

ARBEJDSRETTENS

ÅRSBERETNING

2007

Indhold

Forord	4
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. Modtagne sager	8
1.4.3. Afsluttede sager	9
1.4.4. Sagens karakter	10
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	11
1.4.6. Verserende sager	11
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	11
1.5. Andre opgaver	13
1.4.1. Udpegning af opmænd	13
1.4.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	14
2. Tjenestemandsrätterne	14
2.1. Kompetence	14
2.2. Retternes sammensætning	14
2.2.1. Regelsættene	14
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab	15
2.2.3. Landsdommerne	15
2.3.4. De ministerudnævnte dommere	15
2.3. Retssagerne	16
3. Sekretariatet	16
3.1. Lokaler	16
3.2. Medarbejdere	16
3.2.1. De fuldtidsansatte	17
3.2.2. Sekretariatslederen	17
3.2.3. Fuldmægtigene	17
4. Aktuelle spørgsmål	17
4.1. Loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter	18
4.1.1. Baggrunden for den ny lov	18
4.1.2. Tvistløsning på det arbejdsretlige område	19
4.1.3. Lovens indhold	19
4.1.4. Udpegning af opmænd til faglige voldgiftsretter	20
4.2. Nye retningslinier for Arbejdsrettens sagsbehandling	22
4.2.1. Udviklingen	22
4.2.2. Den ny norm og retsplejelovens ændrede regler om sagsforberedelse	24
4.2.3. De reviderede retningslinier	25

4.3. Revitalisering af sagsbehandlingssystem mv.	26
4.4. De kollektive arbejdsretters informationssystem	27
4.4.1. Hjemmesiden	27
4.4.2. Pressemeldelser	27
4.4.3. Nyt om Kollektiv Arbejdsret	27
4.4.4. Årsberetninger	27
4.4.5. Databasen for arbejdsretlige afgørelser	27
4.5. Konfliktretten	28
4.5.1. Regler og litteratur	28
4.5.2. Hovedorganisationernes redegørelse	29
4.5.3. Nørrebro Bryghus	31
4.5.4. Andre sager om konfliktret	32
4.6. Udenlandske virksomheder og lønmodtagere	33
4.6.1. Østaf-talen	33
4.6.2. Udstationeringsloven	34
4.6.3. Antallet af østeuropæiske lønmodtagere og virksomheder	34
4.6.4. Overenskomstdækning	35
4.6.5. EU-retlige begrænsninger i konfliktretten	35
4.6.6. Arbejdsrettens sager	36
4.7. Renter i arbejdsretlige sager	40
4.7.1. Renteloven	40
4.7.2. Arbejdsrettens praksis	40
4.7.3. De almindelige domstole	41
4.7.4. Særligt om bod	42
4.7.5. Særligt om omkostningsbeløb	43
4.8 Efterbetaling af pensionsbidrag	43
4.9. Hemmelige jobklausuler	44
4.10. TV-overvågning af ansatte	46
5. Internationalt samarbejde	50
5.1. Nordiske relationer	50
5.2. Anden erfaringsudveksling	51
Bilag	53
1. Arbejdsretsloven	53
2. Retningslinier for Arbejdsrettens sagsbehandling	60
4. Regler for behandling af faglig strid (2006-normen)	64
5. Resumeer af domme afsagt i 2007	66

Forord

Årsberetning 2007 omfatter aktiviteterne i Arbejdsretten og Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemand retten.

Den indeholder redegørelser for de 3 retters organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager samt resumeer af de afsagte domme, omtale af nogle aktuelle spørgsmål og orientering om deltagelsen i internationalt samarbejde.

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

Orientering om retternes virksomhed kan også fås i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet med jævne mellemrum 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 Information (Arbejdsretsportalen), der opdateres løbende, og i den trykte udgave af Arbejdsretligt Tidsskrift, der udgives en gang om året af førstnævnte forlag.

København, den 22. maj 2008

Børge Dahl

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

1. Arbejdsretten

I den periode, årsberetningen omfatter, fandtes reglerne om Arbejdsretten i lov nr. 183 af 12. marts 1997. Den er nu afløst af lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som trådte i kraft den 1. marts og omtales nærmere i afsnit 4.1.

1.1. Kompetence

Efter den dagældende arbejdsretslovs § 9, stk. 1, behandler retten sager 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)

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 efter 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 overtagne 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 suppleanter samt en formand og 5 næstformænd.

De 43 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.

Beskikkelsen af de faglige dommere gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, men genbeskikkelse kan finde og finder faktisk meget ofte sted. Beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

1.2.2. Arbejdsrettens formandskab

Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)
Højesteretsdommer Per Sørensen (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Sørensen (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Søgaard (næstformand)
Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand)
Retspræsident Niels Waage (næstformand)

1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere

Den seneste beskikkelse gjaldt fra 1. januar 2003, men således at der i tilfælde, hvor en faglig dommer afgik, beskikkedes en anden for den resterende del af perioden.

Pr. 1. januar 2008 foretog beskæftigelsesministeren (gen)beskikkelse af ordinære dommere og suppleanter, der efter § 35, stk. 4, i loven om Arbejdsretten og faglige voldgifter fortsætter deres virke under den ny lov, indtil beskikkelsen udløber.

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening:

Formand Jørgen Vorsholt (ordinær dommer)
Administrerende direktør Henrik Thorlacius-Ussing (ordinær dommer)
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
Advokat Henrik Lind (suppleant)
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)
Direktør Børge Elgaard (suppleant)
Direktør Knud Erik Linius (suppleant)
Direktør Henrik Marstrand Dahl (suppleant)

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

Administrerende direktør Steen A. Rasmussen (ordinær dommer)
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)
Direktør Johnny Ulf Larsen (suppleant)
Administrerende direktør Nils Juhl Andreasen (suppleant)
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner (tidligere Amtsrådsforeningen i Danmark) og KL (Kommunernes Landsforening samt tidligere også Københavns og Frederiksberg kommuner):

Direktør Lisbeth Lollike (ordinær dommer)
Løndirektør Peter Bramsnæs (ordinær dommer)
Afdelingschef Carl Erik Johansen (suppleant)
Chefkonsulent Carsten Holm (suppleant)

Kontorchef Karsten Thystrup (suppleant)
Direktør Signe Friberg Nielsen (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark:

Formand Harald Børsting (ordinær dommer)
Formand Thorkild E. Jensen (ordinær dommer)
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
Sektorformand Karin Retvig (ordinær dommer)
Næstformand Tove Møller Pedersen (suppleant)
Advokat Ulrich Jørgensen (suppleant)
Gruppeformand Børge Frederiksen (suppleant)
Advokat Benny Rosberg (suppleant)
Faggruppeformand Peter Andersen (suppleant)
Jens Pors (suppleant)
Næstformand Johnny Skovengaard (suppleant)
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)
Forbundsformand Poul Monggaard (suppleant)
Næstformand Jens Peter Bostrup (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd), Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation:

Formand Bente Sorgenfrey (ordinær dommer)
Formand Sine Sunesen (ordinær dommer)
Formand Svend Askær (suppleant)
Direktør Torkild Justesen (suppleant)
Direktør Kirsten Kenneth Larsen (suppleant)
Direktør Jens Kragh (suppleant)
Teamchef Torben Vistisen (suppleant)
Direktør Martin Teilmann (suppleant)
Advokat Jakob Juul (suppleant)

1.3. Retsmøder

Retsmøder under forberedelsen af Arbejdsrettens sager afholdes af formandskabets medlemmer efter tur på den ordinære retsdag, normalt om torsdagen fra kl. 14.30. I hastende tilfælde afholdes ordinære retsmøder dog også om mandagen og undtagelsesvis i meget hastende tilfælde tillige på andre dage.

Udvidet forberedende møder med henblik på, at sagen med parternes samtykke afgøres af et medlem af formandskabet eller sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afholdes jævnligt på andre dage.

Hovedforhandlinger, der normalt begynder kl. 14.30, ledes af et medlem af formandskabet. I principielle sager kan retten efter § 8, stk. 1, sættes med 3 af medlemmerne (udvidet formandskab).

Ved hovedforhandlinger består retten som udgangspunkt desuden af 6 faglige dommere, hvoraf 3 er udpeget blandt de, der er beskikket efter indstilling fra arbejdsgiverorganisationer eller offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner, og 3 blandt de, der er beskikket efter indstilling fra lønmodtagerorganisationer. De faglige dommere, der skal deltage i de enkelte sager,

udpeges af rettens sekretariat. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark fremkommer dog i overensstemmelse med mangeårig praksis selv med forslag til dommere.

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

1.4. Retssagerne

1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, synes at have stabiliseret sig efter en kraftig stigning. Det skyldes formentlig især, at nogle fagforbund nu lægger sager om bl.a. manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen. Niveauet er dog fortsat højt med 1045 modtagne sager i 2007.

Herunder ses en opgørelse over udviklingen i sagstallet gennem de seneste år.

År	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Modtagne sager</i>	733	939	992	1073	1431	1318	1246	1186	1073	1045
<i>Afsluttede sager</i>	728	958	986	964	1051	1282	1257	1072	859	991
<i>Verserende sager</i>	295	276	273	382	724	623	633	747	961	1015

1.4.2. Modtagne sager

Langt den største del af de modtagne sager blev indbragt af lønmodtagerorganisationer, og antallet af sager, som Landsorganisationen i Danmark rettede mod arbejdsgivere, der ikke er medlem af nogen organisation, var også i 2007 betydeligt.

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager fordelt på lønmodtagerorganisationer:

	1998	2001	2004	2005	2006	2007
LO	568	919	1082	1028	883	847
FTF	5	5	3	2	7	4
Andre	5	16	10	9	72	7

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager fordelt på arbejdsgiverorganisationer:

	1998	2001	2004	2005	2006	2007
DA	103	84	120	122	67	120
SALA	9	22	0	1	1	2
Andre	43	27	31	24	43	64

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 991 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2006, bortfaldt 191 (19 %) uden, at der var afholdt retsmøde.

302 sager (30 %) blev afsluttet med udeblivelsesdom efter et eller nogle få forberedende retsmøder.

290 sager (29 %) blev afsluttet ved forlig mellem parterne efter få retsmøder.

Kun 22 % af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

167 sager blev med parternes samtykke afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3. 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 blev med parternes indforståelse truffet ved beslutning, andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse. I et enkelt tilfælde blev afgørelsen truffet ved kendelse.

27 sager blev afsluttet med 18 domme efter hovedforhandling, heraf 7 med udvidet formandskab og 7 uden medvirken af faglige dommere.

Herunder er sagstallene sammenlignet med de tilsvarende for de senere år:

År	Dom */**	Retsformands- afgørelse *	Udeblivelses- dom	Forligt	Bortfaldet
1998	12 (2)	81	236	204	195
1999	17 (2)	127	338	185	289
2000	17 (5)	94	342	232	300
2001	14	98	360	166	326
2002	18 (4)	70	369	202	414
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

* Heraf afslutter nogle flere sager

** Tal i parentes angiver antallet af domme afsagt med udvidet formandskab

1.4.4. Sagernes karakter

133 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2007, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende. Langt de fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

Er der tale om igangværende arbejdsnedlæggelser, behandles sagerne normalt på førstkommende ordinære retsmøde, der afholdes af et af formandskabets medlemmer.

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.

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

Da der sædvanligvis sker en reduktion af boden, hvis sagen forliges, inden retten anmodes om at tage stilling til spørgsmålet, kommer kun få af denne type sager under realitetsbehandling. Tidligere var der en fast rabat i boden på 10 kr. i timen, hvis sagen blev forligt, inden Arbejdsretten anmodes om at tage stilling til udmålingsspørgsmålet. Det gjaldt også, hvis arbejdsgiversiden ikke var indstillet på at indgå det sædvanlige forlig.

Ved et protokollat af 27. oktober 2006 aftalte Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark imidlertid at ændre systemet om forligsrabat fra det tidspunkt, hvor der måtte komme en ekstra ordinær retsdag for hastende sager; og efter drøftelse med repræsentanter for de to hovedorganisationer, indførte Arbejdsretten den ønskede retsdag (mandag udover den hidtidige torsdag).

Herefter vil der til og med første retsmøde blive ydet en rabat på 10 kr. i timen, i perioden mellem første retsmøde og 5 arbejdsdage frem vil der blive ydet en forhøjet rabat på i alt 20 kr. i timen, og i tiden efter sidstnævnte tidspunkt igen kun den sædvanlige rabat på 10 kr. i timen.

Forligsrabatten forudsættes ligeledes ydet af udenforstående arbejdsgivere, når lønmodtagersiden efterkommer en indkaldelse til det førstkommende ordinære retsmøde. I en dom af 10. april 2008 (A 2005.364) fastslog Arbejdsretten dog i en sag mellem KL for en kommune mod Lærernes Centralorganisation for Danmarks Lærerforening, at der ikke er krav på bodsrabat ved forlig i mangel af konkret eller generel aftale mellem organisationerne.

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog, var som i de foregående år rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, og en stor del af disse sager drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger. Er størrelsen af de manglende beløb ikke opgjort, pålægges arbejdsgiveren som udgangspunkt en bod på 3.500 kr., der i anden- og trediegangstilfælde stiger til henholdsvis 7.000 kr. og 10.000 kr.

Om rettens praksis med hensyn til bodsudmåling henvises i øvrigt til bemærkningerne i årsberetningen for 2006.

Tilsvarende henvises med hensyn til udmåling af godtgørelse mv. for manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser til Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 (A 2004.620 m.fl.) og bemærkningerne i årsberetningen for 2006, idet ændringen af udmålingsreglerne ved lov nr. 174 af 27. februar 2007 ikke synes at være tillagt betydning på det område, hvor direktiv 91/533/EØF er implementeret ved kollektive overenskomster.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

En af fordelene ved Arbejdsretten antages at være muligheden for at få en hurtig, endelig afgørelse af tvister.

I 2007 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

107 dage for sager afgjort ved udeblivelsesdom.

376 dage for sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

490 dage for sager afgjort ved dom.

Dette adskiller sig ikke nævneværdigt fra tidligere års gennemløbstider:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
U-dom	63 dage	65 dage	58 dage	62 dage	86 dage	105 dage	80 dage	75 dage	87 dage	107 dage
Overladt	227 dage	172 dage	215 dage	187 dage	194 dage	216 dage	200 dage	219 dage	210 dage	376 dage
Dom	269 dage	362 dage	385 dage	385 dage	368 dage	298 dage	401 dage	417 dage	491 dage	490 dage

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2007 var der 1015 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 961 med udgangen af 2006).

1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2007 blev der afholdt 251 retsmøder i Arbejdsretten (mod 199 i 2006).

Medlemmerne af formandskabet har fordelt arbejdet således mellem sig, at retsformændene efter tur har vagt en uge ad gangen og i den forbindelse beklæder retten under de forberedende møder, der afholdes på den ordinære retsdag om torsdagen, i hastende tilfælde tillige om mandagen og i meget hastende tilfælde også andre dage.

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

domsvedtagelse. På de ordinære retsdage blev der sædvanligvis behandlet godt 30 sager, men i en række tilfælde op til 59.

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

Sekretariatslederen tager sig af hovedparten af de sager, der er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, mens de øvrige sager fordeles mellem formandskabets medlemmer. Forberedende retsmøder i sager mod uorganiserede arbejdsgivere, herunder udvidede møder, afholdes normalt en gang om ugen (sædvanligvis tirsdag) af sekretariatslederen.

	Domme	Overladte	Forligte	U-domme
<i>Børge Dahl</i>	9 (1)	29	54	
<i>Per Sørensen</i>	2 (2)	14	41	
<i>Poul Sørensen</i>	4 (3)	17	34	
<i>Poul Sjøgaard</i>	5 (4)	16	43	
<i>Lene Pagter Kristensen</i>	6 (5)	22	42	
<i>Niels Waage</i>	6 (6)	35	44	
<i>Sekretariatslederen</i>		28	31	294

- 1) heraf 5 i sager med udvidet formandskab
- 2) heraf 1 sag med udvidet formandskab
- 3) heraf 2 i sager med udvidet formandskab
- 4) heraf 2 i sager med udvidet formandskab
- 5) alle i sager med udvidet formandskab
- 6) heraf 5 i sager 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
<i>Nils Juhl Andreasen</i>	2
<i>Henrik Marstrand Dahl</i>	1
<i>Børge Elgaard</i>	5
<i>Oluf Engell</i>	4

<i>Poul Flemming Hansen</i>	1
<i>Carsten Holm</i>	1
<i>Jørn Kristian Jensen</i>	2
<i>Niels Olav Johannesson</i>	3
<i>Erik Kjærgaard</i>	5
<i>Johnny Ulff Larsen</i>	1
<i>Henrik Lind</i>	2
<i>Knud Erik Linius</i>	4
<i>Steen A. Rasmussen</i>	2

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
<i>Lars Svenning Andersen</i>	2
<i>Peter Andersen</i>	1
<i>John Dahl</i>	1
<i>Anette B. Elmer</i>	2
<i>Peter Funch</i>	1
<i>Thorkild E. Jensen</i>	1
<i>Jakob Juul</i>	1
<i>Poul Monggaard</i>	4
<i>Tove Møller Pedersen</i>	2
<i>Jens Pors</i>	2
<i>Benny Rosberg</i>	1
<i>Johnny Skovengaard</i>	4
<i>Martin Teilmann</i>	2
<i>Ole Wehlast</i>	1
<i>Nicolai Westergaard</i>	8

1.5 Andre opgaver

1.4.1. Udpegning af opmænd

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag. De består som oftest af 4 voldgiftsmænd, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmænd, der formelt valgtes af voldgiftsmændene, men reelt af or-

ganisationerne. Opnåedes der ikke enighed om, hvem der skulle være opmand, kunne parterne anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan.

Tidligere udpegede formanden kun mellem 2 og 7 opmænd om året, men i 2007 udpegede han 206 opmænd.

Om baggrunden for den markante forøgelse af antallet af udpegninger henvises til bemærkningerne under 4.1.4.

1.4.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd

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

Under et retsmøde den 3. december 2007 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af forligsmand, højesteretsdommer Asbjørn Jensen og mæglingmændene, landsdommer Bent A. Østerborg, landsdommer Ejler Bruun og fhv. direktør Ole Stig Andersen.

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.

2.2. Retternes sammensætning

2.2.1. Regelsættene

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

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

Den statslige ret består desuden af 8 andre dommere og stedfortrædere for disse. Heraf 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 i desuden af 4 andre dommere og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigsministeren, 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 tjenestemænd og reglementsansat personale på området.

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

2.2.2. Tjenestemandsetretternes formandskab

Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (stedfortræder)

2.2.3. Landsdommerne

Landsdommer Marianne Levy

Landsdommer Mogens Kroman (stedfortræder)

Landsdommer Erik Kjærgaard

Landsdommer Hans Christian Thomsen (stedfortræder)

2.3.4. De ministerudnævnte dommere

Ved årsberetningens afgivelse har Tjenestemandsetretten følgende faglige dommere:

Beskikket af finansministeren

Kontorchef Lene Larsen

Vicerigspolitichef Erik Justesen (stedfortræder)

Chefkonsulent Carsten Holm

Fængselsinspektør Peter Vesterheden (stedfortræder)

Afdelingschef Carl Erik Johansen

Kontorchef Marianne Brinch-Fischer (stedfortræder)

Kontorchef Lone Retoft

Direktør Kirsten Thorball (stedfortræder)

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

Sekretariatschef Josephine Fock, Statsansattes Kartel

Faglig sekretær Jens Henning Ravnsmed (stedfortræder)

Formand Peter Ibsen, Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Konsulent Knud Vammen Filt (stedfortræder)

Formand Jesper K. Hansen, Overenskomstansattes Centralorganisation

Formand Anders Bondo Christensen (stedfortræder)

Formand Sine Sunesen, Akademikernes Centralorganisation

Oberst Steen G. Martinussen (stedfortræder)

Ved årsberetningens afgivelse har Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsetret følgende fagli-

ge dommere:

Beskikket af indenrigsministeren efter fælles indstilling af KL og Danske Regioner

Kontorchef Kent Lassen

Kontorchef Karsten Thystrup (stedfortræder)

Seniorkonsulent Ulla Fehrenkamp

Vicedirektør Jan Tønners (stedfortræder)

Beskikket af indenrigsministeren efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenestemænd og reglementsansat personale på området

Vicesekretariatschef Helle Krogh Basse

Advokat Michael Berner (stedfortræder)

Chefkonsulent Etti Trier Petersen

Chefkonsulent Tine Holst (stedfortræder)

2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Statslig	9	19	7	5	7	11	6
Kommunal	25	42	8	13	4	28	12

Afsluttede sager	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Forlig	32	26	12	10	5	10	10
Overladt	25	42	8	2	0	1	12
Dom	1 (1)	1 (2)	1 (3)	4 (4)	1 (5)	2 (2)	2 (2)

- 1) statslig
- 2) kommunal
- 3) statslig
- 4) statslige
- 5) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

Arbejds- og tjenestemandretternes retssale og sekretariat findes på adressen Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, tlf. 33 95 67 21, fax 33 15 49 22, e-mail: aretten@arbejdsretten.dk, hjemmeside www.arbejdsretten.dk.

3.2. Medarbejdere

Der er knyttet følgende til sekretariatet:

Dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)

Kontorfuldmægtig Marianne Bjørnshauge (daglig leder)

Overassistent Inge-Lise Rasmussen

Stud. jur. Sofie Jensen
Webmaster Britt Jeppesen

Fuldmægtig Anders Dupont
Dommerfuldmægtig Jon Esben Hvam
Fuldmægtig Anders Levy
Dommerfuldmægtig Beth von Tabouillot

3.2.1. De fuldtidsansatte

De faste medarbejdere, Marianne Bjørnshauge og Inge-Lise Rasmussen, har også rådighedsforpligtelse i forhold til Forligsinstitutionen.

Marianne Bjørnshauge har det daglige ansvar for den administrative sagsbehandling og fordelingen af opgaverne i sekretariatet, virker som protokolfører på ordinære retsmøder og en betydelig del af de udvidet forberedende møder. Hun er endvidere ansvarshavende redaktør af Nyt om Kollektiv Arbejdsret.

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

3.2.2. Sekretariatslederen

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

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

3.2.3. Fuldmægtigene

De akademisk uddannede fuldmægtige, der er knyttet til sekretariatet, 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 vote-ringsprotokol, 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. Aktuelle spørgsmål

4.1. Loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

4.1.1. Baggrunden for den ny lov

Som led i det forlig, Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund indgik i september 1899, blev det aftalt, at sager om brud på forliget skulle kunne indbringes for Hof- og Stadsretten i København, indtil de kunne henvises til en permanent voldgiftsdomstol, over for hvilken der ved lov er fastsat samme vidnepligt som over for landets almindelige domstole.

En sådan voldgiftsret blev oprettet i begyndelsen af det følgende år, ved lov nr. 57 af 1. april 1900 blev der givet regler om vidneførsel for arbejdsvoldgiftsretter og ved kongelig anordning nr. 109 af 18. maj samme år blev Den permanente Voldgiftsret omfattet af bestemmelserne.

I august 1908 blev der nedsat et udvalg med repræsentanter for de to hovedorganisationer og daværende overretsassessor Carl Ussing som formand. Udvalget fremkom med anbefalinger og forslag, som bl.a. resulterede i hovedorganisationernes tiltrædelse af en standardvedtægt for behandling af uoverensstemmelser om rettigheder og pligter i henhold til kollektive overenskomster (1910-normen) samt gennemførelsen af lov nr. 81 af 12. april 1910 om oprettelse af Den faste Voldgiftsret.

På baggrund af en revisionsbestemmelse i loven blev der 5 år senere nedsat et udvalg, hvis arbejde førte til en vis udvidelse af voldgiftsrettens kompetence ved lov nr. 536 af 4. oktober 1919.

Denne lov blev senere ændret ved lov nr. 135 af 2. maj 1934, lov nr. 88 af 15. marts 1939, lov nr. 64 af 25. marts 1961 og lov nr. 60 af 4. marts 1964. Den sidstnævnte, der byggede på forslag i Arbejdsretskommissionens 2. betænkning nr. 336/1963, ændrede voldgiftsrettens navn til Arbejdsretten.

I oktober 1970 nedsatte Arbejdsministeriet et udvalg med repræsentanter for en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt offentlige myndigheder og organisationer med arbejdsgiverfunktioner til at gennemgå arbejdsretsloven og fremkomme med indstilling om eventuelle ændringer. Resultatet af udvalgets arbejde kom til udtryk i betænkning nr. 685/1973, der indeholdt forslag til en ny lov, som bl.a. skulle udvide Arbejdsrettens kompetence til at omfatte alle kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår. Forslaget blev fremsat og stort set uændret gennemført som lov nr. 317 af 13. juni 1973.

I sommeren 1995 opstod debat om arbejdsretslovens overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, bl.a. som følge af verserende klagemål ved Den Europæiske Menneskerettighedskommission. Der blev sat spørgsmålstegn ved, om Arbejdsretten opfyldte kravene i menneskerettighedskonventionens art. 6 til en upartisk og uafhængig domstol, ligesom spørgsmålet om den manglende individuelle søgsmålskompetence blev inddraget.

Det gav anledning til, at Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening i fællesskab udarbejdede et forslag til ændring af loven; og der blev nedsat et udvalg, hvis arbejde resulterede i betænkning nr. 1318/1996, som dannede grundlag for gennemførelsen af lov nr. 183 af 12. marts 1997.

Den tvistløsning ved faglige voldgiftsretter, der hidtil normalt alene havde været reguleret ved bestemmelser i de enkelte kollektive overenskomster svarende til 1910-normens regler herom, er et

centralt element i den danske arbejdsretsmodel, som arbejdsmarkedets parter ønskede lovfæstet for at understrege voldgiftsretternes domstolslignende karakter og sikre, at de opfylder alle krav til retlige instanser.

I oktober 2006 rettede Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, der samtidig havde indgået aftale om gennemførelse af et sæt reviderede regler for behandling af faglig strid (2006-normen), derfor henvendelse til Beskæftigelsesministeriet med forslag til en række ændringer af arbejdsretsloven.

Det førte til nedsættelse af et udvalg med Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Børge Dahl, som formand og med repræsentanter for især arbejdsmarkedets parter; og arbejdet her resulterede i betænkning nr. 1489/2007, der indeholdt forslag til en lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som stort set uændret blev gennemført som lov nr. 106 af 26. februar 2008 med ikrafttræden 1. marts (bilag 1).

4.1.2. Tvistløsning på det arbejdsretlige område

Lovrevisionen var led i en generel modernisering og ajourføring af det samlede regelsæt for tvistløsning på det kollektiv arbejdsretlige område, men derimod ikke udtryk for et ønske om at gennemføre grundlæggende ændringer i den måde, systemet virker på.

I overensstemmelse hermed fremhæver hovedorganisationerne i en præambel til 2006-normen (bilag 4), at det fortsat er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling; og de anbefaler derfor, at sådanne i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, samt at der i den forbindelse findes hurtige og mindelige løsninger.

Som en konsekvens er det kun et forholdsmæssigt begrænset antal sager, det bliver nødvendigt at behandle ved faglige voldgiftsretter, nedsat til behandling af den enkelte sag eller af mere permanent karakter, og/eller i Arbejdsretten; og hovedprincippet for fordelingen af sagerne er i overensstemmelse med hidtidig praksis, at uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster behandles endeligt ved faglige voldgiftsretter, mens sager vedrørende brud på sådanne behandles endeligt i Arbejdsretten.

4.1.3. Lovens indhold

Loven har som formål at fastlægge de grundlæggende principper af betydning for retssikkerheden og sikring af en attraktiv tvistløsningsform. Den indeholder derfor regler om Arbejdsrettens og faglige voldgiftsretters sammensætning, kompetence, sagsbehandling, afgørelsesformer og sanktionsmuligheder samt om sagsomkostninger og fuldbyrdelse m.v.

I kapitel 1 videreføres de hidtidige regler om Arbejdsretten med visse mindre justeringer, præciseringer og sproglige ændringer, især således, at der åbnes adgang til at udvide antallet af næstformænd fra 5 til 7 at det præciseres, at tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en sådan skal kunne indbringes for retten, at det præciseres, at tvister om berettigelsen af en parts vægring mod at deltage i en faglig voldgiftsret skal kunne indbringes for retten, og at denne kan pålægge bod i sager, hvor en part uberettiget vægrer sig mod at deltage i en sådan voldgiftsret,

at det præciseres, at retten fortsat inden for sit kompetenceområde kan behandle sager, hvor en stillingtagen til lovgivning vil være af betydning for sagens afgørelse,
at det præciseres, at også en privat arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt vedkommende kan godtgøre, at arbejdsgiverorganisationen ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet,
at møder under forberedelsen, der afholdes med henblik på sagens afgørelse af retsformanden, fremover som udgangspunkt foregår for åbne døre,
at 3 medlemmer i modsætning til det samlede formandskab fremover undtagelsesvis kan tillade, at sager, der er afgjort af retsformanden kan genoptages, når særlige omstændigheder taler for det.

I kapitel 2, der skal ses i sammenhæng med §§ 10-14 i 2006-normen fastlægges kompetence, funktion og virkemåde for faglige voldgiftsretter, ligesom den domstolslignende karakter understreges. Reglerne, der finder anvendelse, medmindre overenskomstparterne har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling, er i det væsentlige ny, men kun som lovbestemmelser, da grundlaget hidtil har været 1910-normens bestemmelser herom og den praksis, der var omkring dem. Der er dog sket en generel modernisering og ajourføring, især således,
at muligheden for søgsmål ved de almindelige domstole i tilfælde, hvor en organisation ikke agter at forfølge et krav fagretligt, finder tilsvarende anvendelse på området for faglige voldgiftsretter,
at det præciseres, at faglige voldgiftsretter inden for deres kompetenceområde kan behandle sager, hvor en stillingtagen til lovgivning vil være af betydning for afgørelsen,
at det præciseres, at også faglige voldgiftsretter har mulighed for og efter omstændighederne pligt til at forelægge præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen,
at habilitetskravene til de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten og opmanden lovfæstes,
at voldgiftsforhandlingen som hovedregel foregår for åbne døre,
at faglige voldgiftsretters kendelser efter anonymisering i henhold til de gældende regler kan offentliggøres,
at 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab undtagelsesvis kan tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, kan genoptages, når særlige omstændigheder taler for det.

I kapitel 3 findes fælles regler om fuldbyrdelse af afgørelser fra og forlig indgået for Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt ved mæglings-, organisations- og fællesmøder i henhold til retsplejelovens bestemmelser.

4.1.4. Udpegning af opmænd til faglige voldgiftsretter

Faglige voldgiftsretter består som oftest af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, der indtil for nylig efter 1910-normens § 5, stk. 5, formelt blev valgt af voldgiftsrettens medlemmer, men reelt af organisationerne.

Blev der ikke opnået enighed om, hvem der skulle være opmand, kunne parterne anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan, jf. udtrykkeligt sidste punktum i 1973-lovens § 22 og Niels Waage: Arbejdsretsloven med kommentarer (2. udg. 1997) side 209f.

Som opmænd ved faglige voldgiftsretter har der ofte været valgt eller udpeget dommere, i mange tilfælde inden for en relativt snæver kreds omfattende bl.a. medlemmerne af Arbejdsrettens formandskab.

Ifølge retsplejelovens § 47a, stk. 3, der blev indsat ved lov nr. 537 af 8. juni 2006 og trådte i kraft den 1. januar 2007, skal udpegning af en dommer som medlem af en voldgiftsret eller til anden

tvistløsning uden for domstolene nu foretages af vedkommende retspræsident eller en anden dommer, som retspræsidenten måtte have udpeget hertil.

Bestemmelsen bygger på betænkning nr. 1465/2006 fra udvalget om dommeres bibeskæftigelse, der fandt, at en sådan ordning kunne medvirke til dels at sikre spredning af biindtægterne og dels at undgå eventuel habilitetstvivel som følge af parternes direkte henvendelse til konkrete dommere.

For så vidt angår udpegning af dommere som opmænd til faglige voldgiftsretter foreslog udvalget, at Arbejdsrettens formand, der traditionelt er højesteretsdommer, efter generel bemyndigelse fra sin retspræsident skulle kunne udpege dommere til faglige voldgifter og andre tvistløsningsorganer på det arbejdsretlige område fra en nærmere afgrænset liste.

Efter udvalgets opfattelse ville denne liste naturligt i første række komme til at bestå af de dommere, der er knyttet til Arbejdsrettens formandskab. Hertil kunne komme dommere knyttet til andre tvistløsningsorganer på arbejdsmarkedet, f.eks. Forligningsinstitutionen, samt dommere, arbejdsmarkedets parter i øvrigt måtte finde det hensigtsmæssigt at pege på. Den nærmere fastlæggelse af listen, hvorpå der løbende ville kunne optages nye dommere, forudsattes at ske i et samarbejde mellem Arbejdsrettens ordinære dommere og dens formandskab, men således at den konkrete optagelse krævede godkendelse af præsidenten for den ret, hvor vedkommende dommer har sin hovedstilling.

Udvalget fandt det ubetænkeligt, at parterne i en konkret faglig voldgiftssag bragte en eller flere navngivne dommere i forslag. I tilfælde, hvor parterne i fællesskab pegede på én navngiven dommer, skulle kontrollen fra Arbejdsrettens formand modvirke u hensigtsmæssig koncentration af opgaver hos enkelte dommere og konkrete inhabilitetsmæssige problemer. Når vægtige forhold talte for det, ville formanden også kunne opfordre parterne til at genoverveje ressourceforbruget i den konkrete sag, herunder et ønske om at få udpeget flere opmænd (udvidet formandskab).

Anmodninger fra parterne om udpegning af dommere til voldgiftsorganer af mere permanent karakter, f.eks. Afskedigelses-, Leder- og Overenskomstnævnene, forudsatte udvalget behandlet af Arbejdsrettens formand efter tilsvarende retningslinier.

I bemærkningerne til lovforslaget tilsluttede Justitsministeriet sig udvalgets synspunkter; og efter drøftelse på et møde den 13. december 2006 mellem Arbejdsrettens formand og ordinære dommere samt en efterfølgende drøftelse i rettens formandskab blev der udarbejdet en liste til brug ved udpegning af opmænd.

Fremgangsmåden ved udpegningen er senere med virkning fra 1. marts 2008 blevet yderligere præciseret ved §§ 25 og 27 i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Herefter foregår udpegning af opmænd for såvel faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af enkeltsager som faglige voldgiftsorganer af mere permanent karakter på den måde, at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand gennem rettens sekretariat.

Der kan udpeges både dommere og andre personer, hvad enten de er optaget på den særlige opmandsliste eller ej.

Parterne kan indstille, at en bestemt person udpeges. Det bør i givet fald udtrykkeligt fremgå, om de

er enige om at pege på vedkommende, og om den pågældende eventuelt på forhånd har erklæret at være villig til at påtage sig hvervet.

Sekretariatet vil herefter foretage eventuelt nødvendige undersøgelser, forelægge sagen for Arbejdsrettens formand og meddelte parterne dennes afgørelse.

På opmandslisten, der også kan ses på www.arbejdsretten.dk, er for tiden optaget følgende:

Jørn Andersen (dommer, sekretariatsleder i Arbejdsretten)
Helle Bertung (retspræsident)
Mette Christensen (vicepræsident i Sø- og Handelsretten)
Børge Dahl (højesteretsdommer, formand for Arbejdsretten)
Mogens Hornslet (fhv. højesteretsdommer)
Inge Neergaard Jessen (landsdommer)
Lene Pagter Kristensen (højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten)
Jens Kristiansen (professor, dr. jur.)
Mogens Kroman (landsdommer)
Marianne Levy (landsdommer)
Lars Lindenchrone Petersen (landsdommer)
Thomas Rørdam (højesteretsdommer)
Jon Stokholm (højesteretsdommer)
Poul Søgaard (højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten)
Per Sørensen (højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten)
Poul Sørensen (højesteretsdommer, næstformand i Arbejdsretten)
Niels Waage (retspræsident, næstformand i Arbejdsretten)

4.2. Nye retningslinier for Arbejdsrettens sagsbehandling

4.2.1. Udviklingen

Sagsbehandlingen ved Arbejdsretten er traditionelt foregået på den måde, at der under forberedelsen er afholdt et antal møder til drøftelse og tilrettelæggelse af sagen, hvor retten beklædes af et medlem af formandskabet, hvorefter sagen, medmindre der lykkedes at forlige den, berammes til hovedforhandling, hvor retten beklædes af et og siden 1973 i visse tilfælde 3 medlemmer af formandskabet samt 6 faglige dommere, hvoraf 3 er udtaget blandt de, der er beskikket efter indstilling fra arbejdsgiverside, og 3 blandt de, der er beskikket efter indstilling fra lønmodtagerside.

Omkring 1980 begyndte antallet af sager imidlertid at stige jævnt fra de omkring 100 om året, der tidligere havde været det almindelige, således at retten i 1997 modtog godt 700 sager.

Med henblik på at kunne håndtere den således øgede sagsmængde inden for rimelige tidsfrister udviklede der sig en særlig praksis gående ud på, at parterne efter en kort bevisførelse og nogle afsluttende bemærkninger under et forberedende møde kunne tilkendegive, at de ville forlige sagen i overensstemmelse med retsformandens tilkendegivelse om resultatet. Da en stigende del af sagerne samtidig blev af mindre principiel betydning, fik sekretariatslederen desuden bemyndigelse til at beklæde retten på formandskabets vegne under forberedelsen af sager, som Landsorganisationen i Danmark indbragte mod uorganiserede arbejdsgivere og forskellige mindre arbejdsgiversammenslutninger.

Ordningerne fungerede tilfredsstillende, og Vestre Landsret statuerede i et tilfælde, hvor der var rejst indsigelse mod fuldbyrdelse af et forlig, der var fremkommet på den omhandlede måde, i en kendelse gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 1995 side 543, at fremgangsmåden, som havde været anvendt særdeles ofte over en længere årrække, ikke sås at kunne give anledning til betænkeligheder. Retsformandens afgørelse som et led i det indgåede forlig kunne derfor fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig indgået for en ret.

Ved gennemførelsen af en ny arbejdsretslov i 1997 fandt man det dog naturligt at formalisere ordningerne, jf. § 16, stk. 2 og 3.

Arbejdsretten anså det længe for hensigtsmæssigt at bevare den traditionelle mundtlige forberedelse af sagerne, ikke mindst på grund af fordelene ved, at først parterne og dernæst parterne og retsformanden kunne mødes og drøfte problemerne, inden standpunkterne blev trukket for skarpt op.

Da næsten 1/3 af de modtagne sager efterhånden var rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, besluttede retten i foråret 1997 at gå over til skriftlig forberedelse af disse, men dog således, at der altid blev afholdt mindst et retsmøde af sekretariatslederen, hvor parterne havde mulighed for at gøre deres synspunkter gældende. Erfaringerne med ordningen var efter rettens opfattelse gode, og den tid, der forløb fra modtagelsen af sagerne til deres afslutning, blev mærkbart reduceret.

For at få afklaret, om lignende fordele kunne opnås på rettens hovedområde, iværksatte formandskabet i 1998 et forsøg med delvis skriftlig forberedelse.

Herefter skulle der først afholdes retsmøde, når indklagede havde afgivet svarskrift, og klageren og retsformanden havde haft tid til at sætte sig ind i det. Til gengæld skulle der afsættes bedre tid til mødet, og det forudsattes, at parternes repræsentanter var forberedt på en egentlig drøftelse af såvel eventuelle formalitetsspørgsmål som sagens realitet og spørgsmålet om den videre praktiske afvikling af sagen. Ved retsmødet slutning skulle der så vidt muligt lægges en tidsplan for den videre sagsbehandling, og der kunne sættes frister for yderligere nødvendige processkrifter, eventuelt aftales et yderligere forberedende møde, herunder med henblik på at overlade sagens afgørelse til retsformanden, eller fortages endelig eller foreløbig berømmelse af hovedforhandling.

Forsøgsordningen omfattede ikke sager om verserende påstået overenskomststridig arbejdsnælgelse eller lockout, og andre hastende sager, hvor der i fremsendelsesskrivelsen til klageskriftet udtrykkeligt blev anmodet om berømmelse af retsmøde ved førstkommende lejlighed.

Forløbet af forsøget blev i 1999 drøftet på et møde mellem på den ene side Arbejdsrettens formand og sekretariat og på den anden side repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med det resultat, at ordningen videreførtes med visse ændringer, herunder at fristen for afgivelse af svarskrift blev fastsat til 6 uger, og at første retsmøde skulle berammes til en ordinær retsdag mindst 8 uger efter rettens modtagelse af klageskriftet. Til gengæld skulle fristen for afgivelse af svarskrift overholdes, men der kunne ikke forventes udarbejdet replik til første retsmøde.

De samlede retningslinier for rettens sagsbehandling samt krav til processkrifter og bilag er optaget i Arbejdsrettens årsberetning for 1999 og omtalt i Arbejdsretligt Tidsskrift 1999 side 135.

I 2001 indgik Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftaler om henholdsvis effektivisering af den fagretlige konflikthåndtering og sagsbehandlingen ved Arbejdsretten, der blev fuldt op af tilsvarende aftaler mellem Amtsrådsforeningen i Danmark, LO og FTF samt medlem Finansministeriet og FTF.

Aftalerne blev drøftet på et møde mellem repræsentanter for Arbejdsretten, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med det resultat, at rettens formandskab vedtog et sæt reviderede retningslinier for skriftlig forberedelse, hvorefter forberedende møde skulle afholdes første ordinære retsdag (torsdag), der lå 3 uger efter modtagelse af klageskriftet, og indklagede anmodedes om at afgive et svarskrift, der var retten i hænde senest fredag i ugen før retsmødet. Kunne dette undtagelsesvis ikke lade sig gøre, skulle indklagede inden samme frist søge retten om udsættelse, således at det forberedende retsmøde kunne omberammes til en ordinær retsdag, der lå 6 uger efter modtagelsen af klageskriftet. I særlige tilfælde kunne indklagede i stedet fritages for at afgive svarskrift før retsmødet.

Aftalerne er omtalt i og retningslinierne optaget som bilag til Arbejdsrettens årsberetning for 2001.

I forbindelse med rettens overgang til et nyt edb-system i 2003 blev retningslinierne på ny ændret efter drøftelser med Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Udover de justeringer, der havde sammenhæng med anvendelsen af elektronisk kommunikation og dokumenthåndtering, ændres retningslinierne i tilfælde af for sen aflevering af svarskrift: Overholdtes fristen ikke, skulle sekretariatet omberamme det forberedende retsmøde til den ordinære retssag 3 uger senere. Klageren kunne dog anmode om, at det oprindelige retsmøde blev fastholdt, ligesom indklagede indtil fredag i ugen før retsmødet kunne anmode om tilladelse til at aflevere svarskrift på et senere tidspunkt før mødet. Parterne kunne endvidere inden samme frist hver især anmode om at få sagen omberammet til en ordinær retsdag en eller i særlige tilfælde 2 uger senere.

Retningslinierne er optaget som bilag til Arbejdsrettens årsberetning for 2003.

4.2.2. Den ny norm og retsplejelovens ændrede regler om sagsforberedelse

Den 27. oktober 2006 indgik Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark en ny aftale om effektivisering af regler om konflikthåndtering; og ved lov nr. 538 af 8. juni 2006 blev retsplejelovens regler om den civile sagsforberedelse (§§ 348-61) med virkning fra den 1. januar 2007 ændret med henblik på at øge kvaliteten i sagsbehandlingen og forkorte sagsbehandlingstiderne.

I relation til Arbejdsretten gik hovedorganisationernes aftale dels ud på, at de ville drøfte spørgsmålet om mulighederne for at indføre en ekstra ugentlig retsdag (mandag) med rettens formand og dels en justering af fristen for afgivelse af svarskrift: Hvis et klageskrift blev fremsendt senere end 3 uger efter fællesmødet, skulle fristen for afgivelse af svarskrift forlænges med det antal dage, der var forløbet efter de 3 uger, dog maksimalt med 2 uger; og Landsorganisationen i Danmark ville i forbindelse med fremsendelse af klageskrifter til retten angive datoen for, hvornår sagen forventedes behandlet på første forberedende møde. Som hidtil skulle fristen kunne forlænges med yderligere 3 uger efter skriftlig begrundet anmodning herom til retten.

Blandt de skærper af retsplejeloven, der blev gennemført for at effektivisere og koncentrere sagsforberedelsen, kan nævnes, at der efter § 353 som udgangspunkt kun skal afholdes ét forberedende

retsmøde med fastlagt dagsorden, hvor parternes stilling til sagens faktiske og retlige omstændigheder bringes på det rene, ligesom det søges klargjort, hvilke omstændigheder der ikke bestrides, og hvilke der skal være genstand for bevisførelse, og i givet fald på hvilke måde. Under mødet forventes retten desuden at fastlægge sagens videre forløb, herunder tidsrammerne for en eventuel yderligere sagsforberedelse og tidspunktet for hovedforhandlingen. Retsplejelovens § 357 præciserer desuden, at retten kan bestemme, at parterne inden hovedforhandlingen skal indlevere endelige påstandsdokumenter, som også indeholder deres anbringender og angiver de dokumenter, de vil påberåbe sig, og de beviser, de i øvrigt agter at føre, ligesom den kan pålægge parterne at samle de (dele af) dokumenter, der agtes påberåbt under hovedforhandlingen, i en ekstrakt.

4.2.3. De reviderede retningslinier

Efter en række drøftelser mellem på den ene side Arbejdsrettens formand og repræsentanter for sekretariatet og på den anden repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har retten den 28. april 2008 fastsat ny retningslinier for sagsbehandlingen (bilag 2), der træder i kraft 1. juni.

Baggrunden for ændringerne er en fortsat stigning i antallet af modtagne sager til nu op mod 1100 om året samt en udvikling, hvorefter de sager, der hovedforhandles, er blevet stadig mere komplekse og principielle.

	Domme (heraf med udvidet formandskab*)	Retsformandsafgørelser
1988-1997	347 (12 svarende til 3%)	Uregistreret **
1998-2007	181 (32 svarende til 18%)	1069

* Muligheden herfor blev indført i 1973 til brug ved sager af særlig principiel betydning

** Afgørelsesform anvendtes også i et vist omfang, før den blev direkte lovhjemlet i 1997

Ændringerne skal kvalificere forberedelsen og drøftelserne på de forberedende møder med henblik på at reducere antallet af sådanne og i det hele forkortede sagsbehandlingstiden, bidrage til at der bliver et bedre grundlag for valget mellem afgørelse ved retsformanden eller dom samt sikring af, at det materiale, der skal danne baggrund for hovedforhandlingen, er bedst muligt.

Af retningslinierne fremgår bl.a.,

at parterne efter indbyrdes aftale har mulighed for at anmode om berømmelse af forberedende retsmøde på en bestemt ordinær retsdag (torsdag),

at der i sager om verserende konflikter mv. under visse omstændigheder også er mulighed for at få afholdt et forberedende møde om mandagen,

at det tilstræbes, at en sag fremover kun behandles på 2 retsmøder, det forberedende møde, der indkaldes til efter modtagelse af klageskriftet, og et afsluttende møde med overladelse af afgørelsen til retsformanden eller hovedforhandling,

at parterne før hovedforhandlingen som udgangspunkt skal indlevere endelige påstandsdokumenter, ekstrakt, og samlinger af afgørelser og litteratur, de agter at henvise til under forhandlingen.

Retten agter endvidere inden for den nærmeste fremtid at åbne mulighed for, at et første forberedende møde i sager mod uorganiserede arbejdsgivere efter omstændighederne kan afholdes pr. telefon.

Med henblik på at effektivisere gennemførelsen af hovedforhandlingen har retten endvidere forsøgsvis ladet en dommerfuldmægtig optage bevis på forhånd, svarende til den ordning, der anvendes i Højesteret, jf. retsplejelovens § 4, stk. 1, sammenholdt med § 340, stk. 3.

4.3. Revitalisering af sagsbehandlingssystem mv.

Siden 1986 har Arbejdsretten anvendt edb i sagsbehandlingen, oprindeligt i form af et meget enkelt journalsystem, dernæst via et system med visse sagsstyringsfunktioner og fra 2000 med et yderligere udbygget system, der også omfatter tjenestemandssretterne og har elektronisk dokumenthåndtering, men ingen godkendelse til elektronisk arkivering.

Arbejdsretten har desuden siden 1997 haft en hjemmeside, som bortset fra en udvidelse i 2000 til også at omfatte tjenestemandssretterne, hverken har været opdateret med hensyn til design eller funktionalitet.

Da den type platform, sagsstyrings/behandlingssystemet er opbygget på, ved årsskiftet blev erstattet af ny versioner med den konsekvens, at der ikke længere kan fås support fra leverandøren, fandt retten det allerede af den grund hensigtsmæssigt at få udviklet en mere moderne udgave af systemet med en række ny funktioner og integration med hjemmesiden.

Af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmarks aftale fra oktober 2007 om effektivisering af konflikthåndteringen fremgår, hovedorganisationerne arbejder med etableringen af et elektronisk konflikthåndteringsberedskab. Den væsentligste del af Arbejdsrettens sager har relation til en eller begge hovedorganisationer; og retten anså det følgelig for vigtigt, at der åbnes mulighed for hurtig og sikker udveksling af data mellem de respektive systemer, men på en måde, som også tilgodeser andre brugere.

I betænkning nr. 1489/2007 anføres, at afgørelser fra faglige voldgiftsretter som udgangspunkt bør offentliggøres, og at dette mest enkelt kan ske via en database på Arbejdsrettens hjemmeside; og i bemærkningerne til Beskæftigelsesministeriets forslag til den lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, der på baggrund af betænkningen blev gennemført som nr. 106 af 26. februar 2008, fremgår, at Arbejdsretten generelt har behov for øget digitalisering til elektronisk sagsstyring og databehandling samt elektronisk kommunikation med brugerne og information af offentligheden, herunder ved udvidet offentliggørelse af trufne afgørelser.

På den baggrund blev udviklingsarbejdet iværksat i henhold til en plan, som bl.a. omfatter opgradering af sagssystemets platform og funktioner, herunder med udvidet information til sekretariatet om sagsbehandlingens forløb og mulighed for elektronisk arkivering af såvel hidtidige som kommende sager, adgang til direkte elektronisk overførsel af data fra Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmarks konflikthåndteringssystem samt til, at også andre parter overfører data elektronisk til rettens system, ekstranetfunktionalitet, der gør det muligt for parterne at se deres egne sager i systemet, samt ny design og udbygning af funktionerne på hjemmesiden, herunder med automatisk opdatering af retslistes og en database for afgørelser fra såvel Arbejds- og tjenestemandssretterne som faglige voldgiftsretter.

Visse dele af den ny hjemmeside fungerer allerede, og de resterende funktioner på den og det opgraderede sagsstyrings/behandlingssystem vil løbende blive taget i brug.

4.4. De kollektive arbejdsretters informationssystem

4.4.1. Hjemmesiden

Siden 1997 har www.arbejdsretten.dk indeholdt en udførlig beskrivelse af sagsgangen ved Arbejdsretten og fra 2000, hvor betjeningen af disse blev overført fra Finansministeriet til Arbejdsrettens sekretariat, tillige ved Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og nu tillige Regionale Tjenestemandsret. Herudover indeholder hjemmesiden bl.a. oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt alle domme afsagt siden 2002 i fuldtekst.

Hjemmesiden vil i den kommende tid blive udbygget med mere omfattende retslistes, som både omfatter almindelige forberedende møder, der holdes for lukkede døre, de normalt offentlige udvidet forberedende møder, der afholdes med henblik på retsformandens afgørelse af sagen, samt de offentlige hovedforhandlinger og domsafsigelser; og det vil som udgangspunkt komme til at fremgå af retslisten, hvad sagernes hovedproblem er.

4.4.2. Pressemeddelelser

I sager, der skønnes at have mere almindelig interesse, udsendes pressemeddelelser, som også offentliggøres på hjemmesiden.

4.4.3. Nyt om Kollektiv Arbejdsret

Siden 2000 har sekretariatet 4-6 gange om året udgivet Nyt om Kollektiv Arbejdsret, der indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemandsretterne 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 nu på www.arbejdsretten.dk og www.danskforeningforarbejdsret.dk i en udskriftvenlig udgave og en udgave egnet til læsning på skærmen. Arbejdsretsforeningens medlemmer får pr. e-mail besked, når et nyt nummer af bladet er udkommet.

4.4.4. Årsberetninger

Siden 1992 har Arbejdsretten afgivet årsberetninger med redegørelser for rettens organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager samt i skiftende omfang omtale af aktuelle spørgsmål, orientering om deltagelse i internationalt samarbejde og i visse tilfælde resuméer af afsagte domme. Fra 2006 omfatter årsberetningerne også tjenestemandsretternes aktiviteter.

Årsberetningerne kan ses på www.arbejdsretten.dk.

4.4.5. Databasen for arbejdsretlige afgørelser

Som en udbygning af den offentlige adgang til hovedforhandlinger og domsafsigelser har Arbejdsretten og tjenestemandsretterne siden 2002 offentliggjort alle egentlige domme på www.arbejdsretten.dk. Dommene indlægges normalt kort efter domsafsigelsen.

Med virkning fra den 1. marts 2008 er forberedende møder, som afholdes med henblik på afgørelse ved retsformandens eller sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, normalt

også offentlige. På den baggrund har Arbejdsretten besluttet fremover også at offentliggøre et udvalg af sådanne afgørelser på hjemmesiden.

I betænkning nr. 1489/2007 anbefalede udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, at afgørelser fra den sidstnævnte type retter, hvis forhandlinger nu også som udgangspunkt er offentlige, gøres tilgængelige på hjemmesiden med fri adgang til overførsel med henblik på anvendelse i en anderledes oparbejdet, søgevenlig og linkforbundet kontekst. På den baggrund anmoder Arbejdsretten de opmænd, rettens formand udpeger, om at fremsende kendelser og tilkendegivelser, der har dannet grundlag for forlig, til sekretariatet med henblik på offentliggørelse.

Ligesom ved domme og retsformandsafgørelser anonymiserer sekretariatet afgørelserne efter retningslinierne i Domstolsstyrelsens vilkår for offentliggørelse af domme (domsresuméer) på retternes hjemmesider, der svarer til Datatilsynets forskrifter for retsinformationssystemer. Hvis parterne efter sagens art og omstændigheder ønsker anonymisering i videre omfang, må dette meddeles til sekretariatet.

Der vil blive mulighed for at søge i det indlagte efter afgørelsestidspunkt, afgørelsesorgan, afgørelsestype, eventuelt sagsnummer og parter. For så vidt angår Arbejds- og tjenestemand-retternes domme og retsformandsafgørelser fra disse retter vil der endvidere blive mulighed for at søge ved hjælp af emne- og standardstikordssystemer, som Jurist- og Økonomforbundets Forlag har stillet til rådighed.

4.5. Konfliktretten

4.5.1. Regler og litteratur

I 1908-udvalget var der ingen tvivl om, at konflikter i forbindelse med indgåelse af kollektive overenskomster i sidste instans måtte løses via kollektive kampskridt. Konfliktretten blev dog ikke direkte fastslået i lovgivningen, men var forudsat i såvel forligsmandsloven og loven om Den faste voldgiftsret fra 1910 som i den norm for regler for behandling af faglig strid, hovedorganisationerne vedtog samme år.

Selvom lovgivningen løbende er revideret, hviler den stadig på samme grundlag, men nu dog således, at Forligsinstitutionens og Arbejdsrettens kompetence efterhånden er udvidet til at omfatte hele arbejdsmarkedet, herunder for sidstnævntes vedkommende siden 1973 også sager om kollektive kampskridt på områder uden overenskomstdækning.

Efter arbejdsretslovens § 9, stk.1, behandler retten således spørgsmål om

3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod,

...

5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,

Arbejdsretten har haft lejlighed til at tage stilling til et betydeligt antal sager af denne type, og dens praksis er udover i de almindelige arbejdsretlige fremstillinger bl.a. beskrevet i Per Jacobsen: Lovlig brug af kampskridt til støtte for overenskomstkrav (1987) og Jens Kristiansen: Faglige organisationers konfliktret over for enkeltarbejdsgivere (2001), udgivet af henholdsvis Edb-fagets fagforening PROSA og Kristelig Arbejdsgiverforening.

4.5.2. Hovedorganisationernes redegørelse

I foråret 2002 fremsatte Kristeligt Folkeparti forslag til en folketingsbeslutning med opfordring til regeringen om at fremsætte forslag til en lov, der skulle begrænse faglige organisationers ret til at iværksætte konflikt med det formål at opnå overenskomst med arbejdsgivere, de ikke har hovedaftalemæssige bindinger til.

Dette gav Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark anledning til at rette henvendelse til beskæftigelsesministeren, bl.a. med forslag om, at der blev gennemført en undersøgelse af den arbejdsretlige praksis vedrørende iværksættelse af konflikt, herunder af de domme, der var afsagt, og den udvikling, der havde fundet sted.

Under behandlingen i Folketinget gav ministeren udtryk for, at der i visse tilfælde kunne stilles spørgsmål ved det rimelige i omfanget og brugen af konfliktretten i forhold til allerede overenskomstdækkende virksomheder. En lovregulering af konfliktretten burde imidlertid være den absolut sidste udvej, da det ville være yderst problematisk og vanskeligt at gribe ind via lovgivning på et så centralt område, der altid havde været overladt til arbejdsmarkedets parter egen regulering og Arbejdsrettens praksis.

Ministeren gjorde samtidig Folketinget bekendt med de to hovedorganisationers henvendelse; og et flertal i tinget var tilfredse med initiativet.

Beslutningsforslaget blev derfor ikke vedtaget; men da der efter ministerens opfattelse næppe var tvivl om, at spørgsmålet om konfliktretten ville vende tilbage til politiske dagsorden, hvis hovedorganisationerne ikke nåede frem til en tilfredsstillende løsning, meddelte han dem i juli 2002, at regeringen imødeså resultatet af den foreslåede undersøgelse.

Det forelå i juni 2003 i form af Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst (kan ses på www.da.dk under rapporter og analyser), der sammenfattede retstilstanden således:

a) Almindelige betingelser

...

Arbejdsrettens praksis viser, at retten opstiller en række kriterier, der altid indgår i rettens bedømmelse af konkrete sager. Kriterierne er følgende:

Konfliktens overordnede karakter

Der skal mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren bestå en interesseløst dvs. en uenighed om, hvorvidt – og i bekræftende fald under hvilke forudsætninger – en kollektiv overenskomst skal indgås eller fornyes.

Konfliktens formål

Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål. Formålet med lønmodtagerorganisationens iværksættelse af konflikt skal være at opnå en kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver, der lader arbejde, som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område, udføre. En konflikt der tager sigte på, at opnå overenskomstdækning for arbejdsfunktioner, der ikke falder inden for den aktionerende lønmodtagerorganisationens faglige område, er ulovlig. Hvis det arbejde, der søges overenskomstdækket ikke i forvejen er overenskomstdækket, vil udgangspunktet være, at der forfølges et rimeligt fagligt formål. Ved bedømmelsen af, hvad der er en lønmodtagerorganisationens naturlige, faglige område spiller det ingen rolle om organisationen aktuelt har nogen medlemmer på den konfliktramte virksomhed. Derimod skal organisationen have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække det pågældende område. De formål, lønmodtagerorganisationen lovligt kan forfølge og understøtte med anvendelse af kollektive kampskridt, kan være begrænset af lovgivning eller overordnede aftaler f.eks. hovedaftaler. Formålet med konflikten må ikke være indgåelse af en overenskomst, hvis indhold helt eller delvist er i strid med lovgivningen.

Konfliktens midler

De kollektive kampmidler, lønmodtagerorganisationen tager i anvendelse med henblik på at formå arbejdsgiveren til indgå en kollektiv overenskomst, skal i sig selv være lovlige. Grænserne for, hvilke kampskridt der lovligt kan tages i brug, fastlægges af Arbejdsretten og under hensyntagen til eventuelle overordnede retsgrundlag i form af lovgivning eller aftaler. Lønmodtagerorganisationens kampmidler er primært strejke og blokade; arbejdsgiverens primært lockout og boykot. I praksis vil det ofte være af afgørende betydning for lønmodtagerorganisationen at understøtte hovedkonflikten med en sympatikonflikt. Fysiske blokader er ikke lovlige kampskridt. Kampskridt, der berøver den konfliktramte arbejdsgiver enhver eksistensmulighed, er ligeledes ulovlige.

Konfliktens omfang og virkning

Det mål (den kollektive overenskomst), lønmodtagerorganisationen søger opnået gennem anvendelse af en konflikt, skal stå i et rimeligt forhold til de midler (de kollektive kampskridt), lønmodtagerorganisationen anvender for at nå målet. En sådan »proportionalitetsafvejning« foretages af Arbejdsretten. I de relativt sjældne tilfælde, hvor retten får forelagt spørgsmål om forholdet mellem det mål, der søges opnået, og de midler, der anvendes, synes retten at være tilbageholdende med at kende en konflikt ulovlig ud fra proportionalitetsbetragtninger. Dette gør sig særligt gældende i situationer, hvor alene lønmodtagerorganisationens egne medlemmer er berørt af konflikten. Bedømmelsen af, om de midler, der under en i øvrigt lovlig konflikt anvendes, er ude af proportioner med det mål, der søges opnået, synes derfor at have sin største betydning i tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer har iværksat sympatikonflikter til støtte for den lønmodtagerorganisation, der er part i hovedkonflikten.

b) Særlige betingelser, hvor en konkurrerende lønmodtagerorganisation rejser krav om egen overenskomst

...

Tilfælde, hvor konkurrerende organisationer er tilknyttet samme hovedorganisation

Er de konkurrerende lønmodtagerorganisationer tilknyttet samme hovedorganisation, synes det i teori og praksis at ligge fast, at den "indtrængende" lønmodtagerorganisation kun i helt usædvanlige tilfælde, og når der foreligger meget stærke grunde herfor, vil kunne understøtte sit krav om en egen, selvstændig overenskomst med kollektive kampskridt. Arbejdsrettens har betegnet dette udgangspunkt som en arbejdsretlig grundsætning, hvis fravigelse må "kræve meget stærke grunde".

Tilfælde, hvor de konkurrerende organisationer ikke er tilknyttet samme hovedorganisation
I tilfælde, hvor de konkurrerende lønmodtagerorganisationer ikke er tilknyttet samme hovedorganisation – og dermed står i et helt frit konkurrenceforhold til hinanden – viser Arbejdsrettens praksis, at der består en noget videre adgang for den ”indtrængende” lønmodtagerorganisation til understøtte kravet om overenskomst med brugen af kollektive kampskridt. I sådanne situationer er udgangspunktet det, at lønmodtagerorganisationens adgang til at anvende kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af egen, selvstændig overenskomst alene betinget af, at organisationen har en faglig interesse som har en passende styrke og aktualitet. Ved bedømmelsen af om den faglige interesse har den fornødne styrke og aktualitet, indikerer Arbejdsrettens praksis, at de konkrete medlemsforhold spiller en mindre rolle i en situation, hvor den ”indtrængende” lønmodtagerorganisation i øvrigt er landsdækkende og på landsplan har en position og et medlemstal, der er signifikant.

Hovedorganisationerne tilføjede, at retsdannelsen har karakter af en vedvarende proces, hvor Arbejdsretten gennem sin praksis til stadighed påvirker, udvikler og tilpasser kriterierne for, hvornår et krav om overenskomst lovligt kan understøttes med iværksættelse af kollektive kampskridt. Retten bidrager dermed på såvel en afgørende som en afbalanceret måde til at sikre kontinuitet og sammenhæng på et område af vital betydning for det danske aftalesystem.

Beskæftigelsesministeren tilsluttede sig dette og tilkendegav i en pressemeddelelse, at der herefter ikke var behov for noget regeringsinitiativ.

4.5.3. Nørrebro Bryghus

I efteråret 2007 opstod der på ny politisk interesse omkring reglerne for iværksættelse af konflikt til støtte for krav om overenskomst.

Baggrunden var Fagligt Fælles Forbunds krav om få overenskomst med Nørrebro Bryghus, der dels drev en restaurant med in-house bryggeri og dels en bryggeri med produktion af flaskeøl.

Virksomheden, der siden 2004 havde haft overenskomst med en medarbejderforening, ønskede ikke at indgå overenskomst med forbundet, som herefter tilkendegav, at man ville iværksætte konflikt. I den forbindelse meldte virksomheden sig i slutningen af 2005 ind i Restauratørernes Arbejdsgiverforening og var herefter omfattet af en overoverenskomst med Kristelig Fagforening.

Fagligt Fælles Forbund fastholdt sit krav med henvisning til, at dets overenskomst med HORESTA stillede medarbejderne væsentligt bedre end de overenskomster, virksomheden havde indgået, og varslede konflikt til iværksættelse i slutningen af juni 2007. Efterfølgende varslede en række andre LO-organisationer sympatikonflikter, der trådte i kraft i perioden fra august til november; og under konflikten uddelte repræsentanter for Fagligt Fælles Forbund løbesedler til forbigående i området ved restauranten, ligesom forbundet havde kontakt til flere af virksomhedens kunder.

I oktober 2007 indbragte virksomheden spørgsmålet om konfliktens lovlighed for Arbejdsretten; og sagen blev hovedforhandlet den 26. november. Herunder tiltrådte virksomheden industriens overenskomst for så vidt angår flaskebryggeriet, og parterne var enige om, at sympatikonflikterne mod dette herefter var ophørt.

Arbejdsretten lagde i sin dom af 12. december 2007 (A 2007.831, gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 178) som ubestridt til grund, at hovedkonflikten var lovlig, og fandt, at der bestod det nødvendige interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikterne.

Da det var ubestridt, at sympatikonflikterne var egnede til at påvirke hovedkonflikten, resterede spørgsmålet, om sympatikonflikternes omfang var urimeligt i forhold til hovedkonfliktens mål og herunder, om der var anvendt ulovlige kampskrift samt i givet fald betydningen heraf.

Retten lagde efter bevisførelsen til grund, at hovedformålet med at kræve overenskomst var at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder den mindsteløn, forbundet havde opnået gennem sin landsdækkende overenskomst med HORESTA.

Fagligt Fælles Forbunds interesse i dette fandtes at være så fundamental og så stærk og legitim, at den retfærdiggjorde, at de andre LO-organisationer iværksatte effektive sympatikonflikter. Disse måtte nødvendigvis være økonomisk mærkbare for virksomheden, men havde efter en samlet vurdering ikke overskredet grænserne for det tilladelige, da de efter det foreliggende bl.a. ikke havde haft en sådan effekt, at virksomheden af den grund havde været lukningstruet.

Uddelingen af løbesedler mv. var ulovlige kampskridt, men havde efter det oplyste ikke haft nogen nævneværdig indflydelse på konflikten forløb. Brugen af dem kunne derfor ikke føre til at anse sympatikonflikterne for ulovlige.

Ved dommen, der er afsagt med udvidet formandskab, frifandt Arbejdsretten herefter de indklagede LO-organisationer.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 251.

4.5.4. Andre sager om konfliktret

I årets løb havde Arbejdsretten også lejlighed til at tage stilling til spørgsmålet om konflikters lovlighed i en række andre tilfælde.

Det skete ved domme af 18. januar (A 2006.786, liste over medlemmer på arbejdspladsen ikke nødvendig ved strejkevarsel over for uorganiseret arbejdsgiver, der opfordrede disse til at melde sig ud af forbundet), 12. marts (A 2006.1043-44, konfliktvarsel fra centralorganisationer lovligt), 28. marts (A 2007.135-37, frigørelseskonflikt overenskomststridig, da medlemmer af arbejdsgiverforening ikke selv havde kunnet opsigte overenskomst), 4. april (A 2006.445, fagforbunds overenskomstkraav om gebyrer og kontrolforanstaltninger ulovlige) og 24. august 2007 (A 2007.293, blokadevarsel med henblik på opnåelse af overenskomst for freelancearbejde lovligt).

Der henvises til resuméerne i bilag 5.1.

Endelig blev det ved en retsformandsafgørelse af 1. maj 2007 (A 2007.284) statueret, at en konflikt ikke var ulovlig trods anvendelse af ulovligt kampmiddel.

Et fagforbund havde iværksat strejke og blokade mod et vagtfirma i anledning af dettes afslag på at indtræde i en overtagen virksomheds overenskomst med forbundet. I den forbindelse sendte forbundet et betydeligt antal af vagtfirmaets kunder breve, hvoraf bl.a. fremgik, at det ikke kunne udelukkes, at der kunne opstå situationer, hvor kunden og dennes ansatte kunne få indtryk af, at for-

bundets medlemmer virkede generende, samt at man naturligvis håbede, at blokaden blev kortvarig, men ikke selv var herre over dette og derfor ikke kunne afgive løfte herom.

Retsformanden fandt, at en sådan direkte henvendelse til vagtfirmaets kunder med det formål at udvirke en reaktion fra kundekredsen som middel til forbundets opnåelse af overenskomst efter sin karakter var egnet til at berøve firmaet dens eksistensgrundlag og derfor måtte anses for et ulovligt kampmiddel. Det gjaldt ikke mindst et vagtfirma, der måtte anses for meget sårbart. Den omstændighed, at forbundets henvendelse til kunderne var et ulovligt kampmiddel kunne dog ikke i sig selv føre til, at konflikten som sådan måtte anses for ulovlig; og selv om henvendelserne efter det oplyste havde bevirket, at vagtfirmaet havde mistet 2 kunder, var der heller ikke grundlag for at fastslå, at det ulovlige middel havde haft en sådan betydning for konflikten omfang og dermed indvirkning på firmaets eksistensgrundlag, at selve konflikten var ulovlig.

4.6. Udenlandske virksomheder og lønmodtagere

4.6.1. Østtaftalen

Med udvidelsen af Den Europæiske Union pr. 1. maj 2004 blev det europæiske og dermed også danske arbejdsmarked åbnet for borgere og virksomheder fra 10 ny EU-lande.

Dette var ikke uproblematisk, da lønniveauet i de gamle EU-lande var op til 7 gange højere end i de ny østeuropæiske, hvor arbejdsløsheden samtidig var betydelig, jf. *Industrial Relations Developments in Europe 2006* (Eurofound 2007). I 2005 var den gennemsnitlige timeløn i den polske byggebranche således 30 kr. mod 155 kr. i den danske, og arbejdsløsheden på 18,5 % i Polen mod 4,9 % i Danmark.

Der blev imidlertid indgået et kompromis, som gav de gamle EU-lande mulighed for at regulere østeuropæiske lønmodtageres adgang til deres arbejdsmarkeder i en overgangsperiode. Ordningerne skulle revideres eller fornyes efter 2 år og som udgangspunkt udløbe senest i 2009.

Med henblik på udvidelsen vedtog regeringen og en bred kreds af Folketingets partier i slutningen af 2003 den såkaldte østtaftale, der skulle fungere som en overgangsordning for østeuropæiske EU-borgeres adgang til det danske arbejdsmarked. For sikre, at balancen på arbejdsmarkedet oprettholdtes, skulle de pågældende tilbydes de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder, ligesom de skulle have gyldig opholds- og arbejdstilladelse byggende på konkrete ansættelsestilbud.

I foråret 2006 forlængede forligskredsen aftalen og reviderede den, så det blev enklere at ansætte østeuropæisk arbejdskraft i Danmark. Overenskomstdækkede virksomheder kunne således få en forhåndsgodkendelse, og der blev også åbnet mulighed for forhåndsgodkendelse af ikke-overenskomstdækkede virksomheder.

Ved en aftale i sommeren 2007 besluttede forligspartierne at udfase overgangsreglerne. Lønmodtagere fra østeuropæiske EU-lande, der ansættes i en overenskomstdækket virksomhed, skulle således ikke længere skal have særlig opholds- og arbejdstilladelse, men være omfattet af de samme regler som for lønmodtagere fra andre EU-lande.

4.6.2. Udstationeringsloven

Overgangsordningerne kunne hverken omfatte personer, der ønsker at etablere selvstændig virksomhed, eller virksomheder, der udstationerer deres medarbejdere for at levere tjenesteydelser.

Borgere fra de østeuropæiske EU-lande havde således fra udvidelsestidspunktet fri adgang til at etablere egen virksomhed i Danmark, ligesom der var fri adgang for virksomheder fra de pågældende lande til at udstationere medarbejdere i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

For udstationerede medarbejdere er løn- og arbejdsvilkår dog reguleret via udstationeringsloven, der implementerer direktiv 96/71/EF om udstationering af lønmodtagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Det indebærer, at udenlandske lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark, er omfattet af arbejdsmiljøloven, ligebehandlingsloven, ligelønsloven, forskelsbehandlingsloven samt loven om arbejdstid. Samtidig er det et krav om, at hjemlandets ferieoptjening i givet fald suppleres op til dansk niveau. Udstationeringsdirektivets mulighed for at etablere lønregulering for udstationerede er derimod i forlængelse af den danske tradition ikke udnyttet, men overladt til arbejdsmarkedets parter.

Som led i den seneste revision af østaf-talen blev det aftalt at etablere et register over udenlandske virksomheder og udstationerede i Danmark med det formål at sikre et fælles datagrundlag for effektiv kontrol i forbindelse med moms- og skattebetaling, arbejdsmiljø og illegalt arbejde. Denne aftale er nu udmøntet ved lov nr. 263 af 30. april 2008 om ændring af udstationeringsloven.

Af den ændrede lov følger også, at oplysninger om den udstationerende virksomheds navn og forretningsadresse, dens kontaktperson her i landet, inden for hvilken branche tjenesteydelsen leveres, og hvorvidt den har igangværende aktiviteter, kan offentliggøres eller gøres tilgængelige for offentligheden, bl.a. med henblik på at tilgodese arbejdsmarkedets parter muligheder for at sikre de udstationerede løn- og arbejdsvilkår svarende til niveauet i Danmark.

4.6.3. Antallet af østeuropæiske lønmodtagere og virksomheder

Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen har i rapporten Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen (FAOS 2008) redegjort for resultaterne af en undersøgelse af østudvidelsens konsekvenser for løn-, ansættelses- og aftaleforholdene, som er gennemført på foranledning af arbejdsmarkedsparterne på området.

Ifølge rapporten blev der i løbet af det første år efter udvidelsen givet omkring 3.600 arbejds- og opholdstilladelser til direkte ansatte østeuropæere. Et år senere var antallet af aktive tilladelser næsten fordoblet til omkring 5.300 og endnu et år senere på ny fordoblet til omkring 10.700. I juli 2007 var der ca. 12.500 aktive tilladelser, og antallet er efterfølgende steget yderligere.

Der foreligger ikke egentlige opgørelser over antallet af østeuropæiske vikarbureauer, der opererer i Danmark, men det skønnes i rapporten, at der inden for bygge- og anlægsbranchen i slutningen af 2007 var tale om bureauer med ca. 600 medarbejdere.

Tilsvarende foreligger der ingen pålidelige opgørelser over antallet af østeuropæiske virksomheder med udstationerede medarbejdere her i landet. På baggrund af registreringer af udenlandske virk-

somheder i Skat og antallet af udstedte socialforsikringsblanketter (E 101) skønnes det dog i rapporten, at der i november 2007 kan være tale om 13.300 udstationerede i bygge- og anlægsbranchen.

På samme måde foreligger der ingen opgørelser over antallet af østeuropæere, der har etableret selvstændig virksomhed i Danmark; men på baggrund af registreringer i statsforvaltningerne skønnes det, at der kan være tale 100 eller måske helt op til 3-400 personer.

Samlet vurderes det i rapporten, at der i november 2007 arbejdede omkring 20.000 østeuropæere i den danske bygge- og anlægsbranche, hvilket svarer til 9-13 % af den officielle beskæftigelse dér. Hertil kommer et ukendt antal illegale østarbejdere.

4.6.4. Overenskomstdækning

Efter østaftalen er det betydeligt enklere for en dansk virksomhed at ansætte personer fra de nye EU-lande, hvis den er overenskomstdækket. Af rapporten om østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen fremgår da også, at en spørgeskemaundersøgelse har vist, at 24 % af de adspurgte virksomheder var blevet overenskomstdækket i forbindelse med deres ansøgning om forhåndsgodkendelse.

Rapporten oplyser videre, at der ifølge opgørelser fra Landsorganisationen i Danmark har været 233 faglige konflikter fra maj 2004 til midten af 2007, stort set alle inden for bygge- og anlægsområdet. Det svarer til 75 om året mod gennemsnitligt 2 i årene op til 2004. I samme periode har alene Fagligt Fælles Forbund ifølge rapporten tegnet 115 tiltrædelsesoverenskomster med udenlandske, hovedsageligt østeuropæiske, virksomheder. Det svarer til gennemsnitligt 40 om året mod i gennemsnitligt 3 i årene op til udvidelsen af EU.

Samtidig er flere udenlandske bygge- og anlægsvirksomheder begyndt at melde sig ind i danske arbejdsgiverforeninger; og Dansk Byggeri har ifølge rapporten omkring 70 udenlandske medlemsvirksomheder.

4.6.5. EU-retlige begrænsninger i konfliktretten

I slutningen af 2007 afsagde EF-domstolen 2 markante domme om adgangen til at anvende kollektive kampskridt, den 11. december i Viking sagen (C-438/05) i et tilfælde, hvor et rederi ønskede at udflage et fartøj med henblik på registrering i en anden medlemsstat, og den 18. december i Laval sagen (C-341/05) om konflikt, for at få en virksomhed med hjemsted i en anden medlemsstat til at indgå overenskomst. Dommene og pressemeddelelser om dem kan ses på www.curia.europa.eu under henholdsvis retspraksis og aktuelt, ligesom de er omtalt i årsrapporten 2007 fra EF-domstolen i afsnittet om fri bevægelighed for personer, tjenesteydelser, der findes på samme hjemmeside under institutionen.

Især den sidstnævnte dom, der tager stilling til kampskridtenes forenelighed med traktatens art. 12 (forbudet mod diskrimination), art. 49 og 50 (retten til fri udveksling af tjenesteydelser) samt udstationeringsdirektivet, er af interesse for den danske vurdering af denne type konflikters lovlighed; og Beskæftigelsesministeriet har da også besluttet at nedsætte et udvalg til at analysere og drage konsekvenser af afgørelsen.

Der henvises i øvrigt til Jens Kristiansens artikel i Juristen 2008 side 79 samt den mere indgående gennemgang af dommene samt deres EU-retlige aspekter og konsekvenser for dansk arbejdsret i Ruth Nielsen og Jens Kristiansens artikler i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 265 og 276.

4.6.6. Arbejdsrettens sager

Det forøgede antal udenlandske virksomheder og lønmodtagere i Danmark efter udvidelsen af EU har resulteret i en del sager ved Arbejdsretten.

Der har således været tvister om, hvorvidt østeuropæiske virksomheder uden dansk overenskomst virkede som selvstændige underentreprenører, eller om medarbejderne reelt var indlejet som vikarer i virksomheder med overenskomst:

I A 2005.022, der blev afgjort ved en dom af 31. august 2006 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 79) havde en dansk virksomhed med ombygningsentreprise på en ejendom indgået aftale med et litauisk firma om udførelse af malerarbejde.

Henset til, at 2 litauiske malere måtte anses for at have arbejdet under den danske virksomheds ledelse og instruktion, lagde retten til grund, at aftalen med det litauiske firma reelt var en aftale om indleje af malere i den tid, det tog at udføre opgaven på ejendommen. De litauiske malere måtte derfor anses for vikarer i forhold til den danske virksomhed, og efter et protokollat til overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet skulle virksomheden herefter sikre sig, at den litauiske virksomhed havde det nødvendige kendskab til gældende overenskomst- og aftaleforhold. Da det ikke kunne lægges til grund, at den danske virksomhed havde sørget for dette, havde den begået overenskomstbrud. Det fandtes ubetænkeligt at lægge til grund, at de litauiske malere ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med den danske virksomheds overenskomst, og den danske virksomhed måtte have været klar over, at de blev aflønnet med mindre end overenskomst-mæssig løn. Der kunne dog ikke foretages en opgørelse over, hvad den danske virksomhed måtte hæfte for, og på den baggrund blev boden fastsat til 8.000 kr.

Vikarproblematikken indgik også i A 2007.109, der blev afgjort ved en dom af 7. februar 2008.

Her havde en virksomhed gennem et vikarbureau indlejet to polske elektrikere. På et tidspunkt meldte de pågældende sig ind i El-forbundet, som rejste en fagretlig sag om underbetaling mod virksomheden, der ifølge overenskomsten med forbundet var forpligtet til at sikre, at vikarbureauer i forhold til vikarerne efterlever denne. Arbejdsgiversiden erkendte under et fællesmøde den 19. januar 2007, at der var sket underbetaling, og virksomheden fik pålæg om at foretage efterbetaling. Senere samme dag meddelte den vikarbureauet, at kontrakten om indleje af de polske elektrikere straks skulle ophøre, og bureauet opsagde herefter disse med øjeblikkelig virkning.

Arbejdsretten bemærkede, at det arbejde, de polske elektrikere udførte, ubestridt var omfattet af virksomhedens overenskomst med El-forbundet, samt at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at beslutningen om at sætte vikarerne fra arbejdet den 19. januar var begrundet i, at de havde meldt sig ind i fagforbundet, og konsekvenserne heraf var blevet klargjort for virksomheden. Da virksomhedens disposition således alene havde haft et organisationsfjendtligt motiv, blev den forbrud på hovedaftalen pålagt en bod på 50.000 kr. Virksomhedens arbejdsgiverorganisation havde ikke bistået den i forbindelse med hændelsesforløbet den 19. januar; og den omstændighed, at organisationen ved at støtte sig til oplysninger, som virksomheden havde afgivet, og som ikke uden videre kunne tilsidesættes, på et senere fællesmøde undlod at anerkende et hovedaftalestridigt forhold kunne ikke resultere i organisationsansvar.

Vikarbureauets afskedigelse af elektrikerne var en konsekvens af virksomhedens disposition, og der var herefter ikke grundlag for at fastslå, at bureauet havde handlet overenskomst- eller hovedaf-talestridigt. Allerede af den grund var der heller ikke grundlag for at pålægge dets arbejds-giverorganisation bod.

Lønmodtagerorganisationernes bestræbelser på at få udenlandske virksomheder overenskomstdæk- ket har givet anledning til dels en sag om nyformulering af sympatikonfliktvarsler og dels en sag om proceduren ved optagelse af udenlandske virksomheder i en dansk arbejdsgiverforening:

I A 2005.839 havde en række fagforbund varslet konflikt over for 3 udenlandske virksomheder, der udførte arbejde her i landet; og Landsorganisationen i Danmark udsendte efterfølgende sympati- konfliktvarsler, hvorefter intet medlem af nogle nærmere angivne forbund, der var beskæftiget hos nogle af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer, måtte udføre arbejde, der hidrørte fra eller var bestemt for bygge- eller arbejdspladser, hvor de udenlandske virksomheder udførte arbejde. Dansk Arbejdsgiverforening protesterede mod varslerne, der afveg fra den hidtil anvendte formulering (arbejde, der hidrører fra eller er bestemt for den konfliktramte virksomhed).

I sin dom af 10. november 2005 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 159) udtalte Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, bl.a., at der i forholdet mellem organisationer og virksomheder, der er omfattet af DA/LO hovedaftalens bestemmelser, er vid adgang til at iværksætte sympatikon- flikt til støtte for parter i lovlige hovedkonflikter. De varslede hovedkonflikter havde til formål at overenskomstdække arbejde, der udføres på byggepladser her i landet af udenlandske arbejdere, der var udstationeret for udenlandske arbejdsgivere, hvis opdrag i det væsentlige var at præstere et stykke arbejde uden samtidige materielleleverancer. Det var antageliggjort, at den traditionelle sym- patikonfliktformulering ikke havde været tilstrækkelig effektiv til påvirkning af hovedkon- flikterne. En ændring af formuleringen havde derfor været nødvendig, og det kunne uden videre lægges til grund, at de nu varslede sympatikonflikter ville være særdeles formålstjenlige på det professionelle byggemarked. Der var ikke grundlag for at anse dem for uproportionale, og retten fandt heller ikke grundlag for at fastslå, at de varslede sympatikonflikter generelt var ulovlige som følge af, at de ikke var tilstrækkeligt præcist affattet. Dansk Arbejdsgiverforenings krav om, at varslerne skulle trækkes tilbage, samt om bod blev derfor ikke taget til følge.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 190.

A 2007.500 drejede sig om påstået brud på en aftale, som BAT-kartellet samt 3F og Malerforbundet m.fl. har indgået med Dansk Byggeri om udenlandske virksomheders medlemskab af sidstnævnte og arbejde i Danmark. Formålet med aftalen er bl.a. at sikre, at udenlandske virksomheder kan ud- føre arbejde ved hjælp af udstationerede medarbejdere på vilkår, der ikke strider mod parternes inte- resser, herunder at arbejdskraften ikke tilbydes dårligere vilkår end efter dansk lovgivning og over- enskomsterne med forbundene. Efter aftalen skal der inden en udenlandsk virksomhed optages i Dansk Byggeri afholdes et møde mellem arbejdsgiverforeningen og BAT-kartellet samt om muligt en repræsentant for virksomheden, hvor de relevante danske arbejdsmarkedslove og overenskom- ster gennemgås.

En svensk virksomhed ansøgte den 13. juli 2006 om optagelse i Dansk Byggeri på en blanket, hvor- efter den alene drev virksomhed inden for bygningsentreprenørsektionen. Dette orienterede ar- bejdsgiverforeningen 3F om, idet man samtidig spurgte, om BAT-kartellet ønskede et møde. Denne henvendelse fik Dansk Byggeri ingen tilbagemelding på. Efter et besøg på virksomhedens arbejds-

plads, hvor Malerforbundet konstaterede, at der var polske medarbejdere, anmodede forbundet om mæglingsmøde vedrørende løn- og arbejdsforholdene for de pågældende. I mødet den 15. december deltog repræsentanter fra Malerforbundet og Dansk Byggeri, men ingen fra virksomheden, som arbejdsgiverforeningen oplyste, man ikke havde kunnet få kontakt med. Forbundet gjorde gældende, at der var tale om overenskomstbrud i form af underbetaling og forbeholdt sig sin stilling. Efterfølgende blev Malerforbundet bekendt med, at en repræsentant for virksomheden havde rettet telefonisk henvendelse til arbejdsgiverforeningen umiddelbart efter mæglingsmødet, og lønmodtagerinden indbragte herefter sagen for Arbejdsretten med krav om, at Dansk Byggeri blev pålagt bod, dels for brud på den omhandlede aftale ved ikke at have taget initiativ til et møde, inden virksomheden blev optaget, og dels for brud på de fagretlige regler eller den af overenskomsten følgende loyalitetsforpligtelse ved sin håndtering af mæglingsmødet, ved ikke efter mødet at have orienteret forbundet om, at man havde fået kontakt med virksomheden, så den fagretlige behandling kunne have været genoptaget, samt ved at have rådgivet virksomheden om ikke at udtale sig til forbundet.

I betragtning af indholdet af virksomhedens ansøgning om optagelse i Dansk Byggeri fandt Arbejdsretten i sin dom af 28. februar 2008 ikke, at det kunne bebrejdes arbejdsgiverforeningen, at den til opfyldelse af aftalens bestemmelse om afholdelse af møde havde rettet henvendelse til 3F og ikke til Malerforbundet. Retten lagde til grund, at Dansk Byggeri havde gjort adskillige forgæves forsøg på at komme i kontakt med virksomheden inden mæglingsmødet, at foreningen efter mødet var af den opfattelse, at forbundet ville gå videre med den fagretlige behandling af sagen, og at virksomheden ikke under den efterfølgende telefonsamtale kom med oplysninger af relevans for denne. Herefter fandtes Dansk Byggeri hverken at have begået brud på de fagretlige regler eller en almindelig loyalitetsforpligtelse. Dette fandtes heller ikke at være sket ved arbejdsgiverforeningens anbefaling til virksomheden om at lade sig repræsentere af denne under den fagretlige tvist og ikke udtale sig til modparten uden dens tilstedeværelse.

Selv om der er indgået et betydeligt antal overenskomster med østeuropæiske virksomheder, har det ikke resulteret i sager ved Arbejdsretten om konfliktrettens grænser, jf. i den forbindelse Jens Kristiansens bemærkninger om værnetingsspørgsmålet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 223 f.

Gennem det seneste par år har retten derimod modtaget i alt ca. 25 sager om brud på overenskomster, som uorganiserede arbejdsgivere fra de ny østeuropæiske EU-lande har indgået med danske fagforbund.

Ifølge Ole Hasselbalch: Arbejdsrettens almindelige del (2000) side 405 forudsætter arbejdsretslovens § 9 da også, at rettens kompetence udstrækker sig til alle sager vedrørende kollektive overenskomster indgået i henhold til den danske kollektivarbejdsretlige ordning og under omstændigheder, som efter den internationale privatrets sædvanlige principper gør det muligt at henføre tvisten til dansk værneting.

Det sidstnævnte spørgsmål reguleres nu af forordning 44/2001/EF af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område, der blev gennemført her i landet ved parallelaftale af 19. oktober 2005 og lov nr. 1563 af 20. december 2006 med ikrafttræden 1. juli 2007, jf. bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007.

Efter forordningen, som også omfatter den kollektive arbejdsret, jf. herved Ketilbjørn Hertz: Bruxelles I-forordningen (2007) side 92, skal personer, der har bopæl på en medlemsstats område, uanset deres nationalitet, sagsøges ved retterne dér, medmindre andet følger af reglerne i art. 5-26.

De særlige bestemmelser i art. 18-21 om retternes kompetence i sager om individuelle arbejdsaftaler omfatter ikke sager mellem parterne i kollektive overenskomster, jf. Ketilbjørn Hertz a.st. side 227.

Vedtagelse af det særlige arbejdsretlige tvistløsningssystem omfattende mæglingssmøde, organisationsmøde, faglig voldgiftsret og/eller Arbejdsretten er imidlertid som altovervejende hovedregel en del af de indgåede overenskomster, og rettens kompetence vil derfor normalt kunne bygge på art. 23 om værnetingsaftaler.

Behandlingen af de omhandlede sager giver anledning til en række praktiske problemer med hensyn til oversættelse af dokumenter og forkyndelse af disse samt indkaldelse til retsmøder. Arbejdsretten har derfor dels udarbejdet en vejledning om sagsbehandlingen på området (bilag 3) og dels ladet den almindelige vejledning, der sendes til uorganiserede arbejdsgivere sammen med klageskriftet og opfordringen til at svare, oversætte til bl.a. litauisk og polsk.

En betydelig del af sagerne, der ofte indeholder efterbetalingskrav, er afgjort ved udeblivelsesdom. Et par er dog afgjort af sekretariatslederen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, og enkelte afventer for tiden parternes stillingtagen til spørgsmålet om afgørelsesform, herunder én, der er genoptaget efter udeblivelsesdom.

De trufne afgørelser kan efter forordningens art. 38 fuldbyrdes i virksomhedens hjemland, jf. herved bemærkningerne om udstedelse af eksegibilitetsattest i sagsbehandlingsvejledningen (bilag 3).

Endelig har en udenlandsk virksomheds reaktion på afgørelser fra det danske tvistløsningssystem givet anledning til en selvstændig sag her i landet.

A 2008.132 drejede sig om en polsk virksomhed, som indtil september 2007 var medlem af Dansk Byggeri og dermed bundet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med Malerforbundet. Ved forlig indgået mellem Malerforbundet og Dansk Byggeri på et mæglingssmøde i maj og et timandsmøde i august 2007 blev virksomheden pålagt at efterbetale løn m.v. på 86.000 kr. samt knap 109.000 og 28.000 kr. vedrørende 3 polske ansatte, der havde arbejde for virksomheden i Danmark. Beløbene blev betalt til Malerforbundet, men efterfølgende anlagde virksomheden sag i Polen mod den første medarbejder under anbringende af, at betalingen stred med parternes retsstilling, og krævede udenretligt gennem sin polske advokatforbindelse, at de to andre tilbagebetalte de beløb, der vedrørte dem. Den første blev som udebleven dømt til, inklusive omkostninger, at betale godt 100.000 kr., men der var efter det foreliggende ikke taget skridt til at søge afgørelsen tvangsfuldbyrdet.

Spørgsmålet, om den polske virksomheds adfærd var et brud på overenskomsten, blev indbragt for Arbejdsretten, der i sin dom af 30. april 2008 afsagt med udvidet formandskab, fremhævede, at det er en grundsætning i dansk kollektiv arbejdsret, at medlemskab af en faglig organisation indebærer, at denne kan handle på medlemmets vegne for så vidt angår krav, der baseres på en overenskomst, som organisationen har indgået, og medlemmet er omfattet af. Den faglige organisation er således i kraft af medlemskabet berettiget til på medlemmets vegne at indgå forlig vedrørende dets rettigheder og forpligtelser ifølge overenskomsten; og finder medlemmet, at organisationen har handlet til skade for det, må det eventuelt rejse erstatningskrav mod denne. Det blev ikke gjort gældende, og der var heller intet grundlag for at antage, at de beslutninger, der blev truffet på mæglings- og timandsmøderne ikke var retsgyldige; og retten fandt, at det forhold, at en virksomhed rejser krav mod en ansat om tilbagebetaling af et beløb, som virksomheden er blevet pålagt at betale ved en

afgørelse truffet under fagretlig behandling i overensstemmelse med de herom gældende regler, og således søger at unddrage sig de økonomiske følger heraf, udgør et klart og groft brud på overenskomsten. Det må anses for en skærpende omstændighed, hvis virksomheden følger tilbagebetalingskravet op ved at anlægge sag og opnå dom for kravet, uanset lovgivningen i det land, hvor retsforfølgelsen sker, ligesom det må anses for en yderligere skærpende omstændighed, hvis virksomheden skulle tage skridt til at foretage inddrivelse af tilbagebetalingskravet på grundlag af en retsafgørelse samt et selvstændigt og særligt alvorligt overenskomstbrud, hvis virksomheden faktisk opnår hel eller dels tilbagebetaling. Boden blev herefter fastsat til 250.000 kr.

4.7. Renter i arbejdsretlige sager

4.7.1. Renteloven

Efter § 3, stk. 1, i loven om renter ved forsinket betaling m.v. skal pengekrav på formuerettens område som udgangspunkt forrentes fra forfaldsdagen, hvis den er fastsat i forvejen. I andre tilfælde skal morarente efter stk. 2 normalt betales, når der er gået 30 dage efter den dag, da fordringshaveren har afsendt eller fremsat anmodning om betaling, og efter stk. 4 senest fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden.

Det sidste gælder efter rentelovens § 8, stk. 1, også for pengekrav uden for formuerettens område.

Efter § 1, stk. 3, finder renteloven dog som udgangspunkt ikke anvendelse, hvis andet er bestemt ved eller i henhold til lov eller andet er aftalt, og det samme gælder efter stk. 4, hvis andet følger af sædvane.

4.7.2. Arbejdsrettens praksis

Tidligere tillagde Arbejdsretten ikke morarenter. Til gengæld blev boden fastsat således, at den kunne opfattes som indeholdende rentekompensation, jf. Niels Waage: Arbejdsretsloven (2. udg. 1997) side 155 samt f.eks. retsformandsafgørelsen af 2. august 2002 (A 2002.506 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2002 side 110) sammenholdt med oplysningen i Arbejdsrettens årsberetning for 1998 om, at der var en klar tendens til at udmåle boden således, at den udgjorde mindst 3.500 kr. og ellers mellem 1/5 og 1/3 af det beløb, der skulle efterbetales.

Helt fast var praksis dog ikke, jf. f.eks. dommen af 20. september 2001 (A 1999.909 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2001 side 6) samt retsformandsafgørelserne af 29. november 2001 og 1. august 2002 (henholdsvis A 2001.812 og A 2002.449 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2001 side 104 og 2002 side 110). I disse tilfælde var baggrunden for, at rentekravene blev taget til følge, dog muligvis, at de indklagede ikke protesterede.

Ved en dom af 30. januar 2003 (A 2002.718 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 side 53, kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift online), der drejede sig om manglende ansættelsesbevis og manglende indbetaling af bl.a. pensionsbidrag, tog Arbejdsretten imidlertid principielt stilling til spørgsmålet:

På et fællesmøde den 30. april 2002 erkendte arbejdsgiversiden ovennævnte overenskomstbrud, og der opnåedes enighed om, at virksomheden om senest 14 dage udover en bod på 3.500 kr. skulle betale en godtgørelse på 10.000 kr. samt pensionsbidrag med knap 7.800 kr. (indeholdende medarbejderandelen på knap 2.600 kr.) og søgnehelligdagsgodtgørelse med godt 5.700 kr. Da virksom-

heden ikke betalte, blev sagen den 5. juli 2002 indbragt for Arbejdsretten med krav om en bod indeholdende den godtgørelse og efterbetaling på i alt knap 23.500 kr., der var aftalt på fælles-mødet, med sædvanlig procesrente af godtgørelsen fra den 14. maj 2002 og af efterbetalingen fra principalt de enkelte ydelsers forfaldsdato og subsidiært den 14. maj. Arbejdsgiversiden erkendte, at der var begået brud på de fagretlige regler, men nedlagde i øvrigt påstand om frifindelse, bl.a. med henvisning til, at betalingsforpligtelserne i henhold til fællesmødeaftalen var opfyldt i begyndelsen af oktober 2002, og at der efter sædvane ikke gaves procesrente i det arbejdsretlige system.

Retten medgav, at der utvivlsomt var en meget langvarig praksis, hvorefter der ikke var krævet procesrente af betalingspåstande i Arbejdsretten, heller ikke i tilfælde, hvor en bodspåstand havde omfattet medarbejdernes efterbetalings- og godtgørelseskrav, eller hvor der havde været nedlagt selvstændig påstand vedrørende krav af denne karakter. Når en bod havde omfattet sådanne krav, havde retten dog efter omstændighederne ved dens udmåling taget hensyn ikke blot til kravenes størrelse, men også til den tid, der var gået, siden betaling skulle være sket.

Parterne var enige om, at de nu omhandlede efterbetalingskrav var omfattet af rentelovens § 1, stk. 1; og Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at anvendelse af renteloven skulle være udelukket som følge af sædvane, jf. lovens § 1, stk. 4.

Renteloven kunne heller ikke anses for uanvendelig på pensionsbidragene, fordi virksomheden efter fællesmødeaftalen også måtte indbetale, hvad medarbejderen ellers selv skulle have bidraget med.

Parterne var enige om, at der under disse omstændigheder i henhold til rentelovens § 3, stk. 1, efter den betalingsfrist, der blev fastsat på fællesmødet, i hvert fald skulle betales rente af såvel godtgørelsen som efterbetalingen fra den 14. maj 2002; og henset til, at der var fastsat en betalingsfrist på fællesmødet, fandt Arbejdsretten ikke grundlag for at tilkende rente fra et tidligere tidspunkt, selv om lønmodtagersiden for så vidt havde ret i, at forfaldstiden vedrørende efterbetalingskravene var fastsat i forvejen.

Med hensyn til overenskomstbruddene og bruddet på de fagretlige regler fandt retten, at det kunne have sit forblivende ved fællesmødeopgørelsen for så vidt angår selve bruddene, således at der reelt alene var spørgsmål om bod for den for sene opfyldelse. Der var ikke grundlag for at lade boden bortfalde, men ved tilkendelsen af renter var der taget højde for en del af den bodspåvirkning, som efter omstændighederne kunne følge af en forseelsens tidsmæssige udstrækning. På den baggrund, og under hensyn til den samlede størrelse af de for sent betalte beløb, disses karakter og længden af forseelsesperioden, pålagde retten virksomheden en bod på 5.000 kr.

Efter afsigelsen af denne dom synes Arbejdsretten i efterbetalingssager at have været tilbøjelig til som udgangspunkt at begrænse bodens størrelse til 1/5 af det manglende beløb, jf. f.eks. retsformandsbeslutningen af 25. august 2003 (A 2003.22 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 side 97 og dommen af 17. december 2004 (A 2004.314 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2004 side 95).

4.7.3. De almindelige domstole

Spørgsmålet om morarente af fagretlige efterbetalingskrav har nu også været behandlet af de almindelige domstole, jf. Østre Landsrets ankedom af 24. oktober 2006 (B-3702-05 i Ugeskrift for Retsvæsen 2007 side 319):

Den 10. august 2000 rejste et fagforbund som mandatar for nogle kontorelever krav om aflønning efter en højere lønsats end den, arbejdsgiveren havde anvendt, og en faglig voldgiftskendelse af 28. juni 2002 gav forbundet medhold i dets fortolkning af overenskomsten. Herefter anmodede forbundet om efterbetaling, fra den 29. juli med tillæg af morarenter; og den 31. juli udlignende arbejdsgiveren løndifferencen, men uden renter.

Den 26. maj 2003 indbragte forbundet sagen for byretten med krav om morarenter fra udgangen af den måned, den pågældende del af efterbetalingskravet vedrørte, men retten frifandt arbejdsgiveren med henvisning til, at det på daværende tidspunkt havde været fast praksis ikke at tilkende renter af betalingspåstande i Arbejdsretten.

Forbundet ankede, og for landsretten nedlagde arbejdsgiveren principalt påstand om stadfæstelse og subsidiært om frifindelse mod betaling af renter fra et senere tidspunkt end det krævede.

Landsretten slog indledningsvis fast, at lønkravet var omfattet af rentelovens § 1, stk. 1, og fandt ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at anvendelse af renteloven skulle være afskåret som følge af sædvane, jf. lovens § 1, stk. 4.

Forfaldstiden for lønkravene var fastsat i forvejen, jf. rentelovens § 3, stk. 1, og der skulle derfor som udgangspunkt betales renter fra udgangen af den måned, efterbetalingen vedrørte.

Den omstændighed, at rentekravene først blev fremsat en måned efter opmandskendelsens afsigelse fandtes ikke at medføre bortfald som følge af passivitet; og den omstændighed, at der havde verseret en sag ved faglig voldgift om fortolkning af overenskomsten, kunne ikke føre til, at rente i henhold til rentelovens § 3, stk. 3, skulle betales fra et senere tidspunkt end forfaldsdagen.

Arbejdsgiveren blev herefter dømt til at anerkende, at efterbetalingen skulle tillægges renter fra udgangen af den måned, den pågældende del af efterbetalingen vedrørte.

4.7.4. Særligt om bod

Det er den almindelige opfattelse, at bøder til det offentlige ikke omfattes af almindelige regler om pengekrav; og de forrentes som udgangspunkt ikke, jf. Mogens Munch: Renteloven (2. udg. 2002 ved Lars Lindenchrone Petersen) side 179 med yderligere henvisninger.

Krav på civilretlig bod og aftalte dagbøder, f.eks. for forsinkelse med opfyldelse af en kontraktmæssig pligt, er derimod pengekrav, jf. Munch a.st. side 30f, hvor det understreges, at i hvert fald den entrepriseretlige bod ikke er af pønalt karakter.

Fagretlig bod behandles undertiden anderledes, f.eks. i skatteretlig henseende, jf. Waage a.st. side 138 og 149 samt Munch a.st. side 31, begge med yderligere henvisninger og fremhævelse af forskellen mellem tilfælde, hvor boden som dækkende efterbetaling af løn m.v. kan fradrages som lønudgift, og tilfælde, hvor den alene er fastsat for overenskomstbrud og ikke kan fradrages i en virksomheds skattepligtige indkomst.

Bod kan således være en sanktion med et vist pønalt islæt, jf. Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg. 1994) side 440 med citat fra Augustudvalgets beretning; men Arbejdsretten har i en dom af 17. november 2000 (A 1996.225 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 1) afvist, at bod kan sidestilles

med straf i den europæiske menneskerettighedskonventions forstand jf. herved Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2004) side 631.

Under alle omstændigheder nedlægges der ikke ved Arbejdsretten påstand om og tilkendes således allerede af den grund ikke morarenter af bodsbeløb. Om et tilfælde, hvor boden alene dækker og fuldstændig svarer til et efterbetalingskrav, uden at dette dog er præciseret i konklusionen, se. dommen af 8. december 2005 (A 2005.257 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 148).

Kan boden alligevel kræves forrentet, løber renten muligvis fra sagens indbringelse for retten, selv om kravet om renter først fremsættes efter dommens afsigelse, jf. Munch a.st. side 94.

4.7.5. Særligt om omkostningsbeløb

Sagsomkostninger tilkendt ved dom eller anden retsafgørelse i en borgerlig sag forrentes efter rentelovens § 8 a, stk. 1, fra fuldbyrdelsesfristens udløb.

Det må også antages at gælde beløb til dækning af sagsomkostninger, som Arbejdsretten helt undtagelsesvis måtte tilkende den vindende part, jf. herved Waage a.st. side 194.

De beløb på 500 og 2.000 kr., som Arbejdsretten ved henholdsvis udeblivelsesdomme og almindelige domme i medfør af arbejdsretslovens § 19, stk. 2, pålægger den tabende part at betale til delvis dækning af rettens omkostninger, kan ikke anses for sagsomkostninger, men må snarere ligestilles retsafgifter. Beløbene er imidlertid hverken omfattet af bestemmelserne i retsafgiftsloven eller reguleringen af rentespørgsmål i anden afgiftsretlig lovgivning.

Da forslaget på side 33 i betænkning 1161/1989 om forrentning af offentligretlige krav fra de tidspunkter, der fremgår af rentelovens § 3, stk. 1, og 2, ikke førte til noget lovgivningsinitiativ, forrentes omkostningskrav efter lovens § 8, stk. 1, antagelig først fra dagen for begyndelse af retsfølgning (af disse), jf. i den forbindelse nærmere Munch a.st. side 180 f sammenholdt med side 92 ff. Det gør formentlig ingen forskel, at der er fastsat en betalingsfrist for omkostningskravet som i f.eks. Arbejdsrettens dom af 28. februar 2005 (A 2003.138 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 9).

4.8 Efterbetaling af pensionsbidrag

En betydelig del af ikke mindst de sager mod uorganiserede arbejdsgivere, der indbringes for Arbejdsretten, drejer sig om manglende indbetaling af bidrag til overenskomstbestemte pensionsordninger.

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiveren, der typisk afholder 2/3 af udgiften, mens medarbejderen afholder 1/3. Indbetaler arbejdsgiveren ikke beløbene til tiden, påhviler det ham som udgangspunkt stadig også at indbetale medarbejderdelen. Dette gælder, selvom arbejdsgiveren ikke har tilbageholdt medarbejderbidraget i lønnen; og han kan ikke kræve beløbet tilbage fra en medarbejder, der var i god tro, jf. faglig voldgiftskendelse af 12. august 1999 (kan ses i Arbejdsretsportalen).

Selv i tilfælde, hvor medarbejderen var indforstået med eller ligefrem ønskede, at bidraget ikke blev indbetalt, påhviler det i forhold til overenskomstparten arbejdsgiveren at gøre dette, jf. f.eks. retsformandsafgørelsen af 8. september 2005 (A 2004.1103 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 169).

Arbejdsgiveren har således en særlig forpligtelse til at sikre sig, pensionsbidragene bliver indbetalt korrekt, jf. Peer Schaumburg-Müller, Oluf Emborg og Line Budtz Pedersen: Kollektiv arbejdsret (2007) side 247 ff og retsformandsafgørelsen af 26. april 2001 (A 2000.753 i Arbejdsretligt Tidsskrift 2001 side 94), hvor det blev pålagt arbejdsgiveren også at indbetale medarbejder-bidraget, selvom medarbejderen, der var tilknyttet IP Pension, havde svaret benægtende på arbejdsgiverens spørgsmål, om han p.t. var omfattet af HTS Pension.

Ifølge en retsformandsafgørelse af 6. september 2007 (A2007.130) fremgik det af medarbejderens ansættelsesbevis, at den pågældende ikke havde arbejdsmarkedspension fra tidligere ansættelse; og der var enighed om, at ansættelsesbeviset, som også var underskrevet af medarbejderen, var blevet udfyldt efter, at en repræsentant for arbejdsgiveren havde stillet spørgsmål til medarbejderen. På den baggrund fandt retsformanden ikke grundlag for at antage, at der ikke, som forklaret af arbejdsgiverens repræsentant, også var stillet medarbejderen spørgsmål om hans tidligere pensionsforhold. Godt et år efter ansættelsen gjorde medarbejderen, der i de første 9 måneder havde fået udbetalt sin løn uden fradrag af pensionsbidrag, indsigelse og dokumenterede, at han havde været omfattet af pensionsordningen allerede ved ansættelsen. Arbejdsgiveren indbetalte herefter sin, men ikke medarbejderandelen af pensionsbidraget for de første 9 måneder. Under de foreliggende omstændigheder fandtes arbejdsgiveren ikke yderligere at være forpligtet til at indbetale medarbejderandelen.

4.9. Hemmelige jobklausuler

I 2004 rejste en række lønmodtagerorganisationer over for Beskæftigelsesministeriet spørgsmål om brugen af hemmelige klausuler, der begrænser lønmodtagermobiliteten på arbejdsmarkedet; og efter en høring udarbejdede ministeriet i marts 2005 et notat med henblik på en drøftelse i Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

Den 28. juli 2006 afsagde Sø- og Handelsretten en dom (H-0066-05, kan ses på www.domstol.dk/soehandelsretten) om rækkevidden af to virksomheders aftale om ikke at ansætte hinandens medarbejdere. Der var tale om en klausul, den ene virksomhed som kunde havde påtaget sig i forbindelse med leveringen af it-konsulentytelser, og retten pålagde med dissens kunden at betale en (nedsat) konventionalbod på 250.000 kr. Afgørelsen blev anket til Højesteret, men forligtes under behandlingen dér.

Dommen gav anledning til en del debat og efter drøftelse af problemstillingen under et samråd i arbejdsmarkedsudvalget, nedsatte regeringen i oktober samme år et tværministerielt udvalg, som skulle kulegrave området for hemmelige aftaler, beskrive den gældende regulering og overveje eventuelle lovgivningsmæssige tiltag.

Udvalget afgav sin rapport i april 2007 (kan ses på www.bm.dk); og samme måned fremsatte Beskæftigelsesministeriet forslag til en lov om forbud mod hemmelige aftaler (L212), som imidlertid blev trukket tilbage i begyndelsen af maj.

I rapporten oplyste udvalget side 18f, at man ikke havde kendskab til kollektive overenskomster eller aftaler, der direkte regulerer hemmelige aftaler.

Arbejdsretten havde imidlertid haft forelagt aftaler, der begrænsede den fri bevægelighed for de ansatte lønmodtagere: I A 10.822 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1986 side 92) var der enighed om, at en aftale mellem to virksomheder om, at den ene ikke ville ansætte medarbejdere, som var beskæftiget i den anden, ville være overenskomststridig. Retten fandt det bevist, at der var indgået en sådan af-

tale og pålagde herefter den indklagede virksomhed en bod på 25.000 kr. I A 1988.365 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1989 side 88) havde en arbejdsgiverforening for at få styr på lønudviklingen i et cirkulære bl.a. givet medlemmerne pålæg om, at de før ansættelse af ny medarbejdere skulle henvende sig til den tidligere arbejdsgiver for at konstatere, om ansøgeren var overenskomst-mæssigt frigjort og få oplyst det tidligere ansættelsesforholds vilkår og løn. Arbejdsretten udtalte, at pålægget ikke respekterede adgangen til at indgive diskrete ansøgninger og stred mod den fri bevægelighed for lønmodtagerne, der var forudsat i overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Udvalget var endvidere bekendt med, at Landsorganisationen i Danmark havde indbragt en række sager for Arbejdsretten, hvor man gjorde gældende, at et kontraktvilkår mellem virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere i ikke ringe grad lægger hindringer i vejen for medarbejdernes fremtidige erhvervsudøvelse og strider mod § 9, stk. 2, i hovedaftalen med Dansk Arbejdsgiverforening, hvorefter der ikke fra nogen side (må) lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

Bestemmelsen i hovedaftalen er videreført fra septemberforliget, hvor det *forudsættes ... som selvfølgelig, at De samvirkende Fagforbund vil være villig til af al Magt at sammen med Arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold, først og fremmest derved, at der ikke under nogen omstændigheder fra nogen som helst Organisations side lægges Hindringer i Vejen for nogen som helst Arbejder for at benytte sin naturlige Ret til at udføre saa meget og saa godt Arbejde, som hans Evner og Uddannelse tillader ham...*

Knud Illum antager i Den kollektive arbejdsret (3. udg.) side 176, at det er frygten for, at fagforeningen eller arbejderne indbyrdes skal fastsætte maksimumsydelser for akkordarbejde, for at særlige gunstige akkorder ikke skal blive søgt nedsat, der ligger bag den omhandlede bestemmelse i hovedaftalen. Per Jacobsen, der behandler spørgsmålet i Kollektiv arbejdsret (5. udg.) side 309 i sammenhæng med sin omtale af obstruktion, er i overensstemmelse hermed.

Arbejdsretten har med udvidet formandskab haft lejlighed til at tage stilling til spørgsmålet i en dom af 7. september 2007 (A 2005.721, Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 39):

Samarbejdsaftalen mellem et vikarbureau og en virksomhed indeholdt en klausul om, at virksomheden samt hertil knyttede personer og selskaber i indtil 12 måneder efter aftalens ophør ikke måtte ansætte de vikarer, der blev henholdsvis ud- og indlejet. Overtrædelse af forbuddet skulle resultere i en konventionalbod på 50.000 kr.

Vikarernes faglige organisationer indbragte spørgsmålet, om dette vilkår stred mod hovedaftalen, for retten, der udtalte, at vikarer sædvanligvis anses for frit stillet over for bureauerne og berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, de er udlejet til, jf. Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 1997 side 1495.

Hovedaftalens § 9, stk. 2, fastslår endvidere udtrykkeligt, at der ikke fra nogen side må lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham. Denne bestemmelse gælder efter sin ordlyd for alle, som er bundet af hovedaftalen, og det under sagen oplyste gav ikke grundlag for anden forståelse.

Arbejdsretten antog, at vikarerne ikke var vedvarende ansat i bureauet, at de ikke var gjort bekendt med aftalen, og at de ikke modtog nogen økonomisk kompensation på trods af, at klausulen var

egnet til at påføre dem en ikke uvæsentlig begrænsning i deres muligheder for at opnå fastansættelse. Det omhandlede vilkår fandtes i hvert fald under disse omstændigheder at indebære en sådan urimelig og illoyal begrænsning af lønmodtagernes arbejdsmuligheder, at det måtte anses for stridende mod den nævnte bestemmelse i hovedaftalen.

Henset til den fortolkningstvivil, som bestemmelsen giver anledning til, og til, at arbejdsgiversiden havde erklæret ikke længere at ville gøre brug af vilkåret, forelå der dog så undskyldende omstændigheder, at Arbejdsretten fandt, at bod kunne bortfalde.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 240.

Den 27. februar 2008 fremsatte Beskæftigelsesministeriet forslag til en lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler (L81 2007-08, 2. samling). Forslaget har ifølge bemærkningerne som hovedformål at begrænse anvendelsen af sådanne og skal herunder hindre, at brugen af jobklausuler bliver et gratis og attraktivt alternativ til reglerne om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven. Loven vil i givet fald indebære, at jobklausuler som udgangspunkt kun kan gøres gældende, hvis arbejdsgiveren har indgået en særskilt skriftlig aftale med den berørte lønmodtager, der indeholder oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af klausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation. Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter kan fravige loven ved kollektivt overenskomst, samt at loven træder i kraft den 1. juli 2008.

Mette Klingsten og Michael Møller Nielsen behandler i Juristen 2008 side 69 mere generelt spørgsmålet om jobklausuler og omtaler lovforslaget nærmere.

4.10. TV-overvågning af ansatte

Efter § 4, stk. 1, i hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark udøver arbejdsgiverne ledelsesretten i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og i samarbejde med lønmodtagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem hovedorganisationerne til enhver tid gældende aftaler.

Den faste Voldgiftsret fastslog allerede i sin kendelse af 25. oktober 1913 (K106, gengivet i afgørelsessamlingen 1913 side 65), at *der i den Ret til at lede Arbejdet, der ved Septemberforligts Punkt 4 er tilsikret Arbejdsgiverne, og som eventuelt loves støttet af Arbejdernes Hovedorganisation, maa være indbefattet en Ret til at udøve den for Arbejdets Ledelse nødvendige Kontrol. Forsaavidt der kun er Tale om Kontrolforanstaltninger, som øjensynligt ikke har andet Formaal end at sikre, at Arbejdet gaar sin normale Gang, som ikke har nogen for Arbejderne krænkende Form, og som ikke kan forvolde Arbejderne Tab eller nævneværdig Ulempe, maa det være Arbejdsgiverens Ret i Henhold til Punkt 4 uden videre at fordre dem respekterede og gennemførte. Hvis der derimod er Spørgsmaal om Indførelse af nye særegne Kontrolforanstaltninger, med Hensyn til hvilke der kan være rimelig Tvivl om, hvorvidt de holder sig inden for de angivne Grænser, maa det være vedkommende Arbejdsgivers Sag at søge at tale sig til Rette med Arbejderne om deres Indførelse og eventuelt bringe Spørgsmålet om deres Berettigelse frem til Afgørelse ved faglig Voldgift.*

De således fastlagte principper er fulgt op i senere praksis, således udtrykkeligt i opmandskendelsen af 23. februar 2000 i den faglige voldgift, hvor DFDS blev frifundet for en klage over at have gennemført en ordning, hvorefter ansatte på rederiets skibe uvarslet kunne pålægges at aflevere urinprøver til brug for tests for alkohol, narkotika eller andre rusmidler (resumeret i Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 183).

Afgørelsen gav anledning til en vis politisk interesse og et ønske om, at arbejdsmarkedets parter udarbejdede nærmere regler om anvendelse af sådanne tests.

På den baggrund indgik Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i foråret 2001 en aftale om kontrolforanstaltninger, som nu er afløst af en aftale af 27. oktober 2006, der trådte i kraft den 1. januar 2007:

1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.

3. Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.

5. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.

6. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis i Arbejdsretten eller faglig voldgift.

7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til DA/LO-Hovedaftalen.

8. Hovedorganisationerne er enige om, at denne aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.

9. Hovedorganisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS, internet og om videoovervågning.

Spørgsmålet om berettigelsen af elektronisk overvågning blev der allerede taget stilling til ved en opmandskendelse af 17. april 1992 (gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift B 1991-95 side 67).

En virksomhed lod på grund af mistanke om omfattende uregelmæssigheder et detektivbureau foretage observationer af arbejdsstederne, helt overvejende uden for normal arbejdstid og til dels ved

hjælp af videooptagere. Da observationerne viste, at mistanken i et om end på det tidspunkt uafklaret omfang var berettiget, holdt virksomheden medarbejdernes løn tilbage i 3 dage for at bevare muligheden for modregning, og bortviste en sikkerhedsrepræsentant, som bl.a. var set arbejdende uden for normal arbejdstid, og uden at overarbejde var registreret.

De iværksatte kontrolforanstaltninger fandtes under de givne omstændigheder ikke at have været så krænkende, at der kunne blive tale om bod. Derimod fandtes virksomheden at have handlet overenskomststridigt ved at tilbageholde medarbejdernes løn, ligesom det ikke mod sikkerhedsrepræsentantens benægtelse med fuld tilstrækkelig sikkerhed fandtes godtgjort, at han havde udvist forhold, som gav virksomheden tvungende årsager til at bortvise eller afskedige ham.

Der blev herefter pålagt virksomheden en bod på 225.000 kr., hvoraf 200.000 kr. udgjorde løn og godtgørelse til sikkerhedsrepræsentanten.

I 1998 blev loven om tv-overvågning ændret, således at pligten til at give oplysning om overvågning ved skiltning eller på anden tydelig måde også kom til at omfatte arbejdspladser, som der ikke er almindelige adgang til.

TV-overvågning er også reguleret af persondataloven. § 6, stk. 1, nr. 7, fastslår således, at databehandling (herunder overvågning) kun må foretages, hvis den er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse, og i en afgørelse af 3. juni 2002 (j.nr. 2001-211-0027) har Datatilsynet bl.a. givet udtryk for, at det følger af § 29, stk. 1, at ansatte skal have forudgående oplysning om formålet tv-overvågningen samt om, i hvilke tilfælde optagelserne vil blive gennemgået og videregivet til politiet.

De to love er senest ændret ved lov nr. 519 af 6. juni 2006 med virkning fra 1. juli 2007, bl.a. med henblik på præcisering af, at behandling af personoplysninger i forbindelse med tv-overvågning kun må ske i det omfang, de grundlæggende principper om god databehandlingsskik, saglighed og proportionalitet mv. er opfyldt, samt at behandlingen teknisk og organisatorisk skal tilrettelægges således, at oplysninger ikke kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

Eksempelvis vil det ifølge de almindelige bemærkninger til lovforslaget stride mod loven, hvis en arbejdsgiver gennemser optagelser fra en tv-overvågning, uden at det har et sagligt formål. Der er endvidere indsat forskellige særregler om sletning og videregivelse af billed- og lydoptagelser med personoplysninger, der optages i forbindelse med tv-overvågning i kriminalitetsforebyggende øjemed.

De aktuelle regler om tv-overvågning er i øvrigt beskrevet i en pjece fra Justitsministeriet og Datatilsynet (2008), hvor det supplerende anføres, at straffelovens § 264 a indebærer, at der ikke uden den ansattes samtykke må foretages tv-overvågning af enkeltmandskontorer.

I 2007 havde både Arbejdsretten og Sø- og Handelsretten lejlighed til at behandle spørgsmålet om en virksomheds tv-overvågning af en medarbejder.

Virksomheden havde etableret overvågning i et butikslokale med det formål at forhindre tyveri m.v. Den 30. december 2004 benyttede en af ejerne imidlertid udstyret til fra sin bopæl at overvåge en

medarbejder, der angiveligt tidligere havde fået påtale for at sminke sig i butikslokalet. Han ringede den ansatte op og påtalte forholdet.

Den følgende dag blev den pågældende afskediget, angiveligt på grund af nedgang i omsætningen, men i Afskedigelsesnævnet (1275/05) blev hun i henhold til DA/LO-hovedaftalens § 4, stk. 3, om urimelige afskedigelser tillagt en godtgørelse på 15.000 kr.

Arbejdsretten fandt i sin dom af 29. marts 2007 (A 2006.343, Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 75), der er afsagt med udvidet formandskab, at tv-overvågningen af butikslokalet uden tvivl kunne begrundes i driftsmæssige og saglige formål. Det forhold, at medarbejderne herved også blev omfattet af tv-overvågningen, kunne ikke anses som en krænkelse. Det var ubestridt, at kontrolforanstaltningen ikke havde til formål at overvåge medarbejderne, der var bekendt med, at der var tv-overvågning.

Det kunne imidlertid lægges til grund, at arbejdsgiveren den pågældende dag anvendte udstyret til i mellem en halv time til tre kvarter at overvåge en medarbejder i butikslokalet. Arbejdsretten fandt ikke, at medarbejderens adfærd havde været af en sådan karakter, at den berettigede arbejdsgiveren til en længerevarende overvågning, der således var krænkende over for medarbejderen.

Virksomheden havde derfor klart overtrådt DA/LO aftalen om kontrolforanstaltninger; og retten fandt, at bod var forskyldt og fastsatte den til 50.000 kr. under hensyn til, at overvågningen var af en ikke ubetydelig tidsmæssig udstrækning og alene rettet imod en bestemt ansat.

Sø- og Handelsretten fastslog i sin dom af 6. december 2007 (F-60-06, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 727), at etableringen af systemet var lovlig efter loven om tv-overvågning, men den konkrete anvendelse var, som fastslået i Arbejdsrettens dom, i strid med aftalen om kontrolforanstaltninger.

Overvågningen medførte endvidere, at der blev indsamlet oplysninger (billeder) af medarbejderen til et andet formål, end der måtte antages at have været hende bekendt, og Sø- og Handelsretten fandt den således også stridende mod persondatalovens § 5, stk. 1 og 2, om god databehandlings-skik samt om, at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål.

Der forelå derfor en retsstridig handling, som medførte, at der skulle betales godtgørelse for tort efter erstatningsansvarslovens § 26.

Det forhold, at Arbejdsretten havde pålagt en bod for overtrædelse af DA/LO aftalen, medførte ikke, at der skulle ske frifindelse: Parterne i sagen (HK som mandatar for sit medlem mod Materialisten Amagertorv ApS) var ikke identiske med parterne i Arbejdsrettens sag (LO for HK/Handel mod DA for HTS for Matas, Amagertorv), og kravet i den byggede på et andet retsgrundlag, end tilfældet var i Arbejdsrettens.

Der var endvidere hverken i forbindelsen med behandlingen i Arbejdsretten eller i Afskedigelsesnævnet taget forbehold eller indgået aftaler, der kunne medføre, at medarbejderen var afskåret fra at rejse krav om godtgørelse for tort efter erstatningsansvarsloven; og hun blev herefter tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Spørgsmålet om kontrolforanstaltninger i form af tv-overvågning er udover i de almindelige arbejdsretlige værker behandlet af Peter Blume og Jens Kristiansen: Databeskyttelse på arbejdsmarkedet (2002) side 101, Keld Burmølle og Linda Rudolph Greisen: Kontrolforanstaltninger (2. udg. 2007) side 37 samt af Peter Blume i Juristen 6/2007 og TV-overvågning (2008).

5. Internationalt samarbejde

5.1. Nordiske relationer

Nordisk arbejdsretsmøde

I maj 2007 blev det andet nordiske arbejdsretsmøde afholdt i København med deltagelse af dommere fra Työtuomioistuin (Finland), Fasti Gerdarrættur (Færøerne), Félagsdómur (Island), Arbejdsretten (Norge) og Arbetsdomstolen (Sverige) samt repræsentanter for den danske rets formandskab og sekretariat.

Efter en gennemgang af Arbejdsrettens historie, organisation og arbejdsgange, havde deltagerne lejlighed til at se rettens og Forligsinstitutionens lokaler. Derpå drøftedes en række aktuelle problemstillinger og andre spørgsmål af fælles interesse.

Tariffrettsseminar i Rosendal

Formålet med seminaret, der blev afholdt begyndelsen af september 2007, var at drøfte Arbejdsrettens sagsforberedelse og gennemførelse af hovedforhandlinger med henblik på at identificere forbedringspunkter af generel karakter.

I seminaret deltog de fleste af den norske rets juridiske og faglige dommere samt advokater fra alle de organisationer, der bruger retten, og nogle privatpraktiserende advokater med særlig interesse for arbejdsret samt fra dansk side sekretariatslederen, i alt ca. 50 personer.

Efter indlæg fra Arbejdsrettens formand, den danske rets sekretariatsleder, og advokater fra de to største hovedorganisationer og kommunerne, var der gruppearbejde med opsummering fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside. Sekretariatslederen deltog i dommernes drøftelser, som mundede ud i en række forslag til justering af arbejdsgange.

De deltagende advokater gav efterfølgende udtryk for, at de fandt arrangementet, der var det første af sin art, overordentlig nyttigt, især på grund af muligheden for i forbindelse med gruppearbejdet og det sociale samvær at få en uformel og åben drøftelse af konkrete sagsbehandlingsproblemer.

Fasti Gerdarrættur

I begyndelsen af november 2007 afholdt den ny færøske faste voldgiftsret et fagretligt kursus i Tórshavn, som på baggrund af erfaringer, gode som dårlige, fra det danske fagretlige system skulle pege på muligheder og udfordringer ved udformningen af processen og afgørelserne på Færøerne.

I kursets første del, gennemførelsen af en case, deltog bestyrelsen for og dommerne ved Fasti Gerdarrættur, et begrænset antal organisationsfolk og advokater samt fra dansk side næstformand Niels Waage, sekretariatslederen og advokater fra henholdsvis en arbejdsgiver- og en lønmodtagerorganisation.

I anden del, hvor kredsene af færøske organisationsfolk og advokater var udvidet, var der indlæg med efterfølgende mulighed for at stille spørgsmål om det danske fagretlige system fra sekretariatslederen og de to danske advokater samt en introduktion til den færøske system ved formanden for voldgiftsrettens bestyrelse.

5.2. Anden erfaringsudveksling

Employment Tribunals

Behandlingen af tvister i arbejds- og ansættelsesretlige sager er i Storbritannien fordelt mellem de almindelige domstole, High Courts med mulighed for appel til Court of Appeal og i princippet tillige House of Lords, og de regionale Employment Tribunals, hvis afgørelser kan indbringes for Employment Appeal Tribunal og med særlig tilladelse efterfølgende for Court of Appeal og eventuelt videre. Hertil kommer Central Arbitration Committee, der i henhold til Employment Relations Act tager stilling til fagforeningers krav om anerkendelse hos arbejdsgivere.

Småsager kan indbringes for såvel de almindelige domstole som Employment Tribunals. I øvrigt er fordelingen som udgangspunkt den, at tvister om rettigheder i henhold til kollektive overenskomster, normalt i form af krav fra den enkelte lønmodtager, hører under de almindelige domstole. Hovedområdet for Employment Tribunals er sager om usaglig afskedigelse og diskrimination samt krav om efterbetaling af løn, feriepenge og løn i opsigelsesperioden mv.

Sekretariatslederen og det faste personale i sekretariatet havde i begyndelsen af juni 2007 lejlighed til at besøge Stratford Employment Tribunal.

Efter en introduktion fra en af dommerne, med gennemgang af det omfattende skriftlige informationsmateriale med tilhørende blanketter, der anvendes i forbindelse med sagsbehandlingen, havde sekretariatet lejlighed til at overvære et længere forberedende retsmøde afholdt af den pågældende dommer. Det drejede sig om et universitets afslag på fortsat ansættelse af en lektor, der mødte personligt og ud fra EU-retlige synspunkter gjorde gældende, at der var tale om diskrimination. Mødet havde til formål at skære sagen til og tilrettelægge hovedforhandlingen i detaljer. Herefter var der mulighed for at tale med en række af de øvrige dommere og det administrative personale.

Det blev i den forbindelse oplyst, at Employment Tribunals er opdelt i 12 regioner af forskellig størrelse med i alt 34 kontorer. Regionerne er i organisatorisk henseende underlagt den centrale Employment Tribunals Service. Det samlede antal medarbejdere er omregnet til fuldtidsstillinger ca. 750, og de regionale kontorer modtager ca. 115.000 sager om året, mens Employment Appeal Tribunal modtager knap 1.800.

Under hovedforhandlingen sættes et Employment Tribunal af en juridisk uddannet formand, der er hel- eller deltidsansat og enten dommer eller advokat, og 2 lægdommere fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside. Sager om krav på efterbetaling behandles dog normalt af formanden alene. Employment Appeal Tribunal har ligeledes 3 medlemmer, en dommer og 2 lægdommere med erfaringer fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside. Ved behandlingen af ansættelses og arbejdsretlige sager sættes Court of Appeal med 3 juridiske dommere, hvoraf en skal have særligt kendskab til arbejdsmarkedsforhold.

Målet er, Employment Tribunals skal afholde første retsmøde skal afholdes inden for 26 uger i mindst 75 % af sagerne, og at mindst 85 % af dommene skal afsiges inden 4 uger efter hoved-

forhandlingen. Stratford Employment Tribunal levede ikke helt til det første mål, idet der var problemer med at få besat kontorstillinger som følge af planer om at koncentrere den administrative sagsbehandling i 5 centre, som også skulle virke som sekretariat for en række andre regionale tvist-løsningsorganer. Det andet mål blev derimod opfyldt, ikke mindst fordi dommerne tilstræber at tilkendegive resultatet og begrundelsen herfor mundtlig umiddelbart efter hovedforhandlingens afslutning. Medmindre en af parterne kræver en fuldstændig dom, følges denne tilkendegivelse alene op med kort skriftlig afgørelse.

Industrial Court of Tanzania

Arbejdsrettens samarbejde siden 2004 med Industrial Court of Tanzania, der var led i Danidas erhvervsudvekslingsprojekt for landet, afsluttedes med sekretariatslederens besøg i Dar es Salaam i første halvdel af juni 2007 og en sammenfattende rapport med en række anbefalinger til fortsat effektivisering og udbygning af den tanzanianske rets samarbejde og kommunikation med brugerne.

Under besøget blev 2 love fra 2004, Employment and Labour Relations Act og Labour Institutions Act, sat i kraft med den virkning, at en stor del af de ansættelses- og arbejdsretlige tvister i Tanzania fremover skal søges afsluttet lokalt ved mediation og voldgift i et system, der styres af Commission for Mediation and Arbitration. Den centrale retslige behandling reserveres herefter først og fremmest til sager af mere principiel karakter eller større værdi. Samtidig blev retten enekompetent inden for sit område og omdannedes, med den hidtidige dommerbesætning og det hidtidige personale, til Labour Division of the High Court of Tanzania, hvis afgørelser kan indbringes for landets højeste retsinstans, Court of Appeal.

Under hensyn til den usikkerhed, der herefter var om fordelingen af sagerne mellem de forskellige tvistløsningsorganer, anbefalede Arbejdsretten, at beslutningen om, hvorvidt der skulle ske tilretning af det it sagsstyrings- og behandlingssystem, der var udviklet som led i samarbejdet mellem de to retter, eller det eventuelt skulle videreudvikles til et nyt, som kunne fungere sammen med mediations- og voldgiftsorganernes, afventede et bedre grundlag for at skønne over det fremtidige antal sager ved Labour Division og sagernes karakter.

Industrial Relations Court of Malawi

I forlængelse af besøget i Tanzania havde sekretariatslederen lejlighed til i Blantyre, der er det administrative center i Malawi, som er på 118.000 km² og har 12 mill. indbyggere, at drøfte en række praktiske sagsbehandlingsspørgsmål med formanden for den sparsomt bemandede og udstyrede Industrial Relations Court, der modtager omkring 900 sager om året. Drøftelserne koncentrerede sig om mulighederne for at for anvendelse af it i forbindelse med sagsstyring og -behandling samt kommunikation, et emne som formanden under et besøg i Arbejdsretten i 2006 havde vist særlig interesse for. Sekretariatslederen fik samtidig en grundig orientering om det ansættelses- og arbejdsretlige tvistløsningsystem i Malawi, der på mange måder minder om det tidligere tanzanianske, og havde lejlighed til at overvære en række forberedende retsmøder.

European Association of Labour Court Judges

I slutningen af juni 2007 deltog Arbejdsrettens formand i den årlige kongres, der blev afholdt på militærakademiet i Oslo. Emnerne var en analyse af den nordiske model og en diskussion under overskriften Collective Agreements – a hindrance or a support for social protection?

XVth Meeting of European Labour Court Judges

Sekretariatslederen deltog i begyndelsen af september 2007 i mødet, hvor emnerne for diskussionen var aldersdiskrimination og outsourcing. Mødet blev holdt i Bundesarbeitsgericht i Erfurt, hvis arbejdsområder og –former blev præsenteret for deltagerne.

Udenlandske besøg i Arbejdsretten

I efteråret 2007 modtog retten besøg dels af en gruppe tyske dommere og dels en ungarnsk delegation, der var i landet som led i et samarbejde med Dansk Industri. De besøgende blev orienteret om det danske arbejdsretlige tvistløsningssystem i almindelighed og Arbejdsretten i særdeleshed af henholdsvis næstformand Niels Waage og sekretariatslederen.

Bilag

1. Arbejdsretsloven

Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Kapitel 1. Arbejdsretten

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager.

Stk. 2. Retten har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, når det findes hensigtsmæssigt.

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

Stk. 2. Efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og de ordinære dommere kan beskæftigelsesministeren beslutte at forhøje antallet af næstformænd op til 7.

§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:

- 1) 3 ordinære medlemmer og 6 suppleanter indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 2) 1 ordinært medlem og 4 suppleanter indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab.
- 3) 2 ordinære medlemmer og 4 suppleanter indstilles af Finansministeriet, Danske Regioner og KL i fællesskab.
- 4) 4 ordinære medlemmer og 10 suppleanter indstilles af Landsorganisationen i Danmark.
- 5) 2 ordinære medlemmer og 7 suppleanter indstilles af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.

Stk. 2. Beskikkelsen gælder for 5 år regnet fra en 1. januar og foretages hvert 5. år på grundlag af de indstillinger, som organisationerne og myndighederne har meddelt retten. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af december, beskikker beskæftigelsesministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-års-perioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.

§ 4. Rettens formand og næstformænd skal alle opfylde de almindelige betingelser for at være dommer. De beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.
Stk. 2. Rettens formand og næstformænd indgår på den i § 27, stk. 1, anførte liste.

§ 5. Arbejdsretten bistås af et sekretariat. Sekretariatslederen skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer og udnævnes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens formand.

§ 6. For Arbejdsrettens dommere og suppleanter samt for formandskabet og sekretariatslederen gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Stk. 2. Den, som deltager i pådømmelsen af en sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet fremsættes så vidt muligt straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i hovedforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før hovedforhandlingens begyndelse. Retsformanden træffer ved beslutning afgørelse om en dommers habilitet. Under hovedforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I hovedforhandlinger ved Arbejdsretten deltager et medlem af formandskabet som retsformand samt 3 ordinære dommere eller suppleanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside, jf. dog § 8.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de organisationer eller myndigheder, som er nævnt i § 3, stk. 1, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,
- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence,
- 7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift og
- 8) vægring omfattet af § 32.

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3. Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab.

Adgangen til at indbringe sådanne sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.

Stk. 4. Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, kan sager vedrørende uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for Arbejdsretten, når retten billiger det og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom.

§ 10. Hører en sag i sin helhed under en faglig voldgiftsret, jf. § 21, kan Arbejdsretten afvise sagen. Er parterne enige derom, kan retten dog afgøre sagen. Hører sagen delvis under en faglig voldgiftsret, kan retten udsætte sagens behandling, til voldgiftskendelse er afsagt.

Stk. 2. Arbejdsretten kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

§ 11. Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, hvis arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Dette gælder dog ikke for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL.

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

Stk. 2. Bod kan ikke idømmes de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmødet omtalt i § 9, stk. 2, eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

Stk. 3. Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

Stk. 4. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 5. Bodden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Stk. 6. Under særlig formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Det samme gælder, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Stk. 7. Som en særlig skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

§ 13. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed, jf. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i Arbejdsretten ved rettergangsfuldmægtig.

§ 14. Sag anlægges ved indlevering af klageskrift til Arbejdsretten.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

- 1) parternes navn og adresse,
- 2) klagerens påstand,
- 3) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 4) angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig.

§ 15. Sekretariatet sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet med bilag til indklagede og opfordrer samtidig denne til at afgive svarskrift med eventuelle bilag. Om fornødent lader sekretariatet klageskriftet forkynde for indklagede efter retsplejelovens regler om forkyndelse.

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde

- 1) indklagedes påstand,
- 2) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 3) angivelse af de dokumenter og andre beviser, indklagede vil påberåbe sig.

§ 16. Forberedelsen af sagen til eventuel hovedforhandling finder sted i et eller flere forberedende retsmøder.

Stk. 2. Under de forberedende retsmøder beklædes retten af formanden, en af næstformændene eller sekretariatslederen.

Stk. 3. Med parternes samtykke kan retten afgøre sagen på et forberedende retsmøde. Afgørelsen kan med parternes indforståelse træffes ved beslutning.

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre, jf. dog stk. 5. Med parternes tiltræden kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne.

Stk. 5. Møder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse efter stk. 3, foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 17. For hovedforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Hovedforhandlingen foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 18. Dommen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og retsformanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. De afgivne stemmer indføres i uddrag i stemmeafgivningsbogen.

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Stk. 3. Udkast til dommen udarbejdes af retsformanden, hvorefter den endelige ordlyd vedtages af de deltagende dommere.

§ 19. Dommen, der afsiges i et offentligt retsmøde ved oplæsning af domsslutningen, skal ledsages af grunde, men ikke indeholde oplysning om de forskellige meninger under afstemningen.

Stk. 2. Ved dommen skal det pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Retten kan undtagelsesvis pålægge begge parter at betale en del af beløbet.

§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.

Stk. 2. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentlig forskelligt resultat,
- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ansøgeren indgribende tab, og
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Kapitel 2. Faglige voldgiftsretter

§ 21. For faglige voldgiftsretter indbringes

- 1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,
- 2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og
- 3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

§ 22. Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

§ 23. Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisa-

tioner på enten arbejdstager- eller arbejdsgiverside eller til en medlemsorganisation eller medlemsvirksomhed af en sådan organisation at optræde som part.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i en faglig voldgiftsret ved rettergangsfuldmægtig.

§ 24. Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

Stk. 2. Den faglige voldgiftsret kan i en sag indbragt i medfør af § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

Stk. 3. I det omfang det følger af EU-rettens regler om nationale retters forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for De Europæiske Fællesskabers Domstol, kan henholdsvis skal en faglig voldgiftsret foretage sådan forelæggelse.

§ 25. En faglig voldgiftsret består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Opmanden fungerer som rettens formand.

Stk. 2. Parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot 1 medlem fra hver side eller uden partsudpegede medlemmer.

Stk. 3. Parterne kan beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd.

§ 26. En person kan ikke være medlem af en faglig voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, som vedkommende har personlige interesser i.

Stk. 2. For opmanden i den faglige voldgiftsret gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

§ 27. Udpegning af en dommer som opmand for den faglige voldgiftsret sker, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning herom. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed i overensstemmelse med parternes indstilling. Listen fastlægges efter indstilling fra de organisationer og myndigheder, som er nævnt i § 3, af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

Stk. 2. Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på listen nævnt i stk. 1, sker ligeledes, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

Stk. 3. Hvis parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden i overensstemmelse med parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

§ 28. Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

Stk. 2. Afgørelse efter stk. 1 træffes ved kendelse. Kendelse skal afsiges snarest muligt og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 3. De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten kan aftale at afslutte sagen forligsmæssigt, herunder også at sagen afsluttes, ved at klager frafalder klagen. Sådan aftale kan indgås, indtil der er afsagt kendelse i sagen.

Stk. 4. Opmanden kan i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers vote-ring mundtligt tilkendegive, hvad en opmandskendelse i sagen vil gå ud på. De partsudpegede medlemmer kan i så fald aftale at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkende-

givelse og i den forbindelse aftale, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Opmanden udarbejder i givet fald et protokollat indeholdende en sådan skriftlig tilkendegivelse og det indgåede forlig. Reglen i stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på et sådant protokollat, dog er fristen 4 uger.

Stk. 5. En kendelse efter stk. 2 skal ledsages af grunde. Er parterne enige derom, kan sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation udelades.

Stk. 6. Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, hvis

- 1) klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og den faglige voldgiftsret finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,
- 2) parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag eller
- 3) den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftssagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

Stk. 7. Kendelser kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.

§ 29. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Voldgiftsforhandlingen foregår for åbne døre. Opmanden eller parterne kan dog under hensyn til sagens art og omstændigheder beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 30. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Stk. 2. Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

§ 31. Parterne betaler opmandens honorar og udgifter med lige andel til hver. Hver af parterne afholder i øvrigt selv egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.

§ 32. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i denne lov, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

§ 33. Bestemmelserne i dette kapitel finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

Stk. 2. De til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter.

Kapitel 3. Fuldblyrdelse, ikrafttrædelsesbestemmelser og ændringer i andre love

§ 34. Arbejdsrettens domme, afgørelser efter § 16, stk. 3, og beslutninger om sagsomkostninger samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme m.v. og forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de afgørelser og forlig, som er nævnt i stk. 1 og 2.

§ 35. Loven træder i kraft den 1. marts 2008.

Stk. 2. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten ophæves.

Stk. 3. Loven finder anvendelse på faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. § 34 gælder for afgørelser, som træffes efter lovens ikrafttræden, og for afgørelser, som er truffet inden lovens ikrafttræden, og som kunne fuldbyrdes efter lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten.

Stk. 4. De ordinære dommere og suppleanter, som i medfør af § 3 i lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten er beskikket for 5 år regnet fra den 1. januar 2008, fortsætter, indtil beskikkelsen udløber.

§ 36. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§§ 37-40. (Udeladt).

2. Retningslinier for Arbejdsrettens sagsbehandling

1. Indsendelse af klageskrifter

Klageskrifter med eventuelle bilag skal så vidt muligt mailes til klageskrifter@arbejdsretten.dk. Et enkelt eksemplar er også tilstrækkeligt, hvis materialet fremsendes i papirform.

Sager (f.eks. om verserende, påstået overenskomststridig arbejdsnedlæggelse eller lockout), der ønskes berammet meget hurtigt, skal være tydeligt mærket *hastesag* og sendes pr. mail til aretten@arbejdsretten.dk

Bilag fra arbejdsgiverparter skal nummereres, mens bilag fra lønmodtagerparter skal forsynes med bogstaver (litreres).

Klagerne sender selv kopi af materialet til de indklagede.

2. Forberedelse af sagerne

Under den fortsatte sagsbehandling skal henvendelse til retten så vidt muligt ske på aretten@arbejdsretten.dk.

Parterne sender selv kopi af processkrifter og eventuelle bilag til hinanden.

Sager mellem organiserede parter

Hvis klageren i henhold til aftale med indklagede* anmoder om berammelse af det forberedende møde på en *bestemt ordinær retsdag* (normalt torsdag), der ligger 3 uger efter modtagelse af klageskriftet eller på en senere bestemt ordinær retsdag inden for 6 uger, imødekommes dette, hvis der er plads. Fristen for indlevering af svarskrift er fredag kl. 12 i ugen før retsmødet.

Anmoder klageren *ikke om et forberedende møde på en bestemt dag*, berammer sekretariatet som udgangspunkt mødet til afholdelse på den første ordinære retsdag, der ligger mere end 4 uger efter

modtagelsen af klageskriftet, og hvor der er plads. Fristen for indlevering af svarskrift er fredag kl. 12 i ugen før retsmødet.

I sager om *ikke-verserende arbejdsnedlæggelser* anmoder sekretariatet ikke om svarskrift, men berammer blot et forberedende møde til afholdelse på den førstkommende ordinære retsdag, der ligger mindst 6 uger efter modtagelse af klageskriftet.

Ved det forberedende mødes begyndelse skal parterne som udgangspunkt aflevere lister med de mødendes navne, stillingsbetegnelser og tilhørsforhold.

På mødet forudsættes partsrepræsentanterne med udgangspunkt i allerede udvekslede processkrifter at være forberedt på at *procedere* eventuelle formalitetsspørgsmål og spørgsmål om bodsudmåling samt *drøfte* sagens realitet med det medlem af rettens formandskab, der beklæder retten.

Under retsmødet tages i øvrigt stilling til, hvilken afgørelsesform der sigtes mod, ligesom der lægges en tidsplan for den videre sagsbehandling (fastsættes frister for afgivelse af yderligere nødvendige processkrifter, tages stilling til, hvornår sagen kan forventes at være færdigforberedt, aftales yderligere nødvendige forberedende møder, især med henblik på stillingtagen til formalitetsspørgsmål eller overladelse af sagens afgørelse til retsformanden i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, eller foretages foreløbig/endelig berømmelse af hovedforhandling).

Det tilstræbes således, at en sag i almindelighed kun behandles på 2 retsmøder, nemlig det forberedende møde, der indkaldes til efter modtagelse af klageskriftet, og et afsluttende møde med overladelse af afgørelsen til retsformanden eller hovedforhandling. Det er derfor vigtigt, at der er den nødvendige forberedelse til og deltagelse i det første møde.

Der kan dog afholdes yderligere forberedende møder. En anmodning herom skal være begrundet/lægge op til en stillingtagen, og den anden parts syn herpå skal være indhentet.

Arbejdsretten forudsætter, at parterne selv sørger for, at yderligere processkrifter mv. udveksles i overensstemmelse med den plan, der blev fastlagt på det forberedende møde.

Hastesager

I sager om verserende konflikter m.v. (herunder påstået overenskomststridig arbejdsnedlæggelse eller lockout), hvor der i fremsendelsesskrivelsen til klageskriftet udtrykkeligt er anmodet om meget hurtig indkaldelse, berammer sekretariatet et forberedende retsmøde den første ordinære retsdag (normalt torsdag) eller, efter særlig anmodning, førstkommende mandag.

Det er en forudsætning, at klageren forinden har sikret sig, at indklagede er indforstået med at møde**, samt at sekretariatet underrettes, for så vidt angår ordinære retsdage senest kl. 12 og for så vidt angår mandage senest kl. 9, samt at sekretariatet i alle tilfælde modtager sagens akter senest kl. 12 den dag, hvor retsmødet skal holdes.

I meget hastende tilfælde kan der helt undtagelsesvis berammes forberedende retsmøder uden for de nævnte dage.

Almindelige sager mod uorganiserede arbejdsgivere

Sekretariatet sørger for at få klageskriftet forkyndt for indklagede med opfordring til at svare skriftligt inden 14 dage efter forkyndelsen og med orientering om konsekvenserne af at undlade dette.

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

Afgiver indklagede *svarskrift*, indhenter sekretariatet sædvanligvis replik fra klageren og duplik fra indklagede, før der berammes et forberedende retsmøde til nærmere drøftelse og eventuel afslutning af sagen. Indkaldelsen til mødet forkyndes for indklagede, der ikke er repræsenteret af advokat.

Ved det forberedende mødes begyndelse skal parterne som udgangspunkt aflevere lister med de mødendes navne, stillingsbetegnelser og tilhørsforhold.

Hvis det ikke er muligt at løse sagen forligsmæssigt eller ved, at den straks overlades til sekretariatslederens afgørelse i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, lægges der så vidt muligt en tidsplan for den videre sagsbehandling, og der kan fastsættes frister for afgivelse af yderligere nødvendige processkrifter samt aftales yderligere forberedende retsmøder, især med henblik på forligsforhandling eller overladelse af sagens afgørelse til sekretariatslederen.

Ønsker parterne eller en af disse, at sagens afgørelse overlades til et medlem af rettens formandskab, eller at der afholdes en egentlig hovedforhandling, overføres sagen til den ordinære retsdag for en af retsformændene.

3. Hovedforhandling

Når faglige dommere er udmeldt, underretter sekretariatet parterne om disses navne. Eventuel henvendelse i den forbindelse rettes til sekretariatet.

Medmindre andet er aftalt med retsformanden, skal parterne indlevere endelige *påstandsdokumenter*, som udover deres respektive påstande indeholder anbringender og angivelse af de dokumenter, parten vil påberåbe sig, og de beviser, der agtes ført. Klageren skal endvidere udarbejde udkast til *ekstrakt*, forelægge dette for indklagede og herefter udarbejde endelig ekstrakt indeholdende fotokopier af relevante processkrifter og retsbogsudskrifter samt det materiale, der i øvrigt skal anvendes under hovedforhandlingen. Endelig skal parterne udarbejde *samlinger af afgørelser og litteratur*, de agter at henvise til under forhandlingen.

Når der er udarbejdet ekstrakt, skal der ikke indleveres ekstra kopier af sagsakterne, men når der efter aftale ikke udarbejdes en sådan, skal parterne hver især indlevere kopier af processkrifter og bilag samt af relevante retsbogsudskrifter.

Materialet skal indleveres til sekretariatet, således at det kan sendes/overbringes de udmeldte dommere. Medmindre andet er aftalt, sender/overbringer parterne således ikke selv materiale til dommerne.

Der indleveres 9 papireksemplarer af materialet til sekretariatet. Skal sagen behandles med udvidet formandskab, skal der dog indleveres i alt 11 papireksemplarer. Beklædes retten efter en af parter-

nes ønske også under hovedforhandlingen af retsformanden alene indleveres 3 eksemplarer og, hvis formandskabet er udvidet, 5 eksemplarer.

Materialet bør være sekretariatet i hænde senest 10 dage før hovedforhandlingen.

Bliver der undtagelsesvis tale om at indlevere materiale senere end 10 dage før hovedforhandlingen, skal vedkommende part meddele sekretariatet dette telefonisk på 3395 6722 eller maile det til aretten@arbejdsretten.dk med oplysning om, hvornår materialet vil foreligge. I den forbindelse aftales det, hvorledes materialet overbringes til dommerne.

I god tid før hovedforhandlingen bør parterne fremsende en tidsplan, ligesom en part giver meddelelse om indkaldelse af yderlige vidner til sekretariatet og den anden part, for sekretariatets vedkommende gerne pr. mail til aretten@arbejdsretten.dk.

Umiddelbart før hovedforhandlingen begynder, skal parterne aflevere lister med de mødendes navne, stillingsbetegnelser og tilhørsforhold, gerne i 2 eksemplarer.

Retningslinierne har virkning fra den 1. juni 2008.

* DA og LO har indbyrdes aftalt, at sager som udgangspunkt ønskes berammet på første ordinære retsdag, der ligger 3 uger efter, klageskrift er modtaget i retten, og at svarskrift i så fald bør være retten og modparten i hænde i rimelig tid inden det forberedende retsmøde. Hvis klageskrift er fremsendt senere end 3 uger efter fællesmødet, forlænges fristen for afgivelse af svarskrift dog med det antal dage, der er forløbet efter de 3 uger, dog maksimalt 2 uger, medmindre fristen efter skriftlig begrundet anmodning til retten er udvidet med yderligere 3 uger.

** DA og LO har indbyrdes aftalt, at klageskrift i sager, der ønskes hastebehandlet, skal være den modstående organisation i hænde senest kl. 12 dagen før, den forventes behandlet, i tilfælde hvor der har været afholdt fællesmøde om onsdagen dog senest kl. 10 torsdag, hvis sagen forventes behandlet dér. Forventes sagen hastebehandlet om mandagen, skal klageskrift være den modstående organisation i hænde senest fredag kl. 12, i tilfælde hvor fællesmøde først er afholdt fredag eller lørdag dog senest mandag kl. 10. LO har oplyst, at LO ikke kan forventes at give tilsagn om at møde tidligere end aftalt med DA.

3. Arbejdsrettens behandling af sager mod uorganiserede, udenlandske virksomheder

Klageskrift og oversættelse

Virksomhedens navn og adresse skal angives så nøjagtigt som muligt, ligesom klageskriftet forudsættes at være udformet på en sådan måde, at påstanden i givet fald kan anses for begrundet i sagsfremstillingen og det i øvrigt med skriftet følgende materiale, herunder med hensyn til værnetings-spørgsmålet og opgørelsen af efterbetalingskrav eller besparelser, der vil kunne tages hensyn til ved bodsudmåling. Klageskriftet og eventuelt vedlagte bilag skal normalt ledsages af en autoriseret oversættelse til det officielle sprog i den stat, hvor virksomheden har hjemme.

Forkyndelse af klageskrift og opfordring til at svare

I en skrivelse på ovennævnte sprog opfordrer retten virksomheden til at svare skriftligt inden for 14 dage efter forkyndelse af klageskriftet og vejleder den om konsekvenserne af at undlade dette. Skrivelsen og klageskriftet med eventuelle bilag og oversættelser sendes til forkyndelse for virksomheden gennem myndighederne i dennes hjemstat.

Videre sagsbehandling

Hvis virksomheden svarer, anmoder retten om replik og duplik, før den indkalder til et udvidet forberedende retsmøde. Er virksomheden ikke repræsenteret af dansk advokat forkyndes mødeindkaldelsen for virksomheden eller dennes repræsentant.

Svarer virksomheden ikke, eller udebliver den fra mødet, afsiger retten dom efter klagerens påstand, for så vidt denne findes begrundet i sagsfremstillingen og det i øvrigt fremkomne.

Fremsendelse og forkyndelse af udeblivelsesdom

Retten lader normalt en udeblivelsesdom oversætte, før den dels sendes direkte til virksomheden med almindeligt brev og dels sendes til forkyndelse for den gennem hjemstatens myndigheder. I begge tilfælde medfølger en genoptagelsesvejledning på vedkommende sprog.

Bekræftelse af dom/retsformandafgørelse/retsforlig og udstedelse af eksegitetsattest

Når sagen er afgjort eller forlig ført til retsbogen og betalingsfristen udløbet, kan den berettigede part få en bekræftet genpart af dom- eller retsbogen med påtegning om, at afgørelsen ikke kan appelleres samt er endelig og eksegitet her i landet/forliget er endeligt og eksegitet her i landet. Til brug ved fuldbyrdelse i andre EU-stater udsteder retten endvidere efter anmodning attest i henhold til artikel 54 og 58 i forordning 44/2001/EF om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område. Endelig kan vedkommende efter anmodning få kopi af materiale, som retten har sendt til modparten, og af forkyndelsespåtegninger m.v.

4. Regler for behandling af faglig strid (2006-normen)

Vedttaget af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmark den 27. oktober 2006

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer, vil disse rettigheder og forpligtelser tillige være gældende for den enkeltvirksomhed, der er part i en overenskomst.

§ 1. Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde – jf. dog § 16 og § 17 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Lokal forhandling

§ 2. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgå i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Mægling

§ 3. Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§ 4. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§ 5. Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§ 6. Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Organisationsmøde

§ 7. Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§ 8. Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§ 9. På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig voldgift

§ 10. Er der ikke opnået enighed på et mæglingssmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 11 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§ 11. For de faglige voldgiftsretter indbringes:

- sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1,
- sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3, 2. pkt.,
- sager, som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,
- sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§ 12. Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§ 13. Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§ 14. Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, at den faglige voldgiftsret sættes her-
efter.

Habilitet

§ 15. Ingen kan være medlemmer af mæglingssudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Arbejdsstandsning og -vægring

§ 16. De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 17. I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

5. Resumeer af domme afsagt i 2007

Dommenes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

5.1 Arbejdsretten

Om konfliktvarslers lovlighed

Arbejdsrettens dom af 4. april 2007 (A 2006.445)

Udvidet formandskab, uden faglige dommere

Fagforbunds overenskomstkrav om gebyrer og kontrolforanstaltninger ulovlige

En afdeling af fagforbund fremsatte krav om, at en virksomhed skulle tiltræde forbundets overenskomst med en landsdækkende arbejdsgiverforening ved et udkast til overenskomst, hvorefter virksomheden til dækning af forbundets udgifter med at vedligeholde overenskomsten og sikre, at den bliver efterlevet, skulle betale godt 600 kr. i afgift om måneden pr. medarbejder, som arbejdede inden for forbundets område uden at være medlem af dette. Derudover skulle virksomheden acceptere en række kontrolforanstaltninger for alle medarbejdere (fremsendelse af lønsedler) og videregående foranstaltninger for udenlandske medarbejdere (fremsendelse af ansættelseskontrakt mm.). Da virksomheden ikke underskrev tiltrædelsesoverenskomsten, iværksatte afdelingen konflikt; og virksomheden indbragte spørgsmålet om lovligheden heraf for Arbejdsretten. Efterfølgende meddelte forbundet, at afgiftskravet var nedsat til 300 kr.; og under sagen blev det oplyst, at forbundet havde beregnet sine gennemsnitlige månedlige omkostninger til fagligt arbejde til godt 300 kr. pr. medlem og afdelingen sine til knap 300 kr. Arbejdsretten fastslog, en uorganiseret arbejdsgiver kun kan stilles ringere i en tiltrædelsesoverenskomst end organiserede arbejdsgivere i brancheoverenskomsten, hvis det er sagligt begrundet. Der kunne ikke afvises, at der forelå en saglig begrundelse for at kræve dokumentation for indbetaling af bl.a. pension. Det kunne heller ikke anses for usagligt eller urimeligt at opkræve en afgift til medfinansiering af forbundets foranstaltninger, forudsat afgiften blev fastsat til et beløb, som ikke var urimeligt henset til de fordele, arbejdsgiveren opnår. Ved det konkrete krav om en afgift på 600 kr. (senere nedsat til 300 kr.) ville virksomheden imidlertid blive pålagt at kompensere forbundet delvis for dets tab af medlemskontingent, når den beskæftiger uorganiseret arbejdskraft. Forbundet mister også medlemskontingent, når organiserede arbejdsgivere beskæftiger uorganiseret arbejdskraft, og der var ikke påvist nogen saglig grund til at gøre forskel på organiserede og uorganiserede arbejdsgivere i den relation. Dertil kom, at en sådan bestemmelse ville have karakter af omgåelse af foreningsfrihedslovens § 4 c. Det måtte endelig lægges til grund, at kravet om yderligere kontrolforanstaltninger til sikring af en effektiv efterlevelse af overenskomsten vedrørte forhold, som også gør sig gældende i forhold til organiserede arbejdsgivere. Der var derfor ikke påvist nogen saglig begrundelse for at forskelsbehandle organiserede og uorganiserede arbejdsgivere i den henseende. Det afgivne konfliktvarsel måtte herefter anses for ulovligt. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 82

Arbejdsrettens dom af 18. januar 2007 (A 2006.786)

Uden faglige dommere

Liste over medlemmer på arbejdspladsen ikke nødvendig ved strejkevarsel over for uorganiseret arbejdsgiver, der opfordrer disse til at melde sig ud af forbundet

Et fagforbundet konflikt og blokade over for en uorganiseret virksomhed til ikrafttræden 20 dage senere. Virksomhedens advokat tilkendegav, at han opfattede varslet som omfattende både strejke og blokade, og protesterede mod dets lovlighed med bemærkning, at det er en betingelse for at iværksætte strejke, at man oplyser identiteten på de medarbejdere, der vil deltage, og overholder disses individuelle opsigelsesvarsler. Forbundet, som angiveligt havde varslet konflikten med et varsel, der kunne rumme det længste individuelle opsigelsesvarsel, efterkom ikke dette ønske; og virksomheden indbragte herefter sagen for Arbejdsretten med krav om, at den varslede konflikt og blokade blev kendt ulovlig. Da det måtte lægges til grund, at virksomheden havde været klar over, at forbundet bl.a. ville iværksætte en strejke, fandt retten ikke grundlag for at tilsidesætte varslet med henvisning til, at det ikke med fornøden klarhed omfattede strejke. I overensstemmelse med

sædvanlig arbejdsretlig praksis skal et strejkevarsel for at være lovligt i en situation, hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem lønmodtagerorganisationen og virksomheden, iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold med angivelse af navnene på de personer, der er omfattet af varslet. Retten lagde efter bevisførelsen til grund, at en navneliste i det foreliggende tilfælde ville være uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden, og at fagforbundet havde grund til at frygte, at den ville kunne blive misbrugt i virksomheden til organisationsfjendtlig adfærd. På den baggrund kunne der ikke stilles krav om, at det afgivne varsel for at være lovligt skulle angive navnene på dem, som ville være omfattet, og forbundet blev derfor frifundet. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 106

Arbejdsrettens dom af 12. marts 2007 (A 2006.1043-44)

Spørgsmål om lovligheden af centralorganisationers konfliktvarsel

Da forhandlinger om indgåelse af kollektiv aftale om løn og arbejdsvilkår ikke var resulteret i en overenskomst, afgav to centralorganisationer konfliktvarsel over for Personalestyrelsen, der protesterede mod lovligheden under henvisning til, at sådanne varsler efter hovedaftalerne skal afgives af de enkelte medlemsorganisationer. Centralorganisationerne fastholdt, at varslerne var lovlige, og spørgsmålet blev indbragt for Arbejdsretten, som lagde til grund, at der var truffet beslutning om at varsle blokade i de enkelte medlemsorganisationer. Da retten ikke fandt, at de pågældende hovedaftaler udelukkede, at medlemsorganisationerne efter at have truffet beslutning herom i de kompetente organer overlader det til centralorganisationerne at afgive varsel, var de meddelte konfliktvarsler ikke ulovlige. Personalestyrelsen kunne ikke have været i tvivl om, hvilke medlemsorganisationer der var tilsluttet de to centralorganisationer, og da omfanget af varslerne fremgik af varslingsbrevene med tilstrækkelig klarhed, blev centralorganisationernes frifindelsespåstand taget til følge.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 112

Arbejdsrettens dom af 28. marts 2007 (A 2007.135-37)

Uden faglige dommere

Medlemmer af arbejdsgiverforening kunne ikke selv opsige overenskomst

I november 2006 opsagde 32 virksomheder, der havde meldt sig ud af en arbejdsgiverforening med virkning fra 1. januar 2007, for deres vedkommende overenskomsten mellem denne og et fagforbundet til bortfald ved dens udløb 1. marts 2007, i februar 2007 gentog de opsigelsen og påberåbte sig til støtte herfor også en netop indgået aftale mellem DA og LO om rammerne for overenskomstforhandlingerne 2007, hvoraf bl.a. fremgik, at alle overenskomster, der kunne opsiges til ophør 1. marts 2007, betragtedes som opsagte, og i marts 2007 varslede de lockout på baggrund af overenskomstopsigelserne. Arbejdsretten udtalte, at virksomhederne i november 2006 stadig var medlem af arbejdsgiverforeningen og derfor ikke på det tidspunkt beføjte til på egen hånd at opsige overenskomsten. Efter deres udtræden af foreningen pr. 1. januar 2007, stod de uden for det område, som var reguleret af aftalen mellem DA og LO, og de kunne derfor ikke påberåbe sig den til støtte for deres opsigelse af overenskomsten. Virksomhederne havde herefter ikke foretaget behørig opsigelse af overenskomsten, og den pr. 1. marts 2007 etablerede frigørelseskonflikt var følgelig overenskomststridig. Virksomhederne skulle derfor (som tilkendegivet ved domsforhandlingens afslutning den 13. marts 2007) straks bringe lockouten til ophør og retablere ansættelsesforholdene til forbundets medlemmer, ligesom de skulle efterbetale løn for den periode lockouten havde pågået, samt hver især betale en bod på 30.000 kr. Ved udmålingen af sidstnævnte, blev der bl.a. lagt vægt på, at overenskomstbruddet var af alvorlig karakter og lockouten iværksat uden at afvente afklaring af, om opsigelsen af overenskomsten var lovlig.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 138

Arbejdsrettens dom af 24. august 2007 (A 2007.293)

Udvidet formandskab, uden faglige dommere

Blokadevarsel med henblik på opnåelse af overenskomst for freelancearbejde lovligt

Journalistforbundet havde varslet konflikt over for en medievirksomhed med henblik på at opnå overenskomst eller anden kollektiv aftale for nogle medlemmer, der var freelancejournalister, og DM fagforeningen sympatikonflikt. Kravet omfattede vilkår for ophavsretlig videreudnyttelse, som blev fremsat efter, virksomheden havde sendt freelancemedarbejderne et oplæg til aftale herom. Virksomheden krævede, at konfliktvarslerne blev kendt ulovlige og henviste bl.a. til, at der ikke bestod et sædvanligt arbejdsgiver/lønmodtagerforhold, at journalistforbundet ikke ønskede en kollektiv overenskomst, men en aftale om ophavsretlig videreudnyttelse, at varslene stred mod konkurrenceloven, da det var rettet mod arbejde, som udføres af selvstændige erhvervsdrivende, samt at det var uklart. Arbejdsretten udtalte, at freelancearbejde, der udføres under forhold, som er mere karakteristiske for ansættelsesforhold end for selvstændig virksomhed, må betegnes som lønmodtagerarbejde udført som løsarbejde. Da en stor gruppe freelancere hos virksomheden fandtes at udføre journalistisk arbejde som løsarbejde, havde forbundet en faglig og anerkendelsesværdig interesse i at opnå overenskomst for disse medarbejdere; og vilkår for ophavsretlig videreudnyttelse måtte anses for et væsentligt led i journalisters ansættelsesvilkår. Da konfliktvarslene omfattede journalister, der udfører arbejde som selvstændig erhvervsdrivende, eller i øvrigt kunne anses for at have uklart indhold eller rækkevidde, fandtes det at være lovligt; og virksomheden havde til støtte for, at sympatikonflikten var ulovlig, alene henvist til, at hovedkonflikten var det. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 165

Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 (A 2007.831)

Udvidet formandskab, uden faglige dommere

Sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikt rettet mod Nørrebro Bryghus lovlige

3F (hotel og restauration samt industri og service København) varslede i maj 2007 konflikt mod Nørrebro Bryghus med henblik på at opnå overenskomst for serveringspersonale og bryggeriarbejdere på en restauration med husbryggeri på Nørrebro og et flaskebryggeri i Hedehusene. Bryghuset havde forud for konfliktvarslerne indgået overenskomst med medarbejderforeningen, ligesom det ved indmeldelse i RAF 2000/ Restauratørernes Arbejdsgiverforening blev omfattet af dennes overenskomst med Kristelig Fagforening. Hovedkonflikten trådte i kraft juni 2007. Fra august til oktober varslede en række andre LO-organisationer sympatikonflikter, der trådte i kraft i perioden fra august til november. Under konflikten uddelte 3F løbesedler til forbipasserende i området ved restaurationen, ligesom forbundet havde kontakt til flere af bryghusets kunder. Under hovedforhandlingen i Arbejdsretten tiltrådte bryghuset industriens overenskomst for så vidt angår flaskebryggeriet, og parterne var enige om, at sympatikonflikterne mod det herefter var ophørt. Arbejdsretten lagde som ubestridt til grund, at hovedkonflikten var lovlig, og fandt, at der bestod det nødvendige interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikterne. Da det var ubestridt, at sympatikonflikterne var egnede til at påvirke hovedkonflikten, resterende spørgsmålet om sympatikonflikternes omfang var urimeligt i forhold til hovedkonfliktens mål og herunder, om der var anvendt ulovlige kampskrift samt i givet fald betydningen heraf. Retten lagde efter bevisførelsen til grund, at hovedformålet med at kræve overenskomst var at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder den mindsteløn, man havde opnået gennem en landsdækkende overenskomst med HORESTA. 3F's interesse i dette fandtes at være så fundamental og så stærk og legitim, at den retfærdiggjorde, at de andre LO-organisationer iværksatte effektive sympatikonflikter. Disse måtte nødvendigvis være økonomisk mærkbare for bryghuset, men havde efter en samlet vurdering ikke overskredet grænserne for det tilladelige, da de efter det fore-

liggende bl.a. ikke havde haft en sådan effekt, at bryghuset af den grund havde været lukningstruet. Uddelingen af løbesedler mv. var ulovlige kampskridt, men havde efter det oplyste ikke haft nogen nævneværdig indflydelse på konflikten forløb. Brugen af dem kunne derfor ikke føre til at anse sympatikonflikterne for ulovlige; og der var heller ikke grundlag for at antage, at disse skulle være i strid med EU-regler eller menneskerettighedskonventionen.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 178

Om andre kampskridt

Arbejdsrettens dom af 25. maj 2007 (A 2006.455)

Udvidet formandskab, uden faglige dommere

Ikke godtgjort, at fagforbund havde iværksat ny overenskomststridige kampskridt

Ved en dom af 20. juni 2005 (A 2004.435) havde Arbejdsretten pålagt SiD (nu 3F) og Sømændenes Forbund en bod på 3 mill. kr. til Danmarks Rederiforening og Rederiforeningen for Mindre Skibe for iværksættelse af ulovlige og overenskomststridige kampskridt til opnåelse af overenskomst for udenlandske søfarende i form af dels en utilbørlig annoncekampagne rettet mod rederierhvervet og visse navngivne rederier og dels ved at tage initiativ til en resolution fra International Transport Workers Federation (ITF), som erklærede Dansk International Skibsregister (DIS) for bekvemmelighedsflag. Spørgsmålet var, om 3F og Sømændenes Forbund nu havde handlet i strid med dommen ved at iværksætte ny, ulovlige kampskridt, samt om LO havde handlet retsstridigt ved ikke på opfordring at gribe ind. Retten lagde til grund, at en udtalelse fra 3F til ITF alene var et arbejdsblad til brug for en intern debat, og fandt det herefter ikke bevist, at den var udtryk for et kollektivt kampskridt. Et genoptryk af plakaterne fra den tidligere annoncekampagne i stærkt nedfotograferet og nærmest ulæselig gengivelse i Sømændenes Forbunds medlemsblad i forbindelse med en aktuel debat om ytringsfrihed fremstod ikke som en videreførelse af den tidligere kampagne, og retten fandt derfor heller ikke grundlag for at sidestille det med et kollektivt kampskridt. Herefter var det ikke godtgjort, at 3F og Sømændenes Forbund havde tilsidesat den tidligere dom eller iværksat nye overenskomststridige kampskridt, og de indklagede blev frifundet.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 90

Om virksomhedsoverdragelse

Arbejdsrettens dom af 21. december 2007 (A 2007.216, 247 og 601)

Uden faglige dommere

Virksomhed, der var bundet af overenskomst efter virksomhedsoverdragelse, pålagt bod for bl.a. overenskomststridige bortvisning

I forbindelse med overdragelsen af et cafeteria i april 2005 overtog den ny ejer mindst 10 medarbejdere. Af de ansættelsesbeviser, hun fik udleveret, fremgik, at der ikke var nogen overenskomst. Af lønsedler for perioden 2002-05 fremgik imidlertid, at en overenskomst på området havde været fulgt, og på et forhandlingsmøde i oktober 2006 vedrørende efterbetalingskrav fra den nævnte periode anerkendte den tidligere ejer også, at virksomheden havde været omfattet af denne overenskomst. På et forhandlingsmøde i november 2005 tog den ny ejer imidlertid forbehold over for spørgsmålet om overenskomstdækning, og 3F indbragte sagen for Arbejdsretten, der lagde til grund, at den ny ejer hverken på tidspunktet for overdragelsen eller i tiden umiddelbart efter havde vidst eller burde have vidst, at virksomheden var overenskomstdækket. Hun måtte dog senest på forhandlingsmødet have fået et sådant kendskab til eller en formodning om, at dette var tilfældet, at hun for at undgå selv at blive omfattet af overenskomsten skulle have underrettet fagforbundet om, at hun ikke ønskede at tiltræde den. Da hun ikke gjorde dette, måtte hun efter virksomhedsover-

dragelsesloven § 4a, stk. 1, anses for at have tiltrådt overenskomsten 5 uger fra forhandlingsmødet, og hun var følgelig forpligtet til at efterbetale manglende løn og pensionsbidrag. Hun blev endvidere pålagt en bod på 25.000 kr., ved hvis udmåling, der bl.a. blev taget hensyn til, at virksomheden blev taget under konkursbehandling i august 2007. En række ansættelsesbeviser udformet ud fra den forudsætning, at medarbejderne ikke var omfattet af overenskomsten, var således for så vidt mangelfulde, men retten fandt efter omstændighederne ikke grundlag for at tillægge godtgørelse, bortset fra et tilfælde, hvor der slet ikke var udleveret ansættelsesbevis. I juli 2007 nedlagde medarbejderne uvarslet arbejdet for at holde fagligt møde i anledning af en uoverensstemmelse om overenskomstmæssig lønudbetaling. Denne arbejdsnedlæggelse var ubestridt i strid med overenskomsten. Næste morgen blev virksomheden lukket og medarbejdere bortvist uden forudgående advarsel, men 14 dage senere forsøgte ejeren at åbne den igen med ansatte fra Tyskland. Retten lagde herefter til grund, at ejeren havde haft til hensigt at afbryde medarbejdernes ansættelsesforhold definitivt, men dog i det væsentlige fordi hun ikke mente, der var tilstrækkeligt økonomisk grundlag for at drive virksomheden med betaling af overenskomstmæssig løn. På denne baggrund fandt retten, at bortvisningen overvejende ikke var sket i kamphensigt, og kunne således ikke statuere, at der forelå en overenskomststridig lockout. På den anden side fandtes medarbejdernes arbejdsnedlæggelse under de givne omstændigheder ikke at have udgjort en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, at den berettigede bortvisningerne. Ejeren af cafeteriet havde følgelig også her gjort sig skyldig i overenskomstbrud, og medarbejderne havde krav på overenskomstmæssig løn i opsigelsesperioden. Henset til, at virksomheden blev taget under konkursbehandling ret kort tid efter, blev den yderligere bod for dette forhold også fastsat til 25.000 kr. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 154

Om valg mellem flere overenskomster

Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 (A 2006.128)

Overenskomststridigt fravalg ved parallelle overenskomster og spørgsmål om organisationsansvar
Et rederiet havde i en intern e-mail tilkendegivet, at man kun eller helst ville have skibsassistenter fra Metal Søfart, ligesom rederiet kun havde tilbudt en, man vidste var medlem af Sømændenes Forbund, ansættelse som faglært skibsassistent efter metals overenskomst, selvom man også havde overenskomst med sømandsforbundet. Rederiet erkendte, at man ved tilkendegivelsen i e-mailen havde handlet organisationsfjendtligt over for sømandsforbundet, og Arbejdsretten lagde til grund, at denne holdning havde påvirket rederiets daglige mandskabsdisponering. Rederiet erkendte endvidere, at man havde begået overenskomstbrud ved at beslutte, at der på et bestemt skib skulle arbejdes efter metals overenskomst, selvom arbejdet også var dækket af overenskomsten med sømandsforbundet. Rederiet mente imidlertid, at der havde været en sådan driftsmæssig begrundelse for at tilbyde det ovennævnte medlem af sømandsforbundet ansættelse efter metals overenskomst, at det kunne ske uden at krænke overenskomsten med sømandsforbundet. Arbejdsretten udtalte, at det ved parallelle overenskomster dækkende samme arbejde efter praksis kan være berettiget at ansætte det ene forbunds medlemmer under det andets overenskomst, hvis den ønskede ansættelse kun kan etableres under den ene af overenskomsterne. Efter, hvad der var oplyst om indholdet af metals og sømandsforbundets overenskomster, var der imidlertid ingen forskelle, som gjorde det muligt at etablere ansættelsesforhold af en type eller karakter under den ene, der ikke kunne etableres under den anden. Rederiet havde derfor også i dette tilfælde begået brud på overenskomsten med sømandsforbundet, og Arbejdsretten pålagde det under hensyn til grovheden af den udviste organisationsfjendtlige adfærd en bod på 500.000 kr. Der var enighed om, at rederi-foreningen ikke havde gjort sig meddelagtig i de ovennævnte overenskomstbrud, men lønmod-tagersiden fandt, at den havde gjort sig meddelagtig ved ikke på fællesmødet at give rederiet pålæg om at ansætte medlem-

mer af sømandsforbundet under dettes overenskomst. Selvom rederiforeningen ikke fik medhold i, at driftsmæssige hensyn i sig selv kunne begrunde anvendelse af metals overenskomst på medlemmer af sømandsforbundet, fandt retten ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge den bod for delagtighed i rederiets overenskomstbrud. Arbejdsretten henviste i den forbindelse til, at fællesmødet blev afholdt på rederiforeningens begæring, efter sagen var indbragt for retten uden forudgående forhandlingsinitiativ fra sømandsforbundet, og at det først var på fællesmødet, rederiforeningen blev præsenteret for den principielle problemstilling og indtog det af lønmodtagersiden anfægtede standpunkt, som ikke havde haft andet end helt marginal indvirkning på rederiets overenskomstbrud. Dertil kom, at der efter rettens opfattelse ikke er en fuldstændig skarp skillelinje mellem tilfælde, som retten afsagde dom om i henholdsvis 1988 (A 1987.465) og 1990 (A 1990.033), samt at rederiforeningen i sidstnævnte sag tog bekræftende til genmæle over for en påstand fra lønmodtagersiden om overholdelse af vilkårene i metals overenskomst ved beskæftigelse af medlemmer af metal inden for overenskomstens gyldighedsområde med det forbehold, at det ikke kunne udelukkes, at der kan forekomme tilfælde, hvor ansættelse efter en bestemt overenskomst vil være retmæssig på grund af særlige forhold.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 44

Arbejdsrettens dom af 7. august 2007 (A 2007.058)

Henførelse af 2 it-koordinatorer til overenskomst med Ledernes Hovedorganisation i strid med PROSA-overenskomst

I forbindelse med outsourcing af it-opgaver i 2004 beholdt virksomheden nogle medarbejdere, og i 2006 fik 2 af disse, der senest havde været henholdsvis systemkonsulent og marketing og salg edb-koordinator samt aflønnet efter henholdsvis PROSA-overenskomsten og overenskomsten med Ledernes Hovedorganisation, ny ansættelsesbeviser som it-koordinatorer under overenskomsten med Ledernes Hovedorganisation. De skulle herefter bl.a. sikre optimal styring, kontrol, drift og forvaltning af it-ressourcerne, at gældende retningslinier på it-området efterleves, samordne it-brugerbestillinger, sikre korrekt fakturering af it-leverancer, sikre at aftalte it-leverancer og serviceniveauer efterleves samt støtte med hurtig og effektiv it-support. It-koordinatorerne havde ingen underordnede medarbejdere, og jobbet var kategoriseret som fagspecialist. I et protokollat til virksomhedens overenskomst med PROSA var jobbet som driftskonsulent bl.a. beskrevet som varetagelse af opgaver i forbindelse med planlægning, overvågning og afvikling af applikationer i drift, modtagelse af kundeforeninger samt koordinering mellem fagområder og omkringliggende interessenter. Overenskomsten med Ledernes Hovedorganisation omfattede ansatte funktionærer med ledelses/personaleansvar samt funktionærer, der anses for virksomhedens tillidsmænd (personer, der internt eller eksternt kan tegne/forpligte virksomheden samt særligt betroede funktionærer). Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten til grund, at det arbejde, de pågældende faktisk udførte som it-koordinatorer, i det væsentligste måtte anses for dækket af arbejdsbeskrivelsen for en driftskonsulent i overenskomsten med PROSA. Henførelsen af dem til overenskomsten med Ledernes Hovedorganisation udgjorde herefter et brud på gældende overenskomst, og boden blev under hensyn til overenskomstbruddets karakter samt til, at virksomheden havde opnået en besparelse for hver på 50.000 kr., fastsat til 140.000 kr.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 120

Om frigørelse fra overenskomst

Arbejdsrettens dom af 9. august 2007 (A 2006.479)

Aftale med 3F (industrigruppen) om bortfald af overenskomst ikke gyldig i forhold til 3F (transportgruppen)

En virksomhed, der var medlem af DI og dermed omfattet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med CO-industri, overtog en anden virksomhed, hvis chauffører var omfattet af fællesoverenskomsten mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og 3F (transportgruppen) m.fl. Da virksomheden kun ønskede at være bundet af én overenskomst, rettede man i slutningen af 2004 gennem DI først telefonisk og senere skriftlig (stilet til 3F) henvendelse til forbundets industrigruppe, der via CO-industri var den sædvanlige forhandlingsmodpart, og opsagde fællesoverenskomsten. Der blev herefter i april 2005 indgået aftale mellem DI og 3F (industrigruppen) om, at den overtagne virksomheds chauffører var omfattet af industriens overenskomst, men således at en række bestemmelser i fællesoverenskomsten forblev gældende som lokalaftaler. I september 2005 rejste 3F (transportgruppen) imidlertid en efterbetalingssag over for virksomheden, på et møde i november blev gruppen orienteret om opsigelsen af fællesoverenskomsten og forhandlingerne, som den nægtede at anerkende; men under et fællesmøde i marts 2006 fastholdt DI, at den indgåede aftale var bindende for 3F, herunder transportgruppen. Der var enighed mellem parterne om, at overenskomsten skulle have været opsagt over for 3F (transportgruppen). På den baggrund udtalte Arbejdsretten, at der ved opsigelse af en overenskomst og indgåelse af en ny må kræves klarhed med hensyn til bemyndigelsesforholdet, såfremt der indgås aftale med en anden end overenskomstparten. Det kunne ikke ændre på resultatet, at DI ud fra tilkendegivelser fra repræsentanter for industrigruppen havde haft en vis anledning til at tro, at den havde bemyndigelse til at forhandle. Det var imidlertid nærliggende at antage, at industrigruppen havde misforstået forhandlingernes karakter (troet de drejede sig om tilpasning i henhold til § 48 i industriens overenskomst af en overenskomst med forbund inden for CO-området); og da transportgruppen ikke havde været involveret i eller overhovedet bekendt med de forhandlinger, der førte til aftalen mellem DI og 3F (industrigruppen), var det ikke godt-gjort, at opsigelsen af overenskomsten og indgåelsen af tilpasningsaftalen var bindende for den. Virksomheden skulle derfor fortsat efterleve fællesoverenskomsten, men da man havde bedt DI om at varetage sine interesser, var det ikke noget at bebrejde den. DI blev derimod pålagt en bod, hvor der ved udmålingen af denne til 25.000 kr. på den ene side blev lagt vægt på arbejdsgiverforeningens viden om den organisatoriske opdeling i 3F og den manglende undersøgelse af fuldmagtsforholdet, men på den anden side også på, at en anden gruppe i 3F end overenskomstparten havde ment sig forhandlingsberettiget.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 101

Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 (A 2007.067)

Udvidet formandskab

Brud på industriens overenskomst ved ikke så hurtigt som muligt efter indmeldelse i DI at frigøre sig fra de hidtidige overenskomster

En nydannet virksomhed meldte sig i november 2006 ind i DI og var herefter ifølge § 48, stk. 4, i industriens overenskomst med CO-industri omfattet af denne. En del af virksomheden havde imidlertid fra tidligere overenskomster med 3F (transportgruppen), der ikke indgår i CO-industri. Disse overenskomster var i overensstemmelse af deres indhold opsagt af transportgruppen til ophør den 31. december med henblik på genforhandling. Da overenskomsterne havde et opsigelsesvarsel på 3 måneder, mente DI ikke, virksomheden på dette tidspunkt også kunne nå at opsiges dem, og man meddelte derfor i stedet transportgruppen, at man var forpligtet til at opsiges overenskomsterne, når det var muligt. Herefter forhandlede man med gruppen og forlængede overenskomsterne 2 år, således at opsigelse først kunne ske med 3 måneders varsel til 31. december 2008. På foranledning af CO-industri blev sagen indbragt for Arbejdsretten med krav om bod. Retten konstaterede, at § 48, stk. 4, i industriens overenskomst ifølge en voldgiftskendelse af 16. oktober 2006 skal forstås således, at en virksomhed, der melder sig ind i DI er forpligtet til snarest mulig at opsiges de hidtidige overenskomster, således at den efter ophøret af disse, i det hele bliver omfattet af industriens over-

enskomst. Virksomheden havde således været forpligtet til at tage skridt til at frigøre sig fra de eksisterende overenskomster så hurtigt, det var retligt muligt, i hvert fald ved at bringe dem til ophør under iagttagelse af opsigelsesbestemmelserne. Til arbejdsgiversidens anbringende om, at virksomheden alene kunne frigøre sig gennem konflikt, jf. hovedaftalens § 7, stk. 2, bemærkede retten, at både de hidtidige overenskomster og industriens overenskomst var indgået med lønmodtagerorganisationer under LO. I en sådan situation må § 7, stk. 2, forstås således, at industriens overenskomst træder i stedet for den hidtidige overenskomst ved opsigelsen af denne i overensstemmelse med § 7, stk. 1; og 3F (transportgruppen) måtte således affinde sig med, at virksomheden kunne bringe overenskomsterne til ophør ved simpel opsigelse. Efter rettens opfattelse havde virksomheden, der blev rådgivet af DI, forsømt at sørge for, at den blev frigjort fra overenskomsterne med transportgruppen, men tværtimod indgået aftale med gruppen om en 2-årig fornyelse af overenskomsterne. Denne adfærd indebar, at virksomhedens forpligtelse efter § 48, stk. 4, i industriens overenskomst, som den var fastslået ved voldgiftskendelsen, blev uden reelt indhold. Under disse omstændigheder fandt Arbejdsretten, at der var begået brud på den nævnte bestemmelse, og at dette var bodspådragende for både virksomheden og DI. Ved udmålingen af boden tog retten hensyn til, at bruddene måtte anses for alvorlige. Omvendt måtte det også tillægges betydning, at sagen var opstået på grund af en strid mellem de to LO-organisationer, CO-industri og 3F (transportgruppen). For DI, der som rådgiver måtte anses for den hovedansvarlige for overenskomstbruddet, blev boden fastsat til 250.000 kr., mens virksomhedens bod blev fastsat til 50.000 kr. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 125

Om ansættelsesbeviser

Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 (A 2004.620, 2005.020, 221 og 349 samt 2006.289)

Sanktioneringen af manglende opfyldelse af overenskomstbestemt pligt til at oplyse lønmodtageren om væsentlige ansættelsesvilkår

I en række sager, som Arbejdsretten havde sat i bero på Højesterets principielle afgørelse af 16. maj 2006 om godtgørelsesniveauet ved tilsidesættelse af kravene i ansættelsesbevislovgivningen (UfR 2006 side 2346), var der enighed om, at alle overenskomsterne implementerede ansættelsesbevisdirektivet, at de pålagde arbejdsgiveren en oplysningspligt, der som minimum svarer til direktivets krav, og at loven derfor ikke fandt anvendelse. Det var uden videre klart, at en arbejdsgiver til sidesætter oplysningspligten ved slet ikke at overgive et ansættelsesbevis eller tilsvarende til en lønmodtager. Derimod var der ikke grundlag for at antage, at uvæsentlige fejl eller mangler i et ansættelsesbevis indebærer en krænkelse, men lønmodtageren har dog altid ret til efter påkrav inden rimelig tid at få et ansættelsesbevis uden fejl og mangler. Implementeringen af oplysningspligten i en overenskomst betyder, at arbejdsgiverens tilsidesættelse af pligten (der gælder i forhold til hver enkelt lønmodtager), udgør et brud, der kan medføre bodsansvar. Der var ikke grundlag for at fastslå, at tilkendelse af godtgørelse til en lønmodtager i anledning af krænkelse af oplysningspligten forudsætter udtrykkelig hjemmel i overenskomsten, men der var heller ikke grundlag for at fastslå, at der er en generel pligt til betaling af godtgørelse. Om et sådant krav foreligger, må således bero på en fortolkning af den enkelte overenskomst. Det forhold, at en overenskomst giver en lønmodtager et individuelt krav mod arbejdsgiveren på betaling af godtgørelse, fritager ikke i sig selv denne for bodsansvar; men hvis lønmodtageren har krav på godtgørelse, skal der noget særligt til for yderligere at pålægge bod. Den økonomiske sanktion for tilsidesættelse af oplysningspligten er endvidere som udgangspunkt den samme, hvad enten den omfatter godtgørelse eller ej, og udmålingen sker som udgangspunkt i overensstemmelse med de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997 (UfR 1997 side 1702, som udgangspunkt 5.000 kr. og i tilfælde, hvor undladelse af at opfylde oplysningspligten har medført tvist eller konkret risiko herfor, 10.000 kr. med mulig-

hed for forhøjelse under skærpende omstændigheder). I to af de konkrete sager, hvor det manglende ansættelsesbevis ikke havde haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, blev der udmålt godtgørelser på 5.000, mens det fandtes uforholdsmæssigt at pålægge bod. I en sag, hvor virksomheden under et mæglingssmøde var blevet pålagt at efterbetale knap 45.000 kr., og det manglende ansættelsesbevis således havde haft konkret betydning, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr. Heller ikke her fandtes der imidlertid at være anledning til også at pålægge bod. I en anden sag, hvor den manglende ansættelsesbevis ligeledes havde haft konkret betydning, men hvor overenskomsten ikke indeholdt hjemmel til at pålægge virksomheden at betale godtgørelse, blev den pålagt en bod på 15.000 kr. med henvisning til, at arbejdsgiveren ved dokumentfalsk bevidst havde forsøgt at omgå medarbejderens rettigheder. Endelig skete der frifindelse i en sag, hvor bod/godtgørelse, medmindre der er tale om systematisk brud, efter overenskomsten ikke kan pålægges, hvis virksomheden senest 15 dage efter skriftligt forlangende udleverer ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, der dannede grundlag for ansættelsesforholdet, idet medarbejderen ikke havde fremsat en sådan anmodning. Arbejdsretten bemærkede, at betydningen af den ændring af ansættelsesbevis-loven, der var gennemført ved lov nr. 174 af 27. februar 2007, på områder, hvor direktivet er implementeret ved overenskomst, må bero på den fremtidige udvikling af praksis i det fagretlige system. Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 19

Arbejdsrettens dom af 21. november 2007 (A 2004.607)

Virksomhed pålagt bod på 1 mill. kr. for mangelfuld udstedelse af ansættelsesbeviser i mere end 250 tilfælde

I efteråret 2002 begyndte virksomheden at udstede af (ny) ansættelsesbeviser til de ansatte montører. I den forbindelse gjorde tillidsrepræsentanten gældende, at arbejdsgiverens oplysningspligt ikke blev opfyldt; og efter en række drøftelser og korrespondance samt en faglig voldgift, der blev forligt, udstedte virksomheden i april 2004 reviderede ansættelsesbeviser. Der var enighed om, at parternes overenskomst 2000-2004 implementerede ansættelsesbevisdirektivet, at ansættelsesbevisloven herefter ikke fandt anvendelse, at overenskomsten ikke gav hjemmel for individuel godtgørelse til krænkede medarbejdere, og at virksomheden derfor alene kunne idømmes bod. Endvidere var det under sagen ubestridt, at virksomheden frem til april 2004 havde udstedt mangelfulde ansættelsesbeviser, og at en del af medarbejderne ansat før den 1. juli 1993, hvor ansættelsesbevisloven trådte i kraft, ikke havde fået udstedt ansættelsesbeviser, selv om virksomheden havde stillet dem det i udsigt. Arbejdsretten lagde til grund, at virksomheden ved de mangelfulde ansættelsesbeviser havde undladt at give medarbejderne nogle væsentlige oplysninger om deres ansættelsesforhold, herunder navnlig om arbejdsgiverens identitet og om deres løn, titel og arbejdssted. Dette var også tilfældet for de medarbejdere ansat før den 1. juli 1993, som virksomheden både af egen drift og efter gentagne opfordringer fra tillidsrepræsentanten og forbundet var begyndt at udstede ansættelsesbeviser til i efteråret 2002. Arbejdsretten fandt på den baggrund, at overenskomsten var brudt og bod forskyldt. Ved udmålingen af boden lagde retten til grund, at der i form af manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser var begået overenskomst-brud i 261 ansættelsesforhold. For så vidt angår de 38 ansættelsesforhold, der var omfattet af den faglige voldgiftssag, forelå der tillige brud vedrørende et centralt og væsentligt ansættelsesvilkår, men parterne var på et efterfølgende fællesmøde blevet enige om, at virksomheden nu ville præcisere dette punkt, og at spørgsmålet herefter var afsluttet. I øvrigt måtte det efter bevisførelsen lægges til grund, at de manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser ikke havde haft reel betydning for nogen af medarbejdernes konkrete ansættelsesforhold. Sagen var således rejst af forbundet som et samlet krav vedrørende dets medlemmer. Herefter og henset til virksomhedens størrelse og det tidsrum, overtrædelserne har fundet sted i, samt til at nye ansættelsesbeviser rent faktisk blev udsendt i april 2004, blev den samlede bod fastsat til 1 mill. kr.

Om hemmelige jobklausuler

Arbejdsrettens dom af 7. september 2007 (A 2005.721)

Udvidet formandskab

Hemmelig klausul, der begrænsede lønmodtagermobiliteten, i strid med hovedaftalen

Samarbejdsaftalen mellem et vikarbureau og en virksomhed indeholdt en klausul om, at virksomheden samt hertil knyttede personer og selskaber i indtil 12 måneder efter aftalens ophør ikke måtte ansætte de vikarer, der blev henholdsvis ud- og indlejet. Overtrædelse af forbuddet skulle resultere i en konventionalbod på 50.000 kr. Vikarernes faglige organisationer indbragte spørgsmålet for Arbejdsretten med krav om bod og organisationsbod; og retten udtalte, at vikarer sædvanligvis anses for frit stillet over for bureauerne og berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, de er udlejet til. DA/LO hovedaftalens § 9, stk. 2, fastslår endvidere udtrykkeligt, at der ikke fra nogen side må lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham. Denne bestemmelse gælder efter sin ordlyd for alle, som er bundet af hovedaftalen, og det under sagen oplyste gav ikke grundlag for anden forståelse. Arbejdsretten antog, at vikarerne ikke var vedvarende ansat i bureauet, at de ikke var gjort bekendt med aftalen, og at de ikke modtog nogen økonomisk kompensation på trods af, at klausulen var egnet til at påføre dem en ikke uvæsentlig begrænsning i deres muligheder for at opnå fastansættelse. Det omhandlede vilkår fandtes i hvert fald under disse omstændigheder at indebære en sådan urimelig og illoyal begrænsning af lønmodtagernes arbejdsmuligheder, at det måtte anses for stridende mod den nævnte bestemmelse i hovedaftalen. Henset til den fortolkningstvivl, som bestemmelsen giver anledning til, og til, at arbejdsgiversiden havde erklæret ikke længere at ville gøre brug af vilkåret, forelå der dog så undskyldende omstændigheder, at bod kunne bortfalde.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 39

Om kontrolforanstaltninger

Arbejdsrettens dom af 29. marts 2007 (A 2006.343)

Udvidet formandskab

Længerevarende tv-overvågning af ansat med i øvrigt driftsmæssigt begrundet udstyr uberettiget

Af en aftale af 24. april 2001 mellem LO og DA, der anses for et protokollat til hovedaftalen, skal kontrolforanstaltninger være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, ligesom de ikke må være krænkende over for lønmodtagerne. En arbejdsgiver, der havde opsat tv-overvågning i et butikslokale med det formål at forhindre tyveri m.v., anvendte en dag ca. ½ time udstyret til at overvåge en medarbejder, der tidligere havde fået påtale for at sminke sig i butikslokalet. Efter det oplyste om omfanget af tyverier i butikken fandt Arbejdsretten, at tv-overvågningen af butikslokalet utvivlsomt var driftsmæssigt begrundet og havde et fornuftigt formål. At de ansatte uundgåeligt blev omfattet af overvågningen, kunne ikke anses for en krænkelse, der over for de driftsmæssige hensyn kunne føre til, at kontrolforanstaltningen skulle indskrænkes. Det var ubestridt, at overvågningen ikke havde og heller ikke kunne have til formål at kontrollere de ansattes almindelige adfærd. Efter bevisførelsen blev det imidlertid lagt til grund, at arbejdsgiveren den pågældende dag anvendte udstyret til at overvåge en konkret lønmodtagers adfærd. Den var ikke af en sådan karakter, at den berettigede til at overvåge hende som sket, og den længerevarende overvågning var dermed krænkende over for hende. Virksomheden havde følgelig klart overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger og dermed hovedaftalen. Ved udmålingen af boden til 50.000 kr.

lagde retten vægt på, at tv-overvågningen alene havde været rettet mod en enkelt ansat og kun i et enkelt tilfælde, men i forhold til denne havde haft en ikke ubetydelig varighed.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 75

Om underbetaling

Arbejdsrettens dom af 21. august 2007 (A 2006.320)

Adgang til modregning med udbetaling ud over overenskomstmæssig normalløn ved opgørelse af efterbetalingskrav vedrørende manglende tillæg

En virksomhed havde gennem en årrække ikke betalt forskellige overenskomstmæssige tillæg til lagermedarbejderne, men i stedet en aftalt månedsløn, der efter ansættelsesaftalerne skulle dække holddriftstillæg, overtidsbetaling og tillæg for forskudt mødetid mv. Virksomheden erkendte, at der var tale om overenskomstbrud, og at den skulle efterbetale manglende tillæg mv. Da det klart fremgik af ansættelsesaftalerne, hvad den aftalte månedsløn forudsattes at skulle dække, kunne den del af lønnen, der oversteg den overenskomstmæssige normalløn, efter Arbejdsrettens opfattelse ikke anses for personlige tillæg i det omfang, differencen medgår til dækning af de overenskomstbestemte tillæg mv. Der var således i dette omfang adgang til at foretage modregning i forbindelse med opgørelsen af efterbetalingskravet, som der ikke var grundlag for at forrente fra et senere tidspunkt end de enkelte beløbs forfaldstid. Da lagermedarbejdernes fagforbund ikke havde været bekendt med ansættelsesaftalernes indhold og aflønningsformen på virksomheden, havde forbundet ikke haft anledning til at reagere på et tidligere tidspunkt og således ikke udvist passivitet. Arbejdsretten fandt derfor ikke grundlag for at begrænse efterbetalingskravet i videre omfang, end det følger af 1908-lovens 5-års forældelsesregel. Virksomheden, der også skulle efterbetale et mindre feriepengebeløb, blev pålagt en bod på 400.000 kr. Arbejdsretten lagde ved udmålingen på den ene side vægt på, at den overenskomststridige aflønning havde fundet sted gennem en årrække og haft betydning for et stort antal medarbejdere med den følge, at der var tale om efterbetaling af godt 1,5 mill. kr., samt at der var tale om en større virksomhed, og der ikke forelå omstændigheder, som kunne undskylde, at den ikke havde aflønnet overenskomstmæssigt korrekt. På den anden side måtte der dog tages hensyn til, at virksomheden ikke havde haft til hensigt at underbetale medarbejderne.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 61

Arbejdsrettens dom af 27. september 2007 (A 2007.167)

Ikke grundlag for at fravige overenskomstmæssige lønbestemmelser for medarbejder i fleksjob

En faglært gartner, der var ansat på en kirkegård i fleksjob med kommunalt løntilskud, blev aflønnet som ufaglært gartneriarbejder. Efter en organisationsaftale mellem Finansministeriet og 3F, der bl.a. omfatter gartnere og gartneriarbejdere ved sådanne kirkegårde, er den, der har gennemført en uddannelse som gartner, berettiget til at få den for faglærte fastsatte løn. Arbejdsretten fastslog, at løn og øvrige arbejdsvilkår for medarbejdere i fleksjob efter loven om en aktiv beskæftigelsesindsats som udgangspunkt fastsættes efter de kollektive overenskomster, der er gældende for ansættelsesområdet. Da aflønning som faglært efter organisationsaftalen alene var afhængig af, at vedkommende har en uddannelse som gartner, og overenskomstparterne ikke havde godkendt en fravigelse af aftalen, pålagde retten kirkegården en bod på 25.000 kr. indeholdende efterbetaling af knap 7.000 kr.

Gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 149

5.2. Tjenestemandsretten

Tjenestemandsrettens dom af 14. juni 2007 (S 2005.007)

Brud på aftale om lokalløn i form af forhandlingsvægring

Parterne var enige om, at der efter Finansministeriets aftale med centralorganisationerne om lokalløn er pligt til forhandling, men ikke til udmøntning af midler. Lønmodtagersiden gjorde gældende, at et ministerium havde begået gentagne alvorlige overenskomstbrud med en samlet besparelse på mindst 5 mill. kr. til følge, mens arbejdsgiversiden bestred, at man havde afvist at forhandle. Med bemærkning, at der som et fundamentalt led i lokallønsordningen er pligt til at oplyse nøjagtigt om til rådighed værende midler, lagde Tjenestemand retten bl.a. til grund, at ministeriet i 2004 og 2005 havde opgjort lokallønsmidlerne til for lave beløb. Dette var en krænkelse af pligten til at forhandle om det fulde beløb, og det samme var tilfældet med en ensidig beslutning om at holde en del af det opgjorte puljebeløb udenfor forhandling. Samlet set fandt retten, at såvel den manglende eller mangelfulde opgørelse af beløb som ministeriets forhandlingsnægtelse og –begrænsning udgjorde alvorlige brud på de indgåede aftaler; og det var skærpende, at bruddet fortsatte over længere trods inddragelse af hovedorganisationerne. Efter en samlet bedømmelse blev boden fastsat til 1 mill. kr., idet retten i forbindelse med udmålingen anførte, at boden for sådanne brud må udmåles under hensyn til størrelsen af det beløb, der med urette har været holdt uden for forhandling, men at der ikke uden videre bliver tale om at fastsætte boden til dette beløb med et pønalt tillæg.

Tjenestemandens dom af 4. oktober 2007 (S 2004.005)

Ved rejse direkte mellem bopæl og andet arbejdssted end det normale medregnes kun den ekstra transporttid i arbejdstiden

Efter § 3 i aftalen om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd regnes arbejdstiden fra mødetidspunktet på arbejdsstedet (det beordrede mødested), og indtil tjenestemanden kan forlade dette igen, og efter aftalens § 6 medregnes ved tjeneste uden for hjemstedet rejsetiden til og fra arbejdsstedet i arbejdstiden. I Personalestyrelsens Personale Administrative Vejledning (PAV) hedder det, at rejsetid i forbindelse med indenlandske rejser i tjenstlig anledning medregnes fuldt ud i arbejdstiden, men dog således, at der ved rejse direkte mellem bopæl og andet arbejdssted end det normale tjenestested, alene medregnes den tid, der ligger ud over tjenstemandens befordringstid mellem hjem og normalt tjenestested. Ifølge § 5 i aftalen om tjensterejser for tjenstemænd og tjenstemandslignende ansatte, der giver nærmere regler for godtgørelse af de merudgifter, som en ansat påføres i forbindelse med tjensterejser, herunder time- og dagpenge til dækning af merudgifter til måltider og småforbrødenheder mv., beregnes tjensterejsens varighed normalt med tjenstestedet som start- og slutpunkt, men således at det faktiske start- og/eller slutpunkt i tilfælde, hvor rejsen har et andet start- og/eller slutpunkt end tjenstestedet (f.eks. bopælen), og det ikke vil være rimeligt for den ansatte eller tjenstestedet, at tjenstestedet er start- og slutpunkt, efter konkret vurdering kan anvendes ved beregningen. Lønmodtagersiden fandt, at regelsættet for tjenstemænd, der gør tjeneste ved Banedanmark (tidligere Banestyrelsen) uden for normalt tjenstested, i arbejdstiden indregner den tid, der går til transport fra bopæl til midlertidigt tjenstested, medmindre det midlertidige tjenstested ligger mellem det permanente tjenstested og bopælen. I tilfælde af, at det permanente tjenstested passeres i forbindelse med rejser til det midlertidige tjenstested, medregnes alene den tid, der går fra det permanente tjenstested til ankomsten til det midlertidige tjenstested, sml. herved princippet i tjensterejsereglerne og den måde, Banestyrelsen i tidens løb har administreret arbejdstidsreglerne på. Tjenstemandsretten udtalte, at det ikke fremgår direkte af arbejdstidsaftalen, hvordan arbejdstiden skal opgøres i tilfælde, hvor tjensterejsen ikke starter på hjemstedet, men f. eks. på bopælen. Da den ansatte under normale omstændigheder skulle have transporteret sig fra bopælen til hjemstedet, uden at denne transporttid kunne indregnes i arbejdstiden, er det dog naturligt at forstå reglerne således, at det alene er den ekstra transporttid, som kan indregnes i arbejdstiden. At arbejdstidsaftalen skal forstås på denne måde understøttes også af, dels at reglerne administreres i overensstemmelse hermed inden for andre dele af statsadministrationen,

dels at denne fortolkning er kommet klart til udtryk i PAV siden i hvert fald 1986, uden at dette ses at have givet anledning til indsigelser fra de lønmodtagerorganisationer, som arbejdstidsaftalen er indgået med. Det måtte lægges til grund, at Banestyrelsen havde administreret reglerne anderledes i et eller andet omfang. Der var imidlertid uanset dette ikke grundlag for at antage, at der herved skulle være opstået en kutyme, som supplerer arbejdstidsaftalen på en sådan måde, at den alene har kunnet opsiges som en integreret del af aftalen. Skulle der være opstået en kutyme, må den antages at være af en sådan karakter, at den har kunnet opsiges med et passende varsel til et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden. En eventuelt opstået kutyme måtte derfor under alle omstændigheder anses for at være blevet behørigt opsagt ved et brev, Banestyrelsen i august 2002 sendte til bl.a. jernbaneforbund.

5.3. Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret

Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsrets dom af 25. januar 2007 (K 2004.009)

Løn kunne tilbageholdes fra og skulle ikke efterbetales til sygemeldt tjenestemand, der blev varetægtsfængslet og senere dømt til anbringelse i hospital for sindslidende

Af KL og KTO's aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv. fremgår, at en tjenestemand, der udebliver fra tjeneste uden lovligt forfald, herunder anholdes eller varetægtsfængsles, ikke har krav på at få udbetalt løn, at der ved lovligt forfald bl.a. forstås sygdom, samt at en tjenestemand, der har været anholdt eller varetægtsfængslet, har krav på fuld efterbetaling af tilbageholdt løn, hvis påtale opgives, eller han frifindes. En kommunal tjenestemand, der forinden havde sygemeldt sig, blev anholdt og varetægtsfængslet for forsøg på manddrab og legemsangreb under særligt skærpende omstændigheder. Senere blev han fundet skyldig i forholdene, men i medfør af straffelovens § 16 frifundet for straf med henvisning til, at han på gerningstidspunktet havde været utilregnelig på grund af sindssygdom eller en tilstand, der må lige-stilles hermed, og dømt til anbringelse i hospital for sindslidende. Tjenestemandsretten fastslog, at aftalen måtte forstås på den måde, at sygdom kun er lovligt forfald, hvis den sygemeldte ved raskmelding har mulighed for at stille sin arbejdskraft til arbejdsgiverens disposition, og at tjenestemanden kun har krav på efterbetaling af løn ved frifindelse, men ikke ved domfældelse og en med utilregnelighed begrundet frifindelse for straf.