflikt med henblik på at opnå overenskomst for arbejdet på virksomhedens lagre, idet der ikke fandtes at foreligge meget stærke grunde, som kunne føre til et andet resultat. Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2012

Dom af 4. juli 2012 (AR2011.0808) uden faglige dommere
Stokholm Transport A/S mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Lovligheden af konfliktvarsler med henblik på opnåelse/fornyelse af overenskomst. Virksomheden, der i 2006 havde meldt sig ud af Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, opsagde i april 2008 tillige overenskomsten mellem arbejdsgiverforeningen og 3F. Forbundet anerkendte modtagelsen, men henledte samtidig opmærksomheden på, at overenskomsten ophør efter hovedaftalens § 7, stk. 2, forudsætter, at der enten indgås ny overenskomst eller iværksættes frigørelseskonflikt. I oktober 2011 varslede forbundet konflikt med henvisning til, at virksomheden ikke længere var omfattet af overenskomst. Virksomheden protesterede og indbragte i november spørgsmålet for Arbejdsretten. I januar 2012 trak forbundet varslet tilbage, men varslede samtidig på ny konflikt til støtte for fornyelse af overenskomsten. Arbejdsretten afviste klagen over

konfliktvarslet fra oktober 2011 med bemærkning, at virksomheden, efter varslet var tilbagekaldt, ikke længere havde nogen retlig interesse i at få prøvet dets lovlighed. Henset til, at virksomheden ikke havde villet forhandle en fornyelse af den opsagte overenskomst, fandtes 3F at have været berettiget til at varsle konflikt som sket i januar 2012.

Dom af 29. november 2012 (AR2012.0341) udvidet formandskab uden faglige dommere
Kristelig Arbejdsgiverforening for Restaurant Vejlegården ApS mod Landsorganisation i Danmark for Fagligt Fælles Forbund

Lovligheden af hoved- og sympatikonflikter mod restaurant med overenskomst til anden side 3F havde varslet og iværksat hovedkonflikt i form af strejke og blokade mod en restaurant, der som medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening var omfattet af dennes overenskomst med Kristelig Fagforening. Efterfølgende blev det besluttet at iværksætte sympatikonflikt, først med den konsekvens, at der bl.a. ikke blev bragt post ud til restauranten, og senere således at dagrenovation ikke blev bortskaffet. Arbejdsgiverforeningen indbragte sagen for Arbejdsretten med påstand om, at konflikterne var ulovlige. Retten fastslog, at spørgsmålet om konflikternes og nogle omtvistede kampskridts lovlighed måtte afgøres i lyset af dens sædvanlige praksis. Med dette som udgangspunkt skulle retten herefter tage stilling til, om de konflikter og kampskridt, der var og havde været iværksat over for restauranten, overskred grænserne for det tilladelige. Retten lagde til grund, at 3F's hovedformål med at kræve overenskomst var at fastholde og forsvare overenskomstmæssige positioner, herunder de mindsterettigheder for faglært og ufaglært personale, som man har opnået gennem forbundets landsdækkende overenskomst med HORESTA. Retten fandt endvidere, at 3F's interesse i at opnå overenskomst med restauranten forfulgte et rimeligt formål. Det kunne heroverfor ikke tillægges betydning, at restauranten allerede er dækket af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristeligt Fagforbund. Dette forbund står med hensyn til medlemmer og overenskomstdækning i et frit konkurrenceforhold til 3F uden de begrænsninger, som gælder, hvis de konkurrerende forbund er tilsluttet en fælles hovedorganisation. Hovedkonflikten var derfor lovlig. Ved vurderingen af sympatikonflikterne måtte det tages i betragtning, at der i dansk arbejdsret er en vidtgående adgang til at etablere sympatikonflikt til støtte for lovlige overenskomstkrav. Hovedbetingelsen for, at en sådan konflikt er lovlig, er, at selve hovedkonflikten er lovlig. Dernæst skal der være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, sympatikonflikten være egnet til at påvirke hovedkonflikten, og den skal stå i et rimeligt forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten. Henset til sundhedsfaren ved, at organisk affald ikke afhentes, fandt retten, at det var ulovligt, at 3F ved en af sympatikonflikterne havde etableret en situation, hvorefter sådant affald i en periode ikke blev afhentet. Derimod fandtes sympatikonflikten iværksat for at hindre postudbringning ikke at være ulovlig, da restauranten havde mulighed for at hente sin post på postkontoret. Retten bemærkede bl.a., at 3F havde interesse i at fastholde og forsvare de velerhvervede overenskomstmæssige positioner, som forbundet har opnået gennem den landsdækkende overenskomst med HORESTA, og at en sympatikonflikt nødvendigvis må være mærkbar for modparten. En konflikt må dog ikke være så omfattende, at den helt afskærer en arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed. Dette indebærer, at det er ulovligt, hvis en lønmodtagerorganisation som led i en konflikt, f.eks. ved uddeling af løbesedler, opfordrer den konfliktramte virksomheds nuværende og potentielle kunder og forretningsforbindelser til at boykotte virksomheden. Retten fandt, at nogle af de løbesedler mv., som 3F havde anvendt, indeholdt opfordringer til restaurantens gæster og potentielle gæster til ikke at spise på restauranten, og at dette var ulovligt. Det samme gjaldt nogle mails sendt til restaurantens gæster.

Bilag 2

Resuméer af årets Tjenestemandsretsdomme

Dommenes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Dom af 25. januar 2012 (TR2011.0002)

Central Organisation af 2010 for Politiforbundet mod Finansministeriet for Rigspolitiet

Manglende hviletid udgjorde ikke et brud på speciel aftale om arbejdstidsregler. Spørgsmålet var, om Rigspolitiet havde overtrådt en aftale med Politiforbundet om arbejdstidsregler under klimakonferencen. Tjenestemandsretten lagde til grund, at indholdet af aftalen var, at der altid skulle planlægges med mindst 8 timers hviletid pr. døgn, men at det samtidig var forudsat, at det på trods heraf undtagelsesvist ville kunne forekomme, at der ikke blev givet og ikke kunne gives 8 timers hviletid. Hvis det var tilfældet, skulle ledelsen af den pågældende politiaktion løbende indberette hvert enkelt tilfælde til den administrative stab, som havde pligt til snarest at tage hånd om situationen, i det omfang det var muligt. Retten fandt, at de tilfælde, hvor der ikke blev givet 8 timers hviletid, var indtruffet på trods af en i øvrigt forsvarlig planlægning, idet der indtrådte et forløb, som ikke havde været påregneligt. Det medførte, at nogle ikke fik en samlet hvileperiode på mindst 8 timer i fra et til lidt over to døgn. Da det var forudsat, at noget sådant undtagelsesvist kunne ske, da en hurtigere indberetning til staben ikke ville have ført til et ændret forløb, og da der blev givet de berørte polititjenestemænd en samlet længere hvileperiode på mindst 35 timer, så snart deres tjeneste var afsluttet, fandt retten ikke, at det var godtgjort, at Rigspolitiet havde brudt aftalen.

Dom af 30. august 2012 (TR2011.0005)

Centralorganisationen af 2010 (CO10) for Handelsskolernes Lærereforening mod Moderniseringsstyrelsen for den Selvejende Institution Rybners

Stilling som vicedirektør/rector for gymnasiale uddannelser på en institution etableret ved fusion mellem en handelsskole og et gymnasium skulle ikke besættes på tjenestemandslignende vilkår

Spørgsmålet var, om en institution havde pligt til at besætte en stilling som vicedirektør/rector for institutionens gymnasiale uddannelser på tjenestemandslignende vilkår i overensstemmelse med bestemmelserne i en aftale fra 1995 om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (tekniske skoler og handelsskoler). Tjenestemandsretten fandt ikke, at institutionen svarede til de erhvervsskoler, der var omfattet af erhvervsskolelovgivningen på det tidspunkt, hvor klassificeringsaftalen blev indgået, og at stillingen som vicedirektør/rector ved institutionen klart adskilte sig fra de erhvervsskolelederstillinger, som aftalen må antages at tage sigte på. Stillingen faldt følgelig uden for aftalens dækningsområde. Retten bemærkede, at noget tydede på, at klassificeringsbestemmelserne indebærer en begrænsning i arbejdsgiverens i øvrigt fri ret til at vælge ansættelsesform, men at der efter sagens udfald ikke var anledning til at tage stilling til dette fortolkningsspørgsmål.

Bilag 3

Faglige voldgiftsretsafgørelser

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk
Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 24. januar 2012
FV2011.0123 Jon Stokholm
Fødevareforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for Danish Crown
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om arbejdstidsomlægning medførte, at der ikke længere var tale om holddrift)

Kendelse af 8. maj 2012
FV2011.0151 Lene Pagter Kristensen
CO-industri for HK/Privat og Teknisk Landsforbund mod DI Overenskomst I ved DI for Logstor A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens funktionæroverenskomst (om arbejdsgiver ensidigt kan opsigte kutyme om betaling for rejsetid og i givet fald konsekvenserne heraf)

Forlig efter tilkendegivelse af 26. juni 2012
FV2012.0028 Poul Sørensen
CO-industri for Dansk El-Forbund og Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for Tulip Food Company A/S, Åbenrå
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om krav i henhold til lokalaftale på tillæg for holddriftsarbejde inden for et søndagsdøgn)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. juli 2012
2012.0027 Lene Pagter Kristensen (22. juni 2012)
CO-industri for 3F for en række medarbejdere mod DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om lokalaftaler vedrørende adgang til drikkeøl fortsat var gældende)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. september 2012
FV2012.0080 Poul Sørensen (30. august 2012)
Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for DS Smith Packaging Denmark A/S
Fortolkning af lokalaftale (om medarbejdere, der hverken var opsagt eller fratrukket, havde krav på krav på godtgørelse ved virksomhedsoverdragelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 5. september 2012
FV2011.0147 Per Sørensen (3. september 2012)
Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for Torkilstrup Bus A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om ret til løn jule- og nytårsaftensdag for medarbejdere, der har fri)

Kendelse af 27. november 2012
FV2012.0033 Jytte Scharling, Lene Pagter Kristensen og Poul Dahl Jensen
DI Overenskomst I ved DI mod 3F Industri (Emballage) og HK/Privat

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om det forhold, at arbejdsgiveren, som kun er overenskomstmæssigt forpligtet til at betale supplerende sygeløn til organiserede medarbejdere, alene kan opnå refusion af udbetalt sygeløn fra industriens Sociale Fond for så vidt angår sådanne, er i strid med barselsudligningsloven, samt om den praksis, der har udviklet sig om, at arbejdsgiveren betaler fuld løn til medarbejdere, der gør brug af deres overenskomstmæssige ret til frihed til efter/videreuddannelse, også er overenskomstmæssigt bindende i forhold til uorganiserede medarbejdere, og i givet fald om den manglende refusion fra Uddannelsesfonden i forhold til de sidstnævnte er i strid med foreningsfrihedsloven).

DI Overenskomst II

Forlig efter tilkendegivelse af 21. maj 2012

FV2010.0119 Lene Pagter Kristensen

Serviceforbundet og Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II for Sodexo A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til serviceoverenskomsten (om virksomheden generelt har pligt til at tilrettelægge arbejdet således, at flest muligt ansættes til i gennemsnit 37 timer pr. uge)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. december 2012

FV2012.0030 Jon Stokholm

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

Fortolkning af parternes overenskomst (om efteruddannelsens indhold)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. december 2012

FV2012.0129 Poul Sørensen

DI Overenskomst II ved DI for Esdan Stevedoring ApS

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag og afgørelse (om der i henhold til overenskomst eller kutyme skal mønstres havnearbejdere ved lastning af flyveaske fra lastbil)

DI overenskomster i øvrigt

Kendelse af 7. marts 2012

FV2012.0184 Mogens Kroman

Fødevareforbundet NNF mod DI for Danish Crown A/S, Herning

Fortolkning af parternes overenskomst (om weekendtillæg til deltidsansatte)

Forlig efter tilkendegivelse 24. juni 2012

FV2011.0143 Niels Waage (21. juni 2012)

Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes

Landssammenslutning/Parkerings servicemedarbejderne mod DI for Europark A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (om tillægsbetalinger er alternative eller kumulative)

Forlig efter tilkendegivelse af 31. august 2012

FV2011.0096 Poul Sørensen (28. august 2012)

3F Privat Service, Hotel og Restauration og Serviceforbundet mod DI for Elite Miljø A/S

Fortolkning af serviceoverenskomsten (om man under alle omstændigheder har krav på et skriftligt tilbud om fastansættelse)

Overenskomster med Dansk Byggeri

Forlig efter tilkendegivelse af 25. januar 2012

FV2011.0140 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Byggeri for Ingvarsen Ringsted A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til bygningsoverenskomsten (om anciennitetsbaseret forlængelse af opsigelsesvarsel)

Kendelse af 30. januar 2012

FV2011.0140 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for et tømrersjak mod Dansk Byggeri for Enemærke & Petersen

Fortolkning af og afgørelse i henhold til bygningsoverenskomsten (om arbejdsplatform er stationært arbejdssted)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. januar 2012

FV2011.0161 Niels Waage (25. januar 2012)

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Jydsk Tagbyg A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om krav på betaling for tilsluttede rejsetimer)

Kendelse af 1. februar 2012

FV2011.0043 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Lind & Risør A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om undtagelse fra landspriskuranten i kraft af virksomhedsoverdragelsesloven)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. november 2012

FV2012.0091 Niels Waage

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for P. Rasmussen + Sønner A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om arbejdsgivers pligt til at erstatte medarbejders stjalne værktøj)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. november 2012

FV2012.0092 Niels Waage

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Idealcombi A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om medarbejder, hvis ansættelsesforhold i henhold til overenskomsten ophører uden varsel efter 4 måneders sygdom, har krav på overenskomstbestemt fratrædelsesgodtgørelse)

Overenskomster med TEKNIQ

Forlig efter tilkendegivelse af 13. marts 2012

FV2012.0046 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet for et medlem mod TEKNIQ for Søkrog VVS A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om pligt til at begære tilpansningsforhandlinger ved skift fra industri- til vvs-overenskomsten, og om fra hvilket tidspunkt den ny overenskomst gælder)

Kendelse af 10. september 2012

FV2012.0104 Jon Stokholm
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod TEKNIQ for John A. Hansen af 1986 A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om timelønnede i henhold til lokalaftale har krav på bonus under sygdom)

Kendelse af 23. november 2012
FV2012.0098 Jon Stokholm
Dansk El-Forbund mod TEKNIQ for El:Con Sikring & Data
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om generelle retningslinjer vedrørende arbejde i virksomheden var en lokalaftale, eller om der var opstået kutyme herom)

Kendelse af 19. december 2012
FV2012.0149 Jon Stokholm
Blik- & Rørarbejderforbundet i Danmark mod TEKNIQ for Thomsen & Fals A/S
Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om der under rørprislisten og vvs-overenskomsten kan indgå lokalaftale om, at der ikke skal betales befordringsgodtgørelse for arbejde udført under rørprislisten)

Kendelse af 19. december 2012
FV2012.0150 Jon Stokholm
Blik- & Rørarbejderforbundet i Danmark mod TEKNIQ for Bravida Danmark A/S
Fortolkning af rørprislisten (om afregning af montering af visse måler/passtykker)

Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Forlig efter tilkendegivelse af 19. januar 2012
FV2011.0057 Vibeke Rønne
HK Handel mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Fortolkning af og afgørelse i henhold til butiksoverenskomsten (om erstatningsfrihed/reduktion til medarbejdere med skemalagt fridag/arbejde 2. juledag)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. april 2012
FV2011.0178 Poul Sørensen (11. april 2012)
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Axel Hansen Transport A/S
Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om dagrenovationsoverenskomstens arbejdstidsregler modificerer bestemmelserne om overtidstillæg i den generelle transportoverenskomst)

Forlig efter tilkendegivelse af 16. juni 2012
FV2011.0196 Per Sørensen (11. juni 2012)
Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Fortolkning af parternes overenskomst (om vikarer har ret til bonus under sygdom i samme omfang som brugervirksomheders fastansatte)

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Forlig efter tilkendegivelse af 30. april 2012

FV2011.0122 Jon Stokholm
Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Erritsø Tryk A/S
Fortolkning af parternes overenskomst og spørgsmål om kutyme (om der ved overarbejde på forskudt tid skal ydes såvel overarbejds- som forskudttidstillæg)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. maj 2012
FV2011.0181 Jens Kristiansen (21. maj 2012)
Dansk Metal for et antal medlemmer mod DS Håndværk & Industri for Alfred Priess A/S
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om forståelsen af lokalaftale samt krav om efterbetaling og bod)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. oktober 2012
FV2012.0076 Lene Pagter Kristensen
HK Handel mod Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening
Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om liberaliseringen af reglerne om åbningstid indebar, at regler om arbejdstidsforkortelse i protokollat til overenskomsten nu fandt anvendelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 17. december 2012
FV2012.0103 Poul Sørensen
Finanssektorens Arbejdsgiverforening mod Finansforbundet for Finans/SDS-klubben
Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om arbejdsretslovens § 9, nr. 1, ved hovedaftalens § 8, stk. 3, også kan anses for fraveget i forhold til dennes 4. stykke)

Forlig efter tilkendegivelse af 18. december 2012
FV2012.0133 Niels Waage
HORESTA Arbejdsgiver mod 3F Privat Service, Hotel og Restauration for 3F Varde Billund
Afgørelse (om udmåling af bod for lokalafdelings brud på overenskomstens § 53, stk. 2)

Andre private overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 7. juni 2012
FV2010.0252 Vibeke Rønne
LO for Serviceforbundet mod Air Greenland A/S
Fortolkning af parternes overenskomst (om retten til at oppebære skattefri diæter ved overnatning/splitduty uden for home base)

Forlig efter tilkendegivelse af 20. september 2012
FV2012.0077 Jens Kristiansen (17. september 2012)
Dansk Metal og Dansk EL-Forbund mod Dansk Dekommissionering
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om lønmodtagersiden kan støtte betalingskrav på et beregningbilag til en lokalaftale)

Overenskomst med fagbevægelsen

Kendelse af 3. december 2012
FV2012.0055 Mogens Kroman
Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund mod Fagligt Fælles Forbund

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag og afgørelse i henhold hertil (om hovedaftalen for Kooperationen er anvendelig samt om lønmodtagersiden skal betragtes som en samlet part)

Statslige overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 30. april 2012

FV2011.0077 Vibeke Rønne

Fagligt Fælles Forbund mod Moderniseringsstyrelsen for Korsør Kirkegaard

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om rækkevidden af bestemmelse om afskedigelse og genansættelse efter nummersystem)

Kendelse af 13. september 2012

FV2012.0034 Jens Kristiansen

Gymnasieskolernes Læreforening mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, for Roskilde Handelsskole

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om skolen var forpligtet til at overføre en række undervisere til AC-overenskomsten)

Kendelse af 10. oktober 2012

FV2011.0001 Jytte Scharling, Lene Pagter Kristensen og Jens Kristiansen

Akademikernes Centralorganisation for AC-organisationerne mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om sidstnævnte ministerium havde gennemført en central normering af løndannelsen for en række ledende medarbejdere ved universiteterne i strid med parternes overenskomst, og om førstnævnte i givet fald var delagtig)

Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 26. juni 2012

FV2010.0208 Poul Søgaard

Foreningen af Speciallæger mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om flytning af undersøgelser fra praktiserende speciallæger til sygehusvæsenet indebærer, at region skal betale godtgørelse til lægerne)

Kendelse af 15. oktober 2012

FV Mette Christensen

FOA mod Kommunernes Landsforening for Aalborg Kommune

Fortolkning af parternes overenskomst (om fremgangsmåden ved behandling af sager med uenighed om centralt aftalt funktionstillæg, der udmøntes lokalt)

Kendelse af 16. oktober 2012

FV Mette Christensen

Praktiserende Lægers Organisation mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om regionerne har ret til modregning af allerede afregnede honorarer uden forelæggelse for Landssamarbejdsudvalget)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. november 2012

FV2012.0078 Niels Waage

3F mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark for Syddanske Vaskerier i Odense og Svendborg

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om løntillæg stammende fra midler afsat til lokal løndannelse, der blev udmøntet i centralt aftalte tillæg, skulle medtages ved beregning af ligelønstillæggenes størrelse)

Kendelse af 10. december 2012

FV2012.0063 Per Sørensen

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte mod KL for Roskilde Kommune

Fortolkning af og og afgørelse i henhold til parternes aftalegrundlag (om berettigelsen af faderens opdeling af orlov efter fødsel)

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 30. januar 2012

FV2012.0027 Poul Sørensen

3F Transportgruppen mod DI Overenskomst I ved DI for Arriva Skandinavien A/S

Afgørelse (om bod for 18.500 overenskomstbrud ved placering af pauser)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. februar 2012

FV2011.0107 Poul Sørensen

3F Privat Service, Hotel og Restauration for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Forenede Rengøring A/S

Afgørelse (om formulering af ansættelsesbevis for rengøringsmedarbejder i fleksjob på skole)

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 16. januar 2012

FV2012.0010 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for murersjakket vedrørende byggepladsen Thors Bakke, Randers, mod Dansk Byggeri for Assentoft Murerforretning ApS

Afgørelse (om tilstrækkeligt grundlag for stillingtagen til afregning af akkord)

Kendelse af 30. januar 2012

FV2011.0140 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for et tømrersjak mod Dansk Byggeri for HUI A/S

Afgørelse i henhold til bygningsoverenskomsten (om opgørelse af akkord)

Forlig efter tilkendegivelse af 24. august 2012

FV2012.0052 Jon Stokholm

Dansk Metal mod Dansk Byggeri for Mogens Pedersen Nyborg A/S

Afgørelse (om betaling for transporttid mellem virksomheds hjemadresse til og fra og arbejdssteder)

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Forlig efter tilkendegivelse af 13. marts 2012

FV2012.0031 Jon Stokholm
Dansk Metalarbejderforbund mod TEKNIQ for Palle B. Thomsen A/S
Afgørelse efter røprislisten (om arbejde med håndtering af afspærringsbomme overskred tålegrænsen)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. september 2012
Sag nr. FV2011.0199 Niels Waage (12. september 2012)
HK Handel mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Føtex, Viborg
Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om varslingsfrist for ændringer i arbejdstid)

Forlig efter tilkendegivelse af 18. december 2012
FV2012.0133 Niels Waage
HORESTA Arbejdsgiver mod 3F Privat Service, Hotel og Restauration for 3F Varde Billund
Afgørelse (om udmåling af bod for lokalafdelings brud på overenskomstens § 53, stk. 2)

Kendelse af 21. december 2012
FV2012.0097 Tine Vuust
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Lærerstandens Brandforsikring G/S
Afgørelse (om indplacering medarbejder)

Overenskomst med fagbevægelsen

Forlig efter tilkendegivelse af 17. marts 2012
FV Niels Waage (16. marts 2012)
HK/Privat mod 3F Holbæk-Odsherred
Afgørelse (om medarbejders lønindplacering var overenskomststridig)

Statslig overenskomst

Kendelse af 20. februar 2012
FV2010.0249 Jytte Scharling
Offentligt Ansattes Organisationer, Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab samt AC mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, for Professionshøjskolen UCC
Afgørelse i henhold til aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (om bod for brud på ledelsens informations- og drøftelsespligt i forbindelse med iværksættelse af strategiarbejde efter strukturændringer)

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Afskedigelsesnævnet

Afgørelser i henhold til hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

Kendelse af 30. januar 2012
AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0596 Jytte Scharling

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Dong Energy Power Holding A/S

(om afskedigelse af 56-årig medarbejder med 27 års anciennitet var urimelig)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. februar 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0937 Poul Søgaard

3F for et medlem mod DI Overenskomst II for Agri-Nordcold A/S

(om saglighed af afskedigelse efter meddelt advarsel)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. april 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0083 Lene Pagter Kristensen

3F for 6 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Danfoss A/S

(om rimeligheden af afskedigelse af medarbejdere med anciennitet mellem 27 og 42 år)

Forlig efter tilkendegivelse af 12. april 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0767, 0768 og 0769 Thomas Rørdam

3F, Privat Service, Hotel og Restauration, for 3 medlemmer mod HORESTA Arbejdsgiver for Jensens Bøfhus A/S

(om afskedigelses saglighed og bod)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. april 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2011.0757 Jytte Scharling

3F Privat Service, Hotel og Restauration for 2 medlemmer mod DI Overenskomst II for ISS Facility Service A/S

(om afskedigelse af de 2 ældste i et rengøringsteam var i strid med forskelsbehandlingsloven eller hovedaftalen)

Kendelse af 11. juni 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0092 Thomas Rørdam

3F for 2 medlemmer mod Dansk Byggeri for Spæncom A/S

(om afskedigelse af medarbejdere med anciennitet på 14 og 8 år var udtryk for vilkårlighed)

Kendelse af 13. september 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0176 Thomas Rørdam

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Jørns Busrejser

(om sagligheden af at afskedige chauffør med høj anciennitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 9. november 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0985 Jytte Scharling

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen for 3F Københavns Chauffører for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Lokalbus A/S

(om bortvisning var eller afskedigelse ville have været berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. december 2012

AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0944 Jytte Scharling

3F for et medlem mod DI for Thykjær A/S

(om der var taget usaglige hensyn ved valget af, hvem der skulle afskediges i situation med arbejdsmangel)

Forlig efter tilkendegivelse af 10. december 2012
AN (Afskedigelsesnævnet) 2012.0395 Lene Pagter Kristensen
3F for et medlem mod Dansk Erhverv, HORESTA Arbejdsgiver, for Kokken og Konditoren ved
Claus Roste
(om afskedigelse var i strid med familiefrafværsløven)

Ledernævnet

Afgørelse i henhold til hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes
Hovedorganisation i Danmark
Forlig efter tilkendegivelse af 7. maj 2012
AN (ledernævnet) 2011.1041 Lene Pagter Kristensen
Ledernes Hovedorganisation for et medlem mod Dansk Byggeri for Corona Pitzner A/S
(om grundlag for godtgørelse i henhold til funktionærlovens §2a og b)

Andre private

Forlig efter tilkendegivelse af 10. maj 2012
FV2012.0007 Jon Stokholm
Dansk El-Forbund for 2 medlemmer mod TEKNIQ for Karsten Mortensen A/S
(om erstatning for bortvisning af elektrikere på grund af manglende medvirken ved opgørelse af
indhold af firmabiler, som de efter egen opsigelse var frataget brugen af med henvisning til
illoyalitet)

Offentlig ansættelse

Kendelse af 21. februar 2012
FV2011.0154 Lene Pagter Kristensen
HK/Stat for et medlem mod Moderniseringsstyrelsen som mandatar for Forsvarets Personeltjeneste
(om kriterier for afskedigelse som konsekvens af besparelser og omstrukturering efter forsvarsforlig
var saglige, forvaltningslovens krav, betydningen af lang anciennitet samt konkret afvejning)

Forlig efter tilkendegivelse af 23. februar 2012
FV2012.0110 Poul Dahl Jensen
Danmarks Lærerforening for 2 medlemmer mod Aabenraa Kommune
(om afskedigelse af 2 lærere med henvisning til arbejdsmangel som følge af faldende børnetal med
samtidigt tilbud om ansættelse i barselsvikariat var rimeligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. april 2012
FV2011.0136 Poul Dahl Jensen
LC Lederforum for et medlem mod Odder Kommune
(om afskedigelse af viceskoleinspektør i forbindelse med vedtagne besparelser var saglig i situation,
hvor stillingen blev genbesat)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. april 2012
FV2011.0008 Jytte Scharling
Fagligt Fælles Forbund mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, for Kunsthal
Charlottenborg

(om afskedigelse af udstillingstekniker efter omorganisering af opgaver var urimelig)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. juli 2012

FV2011.0155 Jon Stokholm

Fagligt Fælles Forbund, Den offentlig Gruppe, mod Aalborg Zoologiske Have

(om afskedigelse var rimeligt begrundet i de ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, om udøvelsen af skønnet ved udvælgelsen af ansatte til afskedigelse og om udformningen af afskedigelsesbrevene)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. august 2012

FV2011.0061 Per Sørensen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund som mandatar for et medlem mod X Kommune

(om afskedigelses saglighed)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. september 2012

FV2012.0041 Poul Dahl Jensen

BUPL som mandatar for et medlem mod Kalundborg Kommune

(om pædagogs besigtigelse af børn med nedtrukne underbukser efter usædvanlig hændelse kunne give rimelig grund til bortvisning eller afskedigelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 8. november 2012

FV2012.0005 Per Sørensen

Fagligt Fælles Forbund, Offentlig Gruppe, mod KL for Tårnby Kommune

(om berettigelsen af afskedigelser for overtrædelse af alkoholpolitik)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. december 2012

FV2012.0054 Lene Pagter Kristensen (15. november 2012)

HK/Danmark for et medlem mod Moderniseringsstyrelsen for Pensionsstyrelsen

(om afskedigelse var rimeligt begrundet i ansats forhold).

Ansættelse i fagbevægelsen

Forlig efter tilkendegivelse af 4. december 2012

FV2012.0026 Jytte Scharling

HK/Privat for 2 medlemmer mod 3F Esbjerg, 3F Varde-Billund og 3F Vejle

(om opsigelse af 2 medarbejdere var sagligt begrundet i virksomhedsoverdragelse, der skete i forbindelse med fusion)

Særligt om tillidsrepræsentanter

Afskedigelse mv.

Forlig efter tilkendegivelse af 30. januar 2012

FV2011.0182 Niels Waage (27. januar 2012)

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Alfred Pedersen & Søn ApS

(om der var tvingende grunde til afskedigelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant)

Kendelse af 27. marts 2012
FV2011.0197 Mogens Kroman
Fødevareforbundet NNF for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Skare Meat Packers K/S
(om der var tvungende grunde til afskedigelse af stedfortræder for tillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. april 2012
FV2011.0138 Poul Sørensen
Assurandørforeningen Alm. Brand for et medlem mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening mod Alm. Brand A/S
(om tillidsrepræsentants uberettigede private brug af fortrolige kundeoplysninger gav tvungende grund til afskedigelse)

Kendelse af 21. april 2012
FV2011.0183 Lene Pagter Kristensen
Dansk Magisterforening for et medlem mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, for Københavns Universitet
(om afskedigelse af suppleant for tillidsrepræsentant var sket af tvungende grunde eller udtryk for vilkårlighed)

Kendelse af 26. april 2012
FV2011.0162 Marianne Levy
Dansk Jurist & Økonomforbund for et medlem mod Helsingør Kommune
(om kompetencesvigt i arbejdsmæssig sammenhæng gav tvungende grunde til afskedigelse af tillidsrepræsentantsuppleant)

Forlig efter tilkendegivelse af 28. juni 2012
FV2012.0059 Lene Pagter Kristensen (21. juni 2012)
3F Transportgruppen mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Grønvold & Schou A/S
(om afskedigelse af tillidsrepræsentant var begrundet i tvungende årsager, og om den pågældende havde indgået aftale om deltid)

Kendelse af 14. september 2012
FV2012.0148 Jens Kristiansen
HK/Stat for et medlem mod Moderniseringsstyrelsen for Danmarks Tekniske Universitet
(om universitetet var berettiget til at afskedige en sikkerhedsrepræsentant med normalt varsel, og om der forelå tvungende grunde til opsigelsen)

Kendelse af 30. oktober 2012
FV2012.0120 Tine Vuust
Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund for et medlem mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for BS Distribution ApS
(om der forelå tvungende grunde til at bortvise eller i hvert fald afskedige en fællestillidsrepræsentant, der havde tilsidesat ledelsens pålæg om ikke at videregives visse oplysninger)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. december 2012
FV2011.0127 Poul Sørensen
3F Privat Service, Hotel og Restauration mod HORESTA Arbejdsgiver for Globetrotter Hotel ApS

(om der var saglig grund/tvingende grunde til at afskedige 2 kokke, hvoraf den ene var tillidsrepræsentant)

Andet

Kendelse af 28. februar 2012

FV2012.0002 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for et medlem for Dansk Byggeri for Øsby Entreprenør- og Kloakservice ApS

Afgørelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen og parternes overenskomst (om valg af sikkerhedsrepræsentant skulle tilsidesættes som følge af formfejl)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. september 2012

FV2011.0174 Poul Sørensen (18. september 2012)

HK/Danmark for et medlem mod Sønderborg Kommune

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om tillidsrepræsentant kan kræve godtgørelse som følge af varslede væsentligt stillingsændringer, når vedkommende forbliver ansat på disse vilkår).

Bilag 4

Statistisk oversigt over besøgende på Arbejdsrettens hjemmeside



[Gå til denne rapport](#)

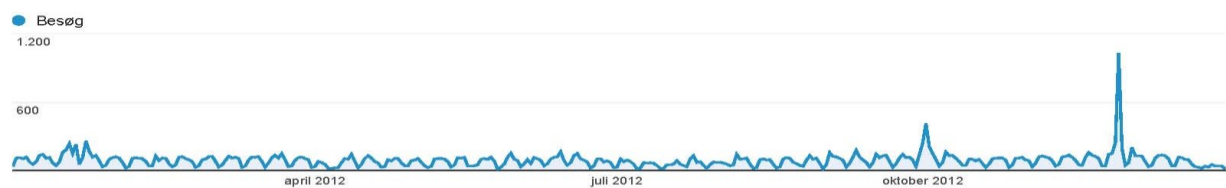
http://www.arbejdsretten.dk - http://www.arbejdsretten.dk
www.arbejdsretten.dk [DEFAULT]

Målgruppeoversigt

01/01/2012 - 31/12/2012

● % af besøg: 100,00 %

Øversigt



18.037 personer besøgte dette website



Sprog	Besøg	% Besøg
1. da	22.646	70,10 %
2. da-dk	4.515	13,98 %
3. en-us	4.308	13,33 %
4. en	315	0,98 %
5. en-gb	76	0,24 %
6. sv	71	0,22 %
7. de	46	0,14 %
8. sv-se	42	0,13 %
9. de-de	37	0,11 %
10. pl	31	0,10 %

[vis fuld rapport](#)

© 2013 Google

Bilag 5

ILO (Den Internationale Arbejdsorganisation)

Generelt

Den internationale arbejdsorganisation (ILO) er FN's faglige organ for arbejdsmarkedsspørgsmål. ILO har som grundlæggende mål at bekæmpe fattigdom og at fremme social retfærdighed. Opgaverne ligger i at fremme beskæftigelse, at forbedre arbejdsvilkår globalt, samt at værne om fundamentale arbejdstagerrettigheder.

ILO blev oprettet i 1919, og samme år blev Danmark medlem. ILO har i dag 185 medlemslande og er organiseret med en trepartsstruktur, hvor arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter øver indflydelse på lige fod med medlemslandenes regeringsrepræsentanter.

Danmark deltager hvert år med en trepartsdelegation ved ILO's Internationale Arbejdskonference, der finder sted i Genève i juni. Danmark blev desuden i 2011 valgt ind i ILO's styrelsesråd for en treårig periode. Fra 2011-2014 er Danmark desuden repræsenteret blandt arbejdsgiverrepræsentanterne ved Jørgen Rønne fra Dansk Arbejdsgiverforening.

ILO's konventioner mv.

ILO har indtil nu vedtaget 189 konventioner, som fastsætter internationale arbejdsstandarder. Konventionerne har karakter af internationale traktater, som skal ratificeres af medlemslandene for at være juridisk bindende. Som de mest fundamentale kan nævnes ILO's otte kernekonventioner om afskaffelse af tvangsarbejde, om foreningsfrihed og retten til faglig organisering, om frie, kollektive forhandlinger, om afskaffelse af børnearbejde samt om forbud mod diskriminering på arbejdsmarkedet.

ILO vedtager også andre former for retlige instrumenter, såsom henstillinger, protokollater, deklARATIONER og resolutioner.

ILO har et unikt overvågningssystem, som ser på medlemsstaternes brud på konventioner og brud på grundlæggende fundamentale principper. Centralt heri er, at hvert medlemsland løbende rapporterer til ILO om gennemførelsen af ratificerede konventioner. Disse landerapporter gennemgås af en uafhængig ekspertkomité, som rapporterer direkte til Arbejdskonferencen og giver samtidig udtryk for sine observationer, sin analyse og sin eventuelle kritik. På konferencen er der tradition for at behandle en række landesager, som munder ud i nogle vedtagne konklusioner. Derudover har ILO et fast klageorgan, der behandler klager udelukkende over kernekonventionerne om foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger. I dette organ sidder repræsentanter fra såvel arbejdstagere, arbejdsgivere og regeringer. Organet afleverer sin rapport til vedtagelse i styrelsesrådet. Endelig er der visse muligheder for at klage direkte til styrelsesrådet.

Danmark har indtil nu ratificeret 72 konventioner, herunder alle otte kernekonventioner. Der er løbende drøftelser med de danske parter om nye ratifikationer mv. i regi af det faste ILO-udvalg under Beskæftigelsesministeriet.

Aktuelt

ILO er i en udviklingsfase med den nye generaldirektør Guy Ryder. Det er igangsat en række reformer i forhold til ILO's organisation og arbejdsgange. ILO's finansielle styring og budgettering er også til diskussion – ikke mindst i lyset af det pres, mange donorlande oplever på de nationale økonomier og budgetter. Endelig er der pres på reforminitiativer i forhold til ILO's retlige standarder, og der pågår principielle drøftelser omkring ILO's overvågningssystem.

Under Arbejdskonferencen i 2012 brød samarbejdet omkring overvågningssystemet sammen, især på baggrund af en kritik fra arbejdsgiverside om, at ekspertkomiteen i sine fortolkninger af vedtagne konventioner gik ud over sit mandat og særligt ved at ekspertkomiteen indfortolkede en universel strejkeret i ILO's kernekonvention om foreningsfrihed. Denne konflikt drøftes stadig.

Næste Internationale Arbejdskonference finder sted i Geneve fra 5. – 20. juni 2013, hvor særligt emnerne social dialog, grønne jobs og demografiske udfordringer er på dagsordenen.

Der pågår i øjeblikket drøftelser med de danske parter om en eventuel dansk ratifikation af endnu to ILO-konventioner, nemlig nr. 176 om sikkerhed og sundhed ved minearbejde og konvention nr. 189 om anstændigt arbejde for hushjælpere.

Beskæftigelsesministeriet er ressortministerium for ILO.

Bilag 6

Litteratur

Fra den righoldige litteratur, som bl.a. søges via organisationens hjemmeside, skal nævnes:

Gerry Rodgers, Lee Swepston, Eddy Lee og Jasmien van Daele:

The International Labour Organization and the quest for social justice 1919-2009

Fortæller ILO's historie og gennemgår de hovedområder, organisationen har arbejdet med for at slutte med refleksioner over fremtidens udfordringer.

2009

ILO. 272 sider (kan downloades)

Rules of the Game. A brief introduction to International Labour Standards

Letlæst gennemgang af ILO- systemet med oversigt over organer og regler mv.

ILO. 2009 106 sider (kan downloades)

Xanvieer Beaudonnet:

International labour law and domestic law: a training manual for judges, lawyers and legal educators

En grundig gennemgang af den internationale arbejdsret som baggrund for behandlingen af sager ved nationale tvistløsningsorganer.

International Training Centre of the ILO

229 sider. 60 euro

Links

ILO's hjemmeside

www.ilo.org med mulighed for via Labour Standards at søge i det ny informationssystem NORMLEX, der med flere indgangsmuligheder indeholder alle relevante dokumenter, herunder konventioner, ratifikationer af disse, samt arbejdsmateriale til og rapporter fra både de styrende organer og overvågningsorganerne.

Kort om ILO

<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Internationalt%20samarbejde/ILO.aspx>

Beskæftigelsesministeriets beretning til Folketinget fra Arbejdskonference 2012

<http://www.ft.dk/samling/20121/almde/BEU/bilag/40/index.htm>



ARBEJDSRETTEN