

# ARBEJDSRETTENS OG TJENESTEMANDSRETTERNES



ÅRSBERETNING • 2008

## **Forord**

Årsberetning 2008 omfatter aktiviteterne i Arbejdsretten og Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret.

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 samt for første gang en oversigt over årets afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

Nogle af informationerne, en udførlig beskrivelse af sagsbehandlingen, oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de afsagte domme og nævnte voldgiftsafgørelser i fuld tekst findes på hjemmesiden [www.arbejdsretten.dk](http://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 [www.danskforeningforarbejdsret.dk](http://www.danskforeningforarbejdsret.dk), 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 udsendes én gang om året af førstnævnte forlag.

København, den 10. maj 2009

Børge Dahl

/ Jørn Andersen   Marianne Bjørnshauge

<b>Forord</b>	<b>2</b>
<b>1. Arbejdsretten</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Kompetence</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Sammensætning</b>	<b>6</b>
1.2.1. Regelsættet	6
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	7
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	7
<b>1.3. Retsmøder</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Retssagerne</b>	<b>9</b>
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	9
1.4.2. Modtagne sager	9
1.4.3. Afsluttede sager	10
1.4.4. Sagens karakter	11
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	11
1.4.6. Verserende sager	12
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	12
<b>1.5 Andre opgaver</b>	<b>14</b>
1.5.1. Udpegning af opmænd	14
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd	15
<b>2. Tjenestemandsrätterne</b>	<b>16</b>
<b>2.1. Kompetence</b>	<b>16</b>
<b>2.2. Retternes sammensætning</b>	<b>16</b>
2.2.1. Regelsættene	16
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab	17
2.2.3. Landsdommerne	17
2.2.4. De ministerudnævnte dommere	17
<b>2.3. Retssagerne</b>	<b>18</b>
<b>3. Sekretariatet</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Lokaler</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Medarbejdere pr. 1. maj 2009</b>	<b>19</b>
3.2.1. De fuldtidsansatte	19
3.2.2. Sekretariatslederen	19
3.2.3. Fuldmægtigene	20
<b>4. Aktuelle spørgsmål</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Sagsforberedelsen</b>	<b>21</b>
<b>4.2 Informationsvirksomhed</b>	<b>21</b>
4.2.1. <a href="http://www.arbejdsretten.dk">www.arbejdsretten.dk</a>	21
4.2.2. Pressemeddelelser	22
4.2.3. Nyhedsbrev	22
4.2.4. Årsberetning	22
4.2.5. Besøg	22
4.3 Bodsudmåling	22
<b>4.4. Sagsomkostninger</b>	<b>27</b>
<b>4.5. Genoptagelse</b>	<b>30</b>
<b>5. Internationalt samarbejde</b>	<b>34</b>

<b>5.1. Nordiske relationer Nordisk arbejdsretsmøde</b>	<b>34</b>
<b>5.2. Anden erfaringsudveksling</b>	<b>34</b>
5.2.1. <i>Arbeitsgericht Berlin og Landesarbeitsgericht Berlin/Brandenburg</i>	34
5.2.2. <i>European Association of Labour Court Judges</i>	34
5.2.3. <i>ISL&amp;SSL</i>	34
5.2.4. <i>Commission for Mediation and Arbitration</i>	35
5.2.5. <i>New Zealand</i>	35
<b>Bilag</b>	<b>36</b>
<b>1. Resumeer af domme afsagt i 2008</b>	<b>36</b>
<b>1.1. Arbejdsretten</b>	<b>36</b>
Sager om udvidelse eller tilsidesættelse af DIS-lovens § 10, stk. 2, ikke omfattet af Arbejdsrettens kompetence	36
Krav fremsat i udlandet om medarbejderes tilbagebetaling af beløb, som arbejdsgiver var blevet pålagt at betale under fagretlig behandling her i landet, udgjorde et klart og groft overenskomstbrud	36
Varsel fra 3F om konflikt til støtte for krav om overenskomst for kystlivreddere lovligt	38
LO-forbund ikke berettiget til at afgive konfliktvarsel til støtte for krav om overenskomst på et område, hvor der efter virksomhedsoverdragelse var overenskomst med et andet forbund under LO	39
Konfliktvarsel over for virksomhed, der havde tiltrådt en i forhold til den uopsagt grænseaftale mellem to forbund, ulovligt	39
Bod for organisationsfjendtlig adfærd ved afbrydelse af vikarindlejning	41
Bod for organisationsfjendtlig opfordring til udmeldelse af fagforening	41
Ikke brud på aftale mellem arbejdsgiverforening og fagforbund om udenlandske virksomheders optagelse i foreningen, de fagretlige regler eller en af parternes overenskomst følgende loyalitetsforpligtelse	42
Virksomheder, der ved organisationsfjendtlige handlinger havde reduceret antallet af organiserede medarbejdere væsentligt, kunne ikke lovligt iværksætte frigørelseskonflikt	43
Udtalelser fremsat af en administrerende direktør for en virksomhed og formand for en arbejdsgiverforening udgjorde et overenskomstbrud, som virksomheden og arbejdsgiverforeningen var ansvarlige for	44
Bod til lærere og organisationsbod for vægring mod udarbejdelse elevplaner	44
Ikke krav på bodsrabat ved forlig om overarbejdsvægring i mangel af konkret eller generel aftale mellem organisationerne	46
Forbunds afvisning af at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i en virksomhed, der, uanset arbejdssted, måtte have nedlagt arbejdet, var ikke overenskomststridigt	47
Brugervirksomhed forpligtet til at betale renter af løn mv. til vikarer, som den hæftede for, fordi de ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med dens overenskomst	47
Virksomhed havde ikke brudt overenskomst, idet der bestod et reelt entrepriseforhold mellem den og et polsk firma.	48
Virksomhed var ikke forpligtet til at betale en ansat løn under sygdom i en periode, hvor vedkommende var sygemeldt, mens hun holdt forældreorlov.	48

<b>Medarbejdere udlånt mellem virksomheder omfattet af elektrikeroverenskomsten har ikke krav på at blive aflønnet efter lånevirksoverenskomstens lokalaftale</b>	<b>49</b>
<b>Bod for manglende iagttagelse af bestemmelser om velfærdsforanstaltninger</b>	<b>50</b>
<b>Kritik af tillidsrepræsentant og afslag på videreuddannelse ikke brud på hovedaftalens §§ 1 og 9, stk. 2</b>	<b>50</b>
<b>Sag, hvor genoptagelse af udeblivelsesdom, afsagt uden at betingelser herfor havde været til stede, var afvist med urette, blev på ny genoptaget</b>	<b>51</b>
<b>1.2. Tjenestemandssretterne</b>	<b>51</b>
<b>Om adgangen til at beregne kørselsgodtgørelse med udgangspunkt i udkørselssteder</b>	<b>52</b>
<b>2. Oversigt over faglige voldgiftsafgørelser i 2008</b>	<b>53</b>

## **1. Arbejdsretten**

Reglerne om Arbejdsretten findes nu i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, der trådte i kraft den 1. marts 2008. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1, hvor den i øvrigt er optaget som bilag 1.

### **1.1. Kompetence**

Efter den gældende arbejdsretslovs § 9, stk. 1, behandler retten tvister om

- a) overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler og –overenskomster (nr. 1)
- b) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold (nr. 2)
- c) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst (nr. 4)
- d) lovligheden af varslede kollektive kampskridt (nr. 3), også på områder uden overenskomstdækning (nr. 5)
- e) tvister om forligsmændenes kompetence (nr. 6)
- f) hvorvidt der foreligger og i givet fald fortolkningen af en aftale om faglig voldgift (nr.7)
- g) vægring mod at lade en sag behandle ved faglig voldgiftsret (8)

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

Ud over de nævnte kan andre sager om uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes efter § 9, stk. 4, når retten billiger det, og det er aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation eller enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation, ligesom retten, hvis parterne er enige om dette, efter § 10 kan afgøre sager, der ellers hører under faglig voldgift.

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

Sager, der hører under Arbejdsretten, kan efter arbejdsretslovens § 10 som udgangspunkt ikke anlægges ved de almindelige domstole.

### **1.2. Sammensætning**

#### **1.2.1. Regelsættet**

Efter lovens § 2 består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse 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)  
Præsident for Retten i Roskilde Niels Waage (næstformand)

### **1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere**

Den seneste beskikkelse fandt sted pr. 1. januar 2008, og efter § 35, stk. 4, i den nugældende arbejdsretslov fortsætter de faglige dommere deres virke under den, indtil beskikkelsen udløber.

I tilfælde, hvor en faglig dommer afgår, beskikkes en anden for den resterende del af perioden.

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

#### *Beskikket efter indstilling fra 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 fra Sammenslutningen af Landbrugets*

#### *Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening*

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

#### *Beskikket efter fælles indstilling fra 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 fra 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)  
Forbundsformand Johnny Skovengaard (suppleant)  
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)  
Forbundsformand Poul Monggaard (suppleant)  
Næstformand Jens Peter Bostrup (suppleant)

*Beskikket efter fælles indstilling fra 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 Bo 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 ofte 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 faktisk også 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 imidlertid især, at nogle fagforbund nu lægger sager om bl.a. manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen. Niveaulet er dog fortsat ganske højt med 992 modtagne sager i 2008.

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

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Modtagne sager</i>	939	992	1073	1431	1318	1246	1186	1073	1045	992
<i>Afsluttede sager</i>	958	986	964	1051	1282	1257	1072	859	991	1096
<i>Verserende sager</i>	276	273	382	724	623	633	747	961	1015	897

##### *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 2008 betydeligt.

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager fordelt på lønmodtagerorganisationer:

	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008
LO	568	919	1082	1028	883	847	912
FTF	5	5	3	2	7	4	6
Andre	5	16	10	9	72	7	5

Herunder ses en opgørelse over modtagne sager fordelt på arbejdsgiverorganisationer:

	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008
DA	103	84	120	122	67	120	55
SALA	9	22	0	1	1	2	2
Andre	43	27	31	24	43	64	6

#### *1.4.3. Afsluttede sager*

Af de 1096 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2008, bortfaldt 244 (22%) uden, at der var afholdt retsmøder.

214 sager (20%) blev afsluttet med udeblivelsesdom efter et eller nogle få forberedende retsmøder.

375 sager (35%) blev afsluttet ved forlig mellem parterne, ligeledes efter et eller nogle få retsmøder.

263 (23%) af sagerne blev undergivet egentlig retslig behandling.

De fleste af disse sager, 224, 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 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 ved 20 domme, med undtagelse af en enkelt genoptagelsessag efter hovedforhandling, heraf 5 med udvidet formandskab og 4 uden medvirken af faglige dommere.

Herunder er sagstallene sammenlignet med de tilsvarende fra 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
2008	20 (5)	224	214	375	244

Tallene i parentes viser antallet af domme afsagt med udvidet formandskab

Resumeer af årets domme er optaget som bilag 1.1 til denne beretning.

#### *1.4.4. Sagernes karakter*

34 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2008, 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 af et af formandskabets medlemmer, normalt på førstkommende ordinære retsmøde eller, efter særlig anmodning, førstkommende mandag.

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

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.

#### *1.4.5. Sagsbehandlingstiden*

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

I 2008 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

125 dage for sager afgjort ved udeblivelsesdom.

419 dage for sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

637 dage for sager afgjort ved dom.

Der har således gennem de senere år været tale om forøgede gennemløbstider:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
U-dom	62 dage	86 dage	105 dage	80 dage	75 dage	87 dage	107 Dage	125 dage
Over- ladt	187 dage	194 dage	216 dage	200 dage	219 dage	210 dage	376 Dage	419 dage
Dom	385 dage	368 dage	298 dage	401 dage	417 dage	491 dage	490 Dage	637 dage

Der er taget initiativ til i samarbejde med Arbejdsrettens brugere at få vendt denne udvikling.

#### *1.4.6. Verserende sager*

Med udgangen af 2008 var der 897 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 1015 med udgangen af 2007).

#### *1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde*

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 25 sager, men i en række tilfælde op til 40.

I tilslutning til de almindelige forberedende retsmøder afholder retsformændene jævnligt udvidede møder, især til drøftelse af muligheden for en forligsmæssig løsning, afgørelse af formalitetsspørgsmål 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>	7 (4)	30	57	
<i>Per Sørensen</i>	5 (2)	29	34	
<i>Poul Sørensen</i>	5 (3)	28	74	
<i>Poul Søgaard</i>	4 (2)	48	74	
<i>Lene Pagter Kristensen</i>	5 (3)	26	46	
<i>Niels Waage</i>	4 (1)	34	44	
<i>Sekretariatslederen</i>		29	46	214

Tallene i parentes angiver hovedforhandlinger med udvidet formandskab.

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

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
<i>Nils Juhl Andreasen</i>	1
<i>Henrik Marstrand Dahl</i>	8
<i>Børge Elgaard</i>	7
<i>Oluf Engell</i>	4
<i>Poul Flemming Hansen</i>	6
<i>Carsten Holm</i>	2
<i>Karsten Thystrup</i>	1
<i>Carl Erik Johansen</i>	1
<i>Erik Kjærgaard</i>	4
<i>Johnny Ulff Larsen</i>	1
<i>Henrik Lind</i>	4
<i>Knud Erik Linius</i>	7
<i>Steen A. Rasmussen</i>	2

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
<i>Peter Andersen</i>	3
<i>Jens Peter Bostrup</i>	4
<i>Ulla Jacobsen</i>	1
<i>Børge Frederiksen</i>	2
<i>Jakob Juul</i>	1
<i>Poul Monggaard</i>	7
<i>Tove Møller Pedersen</i>	3
<i>Jens Pors</i>	5
<i>Benny Rosberg</i>	7
<i>Johnny Skovengaard</i>	3
<i>Karin Retvig</i>	1
<i>Ulrik Jørgensen</i>	3
<i>Nicolai Westergaard</i>	8

## **1.5 Andre opgaver**

### *1.5.1. Udpegning af opmænd*

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster og visse andre spørgsmål afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag, jf. nu nærmere kapitel 2 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmarks aftale af 27. oktober 2006 om regler for behandling af faglig strid (2006-normen), der er optaget som bilag 4 til årsberetningen for 2007.

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

Tidligere udpegede formanden kun mellem 2 og 7 opmænd om året, men i 2007 steg antallet afudpegninger af de grunde, der er redegjort for i beretningen for dette år afsnit 4.1.4, til 206, og i 2008 er udpeget 231 opmænd.

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

Ved afgivelsen af denne årsberetning var følgende optaget på listen, som løbende føres á jour på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

Jørn Andersen, fhv. 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  
Lars Lindencrone Petersen, advokat  
Marianne Levy, 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

En oversigt over kendelser og tilkendegivelser mv., som Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 2 til årsberetningen.

#### *1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd*

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

Under et særligt retsmøde i slutningen af året foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af vicepræsident Mette Christensen som forligsmand samt nyudnævnelse af landsdommer Mogens Kroman, nævnsformand i Ankestyrelsen Lisbet Jensen og dommer Sanne Bager som mæglingsmænd.

## **2. Tjenestemandsretterne**

### **2.1. *Kompetence***

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

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

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

### **2.2. *Retternes sammensætning***

#### **2.2.1. *Regelsættene***

Efter tjenestemandslovens § 52 består den statslige ret af en formand og en stedfortræder for denne samt 10 andre dommere og stedfortrædere for disse, mens Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret 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 retts 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 Tjenestemandsretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret.

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

Den kommunale og regionale ret består desuden af 4 andre dommere og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigsministeren, 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. Tjenestemandsetsretternes formandskab**

Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (stedfortræder)

### **2.2.3. Landsdommerne**

Landsdommer Marianne Levy

Landsdommer Mogens Kroman (stedfortræder)

Landsdommer Hans Christian Thomsen

Landsdommer Mikael Sjöberg (stedfortræder)

### **2.3.4. De ministerudnævnte dommere**

Ved årsberetningens afgivelse har Tjenestemandsetten 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 Tjenestemandset følgende faglige dommere:

*Beskikket af indenrigsministeren (nu velfærdsministeren) 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 (nu velfærdsministeren) 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	2008
Statslig	9	19	7	5	7	11	6	3
Kommunal	25	42	8	13	4	28	12	4

Afsluttede sager	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Forlig	32	26	12	10	5	10	10	5
Overladt	25	42	8	2	0	1	12	1
Dom	1 (1)	1 (2)	1 (1)	4 (1)	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)

(1) statslig (2) kommunal

Resumeer af årets domme er optaget som bilag 1.2 til denne beretning.

### **3. Sekretariatet**

#### **3.1. Lokaler**

Arbejds- og tjenestemandstretternes 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](mailto:aretten@arbejdsretten.dk), hjemmeside [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

#### **3.2. Medarbejdere pr. 1. maj 2009**

Der er knyttet følgende til sekretariatet:

Fhv. dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)

Kontorfuldmægtig Marianne Bjørnshauge (daglig leder)

Overassistent Inge-Lise Rasmussen

Webmaster Carl Rosschou

Dommerfuldmægtig Kira Koldby Christensen

Fuldmægtig Anders Dupont

Dommerfuldmægtig Dorthe Kirkeby Jensen

Dommerfuldmægtig Jon Esben Hvam

Specialkonsulent Anders Levy

Dommerfuldmægtig Mikael Friis Rasmussen

Dommerfuldmægtig Beth von Tabouillot

Dommerfuldmægtig Caroline Østergaard

##### **3.2.1. De fuldtidsansatte**

De faste medarbejdere, Marianne Bjørnshauge, Inge-Lise Rasmussen og Carl Rosschou, 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.

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 voteringsprotokol, hvoraf de enkelte deltagende dommeres 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. Sagsforberedelsen**

Efter drøftelser med Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark fastsatte Arbejdsretten med virkning fra den 1. juni 2008 et sæt reviderede retningslinier for sin sagsbehandling.

Om baggrunden herfor henvises til afsnit 4.2. årsberetning 2007, hvor retningslinierne er gengivet som bilag 2. De kan endvidere ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

Det er planen at evaluere retningslinierne, når de har fungeret et års tid, herunder med henblik på afklaring af, om de har medvirket til den forudsatte effektivisering af sagsforberedelsen og forløbet af de retsmøder, der afholdes til afgørelse af sagerne.

Der er dog allerede nu åbnet mulighed for at afholde første forberedende møde i sager mod uorganiserede arbejdsgivere pr. telefon.

Baggrunden for ændringerne er en fortsat stigning i antallet af modtagne sager

Som nævnt i årsberetning 2007 afsnit 4.3 har de kollektive arbejdsretters sekretariat iværksat et udviklingsarbejde med det formål at revitalisere det anvendte elektroniske sagsstyrings- og sagsbehandlingssystem.

Dette arbejde skrider planmæssigt frem, og adgangen til direkte elektronisk overførsel af data fra Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmarks konflikthåndteringssystem til rettens system forventes etableret i indeværende måned.

### **4.2 Informationsvirksomhed**

#### **4.2.1. [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)**

De kollektive arbejdsretters fælles hjemmeside indeholder en udførlig beskrivelse af sagsgangen ved Arbejdsretten, Tjenestemand retten samt Den Kommunele og Regionale Tjenestemand ret. Herudover indeholder den bl.a. oplysning om berammede hovedforhandlinger og domsafsigelser samt de seneste års domme og udvalgte retsformandsafgørelser i resumé og fuldtekst.

Hjemmesiden vil i den kommende tid blive udbygget med mere omfattende retslistes, som både omfatter de 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.

Afgørelsesdelen af hjemmesiden vil endvidere blive udbygget, dels med ældre afgørelser fra de kollektive arbejdsretter samt mulighed for at søge ved hjælp af emne- og standardstikord og dels med afgørelser fra faglige voldgiftsretter.

#### **4.2.2. Pressemeddelelser**

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

#### **4.2.3. Nyhedsbrev**

4-6 gange om året udgiver sekretariatet Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemandssretterne samt udvalgte retsformandsafgørelser, udvalgte domme fra de almindelige og internationale domstole, notitser om ny lovgivning og andre aktuelle emner samt omtale af ny litteratur på det arbejds- og ansættelsesretlige område.

Nyhedsbrevet offentliggøres på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk) og [www.danskforeningforarbejdsret.dk](http://www.danskforeningforarbejdsret.dk) i både 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.

#### **4.2.4. Årsberetning**

De kollektive arbejdsretter udgiver hvert år en beretninger med redegørelse for retternes organisation, opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager samt i skiftende omfang omtale af aktuelle spørgsmål, orientering om deltagelse i internationalt samarbejde samt resuméer af afsagte domme.

Årsberetningerne kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

#### **4.2.5. Besøg**

Der er mulighed for at overvære de offentlige retsmøder, og de kollektive arbejdsretters sekretariat viser, i det omfang ressourcerne tillader det, gerne grupper med tilknytning til det kollektive overenskomssystem retternes og Forligsinstitutionens lokaler.

Disse er endvidere åbne under den årlige kulturnat i oktober.

#### **4.3 Bodsudmåling**

Deltagere i et overenskomststridigt forhold kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, dømmes til at betale klageren en bod, der ifølge arbejdsretslovens § 12, stk. 5, skal fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder.

Bod udmåles således reelt efter et frit skøn, dvs. en samlet konkret afvejning af alle de hensyn, der sagligt kan inddrages i henhold til bl.a. arbejdsretsloven og anden arbejdsretlig lovgivning, de respektive hovedaftaler, overenskomster og aftaler samt mere almindelige arbejdsretlige principper.

Dette har udmøntet sig i en omfattende retspraksis, som senest er beskrevet af Jens Kristiansen i Den kollektive arbejdsret (2008) side 664ff og af Ole Hasselbalch i Den danske arbejdsret, bind III, Kollektivarbejdsretten (2009) side 2830ff. Arbejdsretten har normalt også

enkelte bemærkninger om spørgsmålet i sine årsberetninger og med mellemrum en lidt mere udførlig omtale, således senest i 2006 afsnit 4.5.

På en række områder ligger rettens praksis ganske fast.

Boden ved *arbejdsnedlæggelser* er således som udgangspunkt i henhold til dommen af 26. september 2000 i A1999.267 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 23) 35 og 40 kr. i timen for henholdsvis ufaglærte og faglærte med tillæg af 30 kr. i timen efter retsformandens pålæg under første møde i Arbejdsretten.

Timeboden skærpes ikke som følge af selv et stort antal yderligere arbejdsnedlæggelser efter pålæg, jf. dommen af 29. februar 2000 i A1999.456 og 685 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000 side 40).

Den kan derimod nedsættes eller bortfalde, bl.a. i tilfælde som de, der er nævnt i arbejdsretslovens § 12, stk. 5 og 6; og efter fast praksis halveres boden i tilfælde, hvor arbejdet genoptages for sent, men dog inden 4 timer efter det tidspunkt, hvor det skulle have været det, jf. f.eks. dommen af 22. august 2005 i A2004.554 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 110).

I overensstemmelse med et tilsagn af 21. december 2001 fra DA til LO reduceredes boden tidligere fast med 10 kr. i timen, hvis sagen blev forliget, inden Arbejdsretten anmodes om at tage stilling til udmålingsspørgsmålet. Ved et protokollat af 27. oktober 2006 vedrørende effektivisering af regler om konflikthåndtering aftalte DA og LO imidlertid at ændre systemet således, at der til og med første retsmøde ydes en rabat på 10 kr. i timen, i perioden mellem første retsmøde og 5 arbejdsdage frem 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.

Rabatordningen gælder også, selvom arbejdsgiversiden ikke er indstillet på at indgå det sædvanlige forlig, jf. f.eks. dommen af 7. december 2006 i A2004.1123-27, 1131-32 og 2005.001 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 83). Det er dog her en forudsætning, at der foreligger en generel aftale mellem overenskomstparterne, jf. dommen af 10. april 2008 (A2005.364).

Der er i praksis også faste takster for andre lignende tilfælde, jf. således f.eks. ifølge sidstnævnte dom, der er resumeret neden for i bilag 1.1 og kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online, nu 100 kr. pr. *overarbejdsvægring* stigende til 150 kr. efter pålæg i Arbejdsretten.

En række læreres *vægring mod udarbejdelse af elevplaner* kunne derimod i bodsmæssig henseende ikke uden videre sidestilles med sædvanlig arbejdsvægring, jf. den ligeledes neden for resumerede dom af 2. april 2008 (A2007.297-99).

Som nævnt senest i årsberetningen for 2007 er der reelt også faste takster i de mange sager mod arbejdsgivere, som ikke overholder deres overenskomstmæssige pligt til at indbetale *bidrag til pensionsordninger mv.*, men hvor efterbetalingskravene ikke kan opgøres. Som udgangspunkt fastsættes boden her til 3.500 kr., der i anden- og trediegangstilfælde stiger til

henholdsvis 7.000 og 10.000 kr., mens den i tilfælde, hvor restancen har kunnet opgøres, ofte er udmålt svarende til 1/5 af efterbetalingsbeløbet, dog mindst 3.500 kr.

Ved en kendelse af 24. februar 2009, der er afsagt i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, og kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk), fastslås, at disse takster ikke gælder for sen eller manglende betaling af *uddannelsesbidrag*.

#### A2007.1028 samt 2008.039-40, 42-45 og 47-49

Efter § 36 i industriens overenskomst skal arbejdsgiveren for de af den omfattede medarbejdere betale et ørebeløb pr. time til parternes uddannelsesfonde. Hvis betaling ikke sker til tiden, rykker Industriens Uddannelsesfond 3 gange (uden tilskrivning af rykkergebyr), hvorefter sagen overgives til DI, der meddeler virksomheden, at sagen er overgået til fagretlig behandling og indkalder til mæglingssmøde for det tilfælde, at beløbet ikke bliver betalt inden da. Udebliver virksomheden fra mæglingssmødet, indkaldes til fællesmøde for det tilfælde, at beløbet heller ikke bliver betalt før denne mødedato; og udligner virksomheden fortsat ikke restancen, indbringes sagen for Arbejdsretten. Under behandlingen af en række sager om manglende eller forsinket betaling af relativt små bidrag til uddannelsesfonde, gjorde arbejdsgiversiden gældende, at sanktioneringen i tilfælde, hvor der ikke er tale om beløb, som tilkommer den enkelte lønmodtager, bør være mildere end den ovennævnte. Arbejdsretten bemærkede, at der i praksis ikke fremsættes krav om bod, hvis betaling er sket før tidspunktet for afholdelse af mæglingssmøde, samt at der i øvrigt må være en tålegrænse for fejl, som kan klares ved at blive rettet. I tilfælde, hvor virksomheden er udeblevet fra mæglingssmødet, men restancen er betalt inden fællesmødet, fandt retten, at der skal betales en bod svarende til omkring 1/6 af restancen (udmålt i hele hundrede kroner), dog mindst 1.000 kr., således at der i gentagelsestilfælde (efter pålagt bod) sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 2.000 og 3.000 kr., i tilfælde hvor restancen er betalt efter fællesmødet, men inden indbringelsen for Arbejdsretten, skal virksomheden som udgangspunkt betale en bod på omkring 1/5 af restancen, dog mindst 1.500 kr., således at der i gentagelsestilfælde sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 3.000 og 5.000 kr., mens virksomheden i tilfælde, hvor restancen ikke er udlignet ved sagens afgørelse i retten, skal betale en bod svarende til 1/4 af denne, dog mindst 2.000 kr., således at boden i gentagelsestilfælde gradvist forhøjes til omkring 1/3 af restancen, med minimumsbeløbet stigende til 3.500 kr. (ved andengangsbrud), 5.000 kr. (ved tredjengangsbrud) og 7.000 kr. (ved senere brud), i alle tilfælde tillagt restancen med procesrente af denne fra forfaldstiden.

Arbejdsretten har på det seneste haft lejlighed til at tage stilling til en række tvister med *organisationsfjendtligt islæt*.

Det gælder således 3 domme om nogle frisørkæders udmeldelse af Frisørmesterforeningen og opsigelse af dennes overenskomst med Frisør- og Kosmetikerforbundet, hvor de to første udmåler bod for brud på hovedaftalen, henholdsvis § 2 om fredspligten og § 1 om pligten til ikke at lægge hindringer i vejen for den anden parts organisation.

#### A 2007.135-37

Ved en dom af 13. marts 2007 fastslog Arbejdsretten, at en varslet lockout var overenskomststridig, da butikkerne ikke selv kunne opsiges overenskomsten i november 2006, hvor de stadig var medlemmer af Frisørmesterforeningen. Butikkerne blev hver især pålagt en



bod på 30.000 kr. og tilpligtet at retablere ansættelsesforholdene for medarbejdere, herunder efterbetale løn. For så vidt angår bodsudmålingen bemærkede retten, at der navnlig var lagt vægt på overenskomstbruddets alvorlige karakter og på, at virksomhederne på trods af, at de var bekendt med Frisør- og Kosmetikerforbundets opfattelse af lovligheden af overenskomststopsigelserne, iværksatte lockouten uden at afvente en afklaring. Retten havde endvidere lagt vægt på de enkelte virksomheders forholdsvis beskedne størrelse, men havde derimod ikke haft tilstrækkeligt grundlag for at differentiere boden for de enkelte virksomheder ud fra, om de havde haft medarbejdere, der konkret blev berørt af den overenskomststridige lockout, og størrelsen af efterbetalingsbeløbene. Dommen er gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 138.

#### A2006.737, 979-80 og 2007.611

I løbet af foråret 2007 orienterede en af virksomhederne flere gange de ansatte om, at de ikke længere behøvede at være medlem af nogen bestemt fagforening, herunder Frisør- og Kosmetikerforbundet, ligesom den spurgte de ansatte, om de ønskede at deltage i et møde med en anden fagforening og oplyste, at udmeldelse af forbundet skulle ske efter dettes vedtægter. I en anden virksomhed var i hvert fald flere af de ansatte på personalemøder blevet opfordret til at melde sig ud af forbundet, ligesom indehaveren efterfølgende havde spurgt flere, om de havde meldt sig ud. I to andre virksomheder havde henholdsvis indehaveren og de daglige ledere af nogle saloner uden indehaverens viden deltaget i informationsmøder med Kristelig Fagbevægelse, hvor der bl.a. blev uddelt indmeldelsesblanketter. Retten fandt i en dom af 12. februar 2008, at den førstnævnte virksomhed systematisk og vedholdende havde opfordret de ansatte til at melde sig ud af forbundet, og boden blev udmålt til 250.000 kr. i betragtning af grovheden og omfanget af den overenskomststridige adfærd, der fortsatte efter afholdte fællesmøder, samt til at adfærden havde haft betydelige konsekvenser for forbundet sammenholdt med virksomhedens størrelse. Den anden virksomhed fandtes ligeledes at have opfordret ansatte til at melde sig ud, og henset til, at dette havde haft betydelige konsekvenser for forbundet og til virksomhedens størrelse blev boden udmålt til 50.000 kr. De to sidstnævnte virksomheder fandtes ikke at have udvist overenskomststridig adfærd udover den indirekte opfordring til udmelding af forbundet, der lå i henholdsvis indehaverens og de daglige lederes deltagelse i informationsmøder med Kristelig Fagbevægelse; og boden blev udmålt til henholdsvis 10.000 kr. med henvisning til virksomhedens beskedne størrelse og 30.000 kr., med bemærkning, at indehaverens manglende deltagelse i og kendskab til informationsmøderne ikke kunne fritage for ansvar.

Dommen er resumeret neden for i bilag 1.1.

#### A2007.639-41

I en efterfølgende dom af 13. marts 2008 om frigørelseskonfliktens lovlighed lagde retten til grund, at antallet af medlemmer af Frisør- og Kosmetikerforbundet ansat i virksomhederne i perioden var faldet med 84-95 %. Som en konsekvens af udmeldelserne, der i vidt omfang måtte anses for forårsaget af den konstaterede overenskomststridige adfærd, var forbundets konfliktposition ved iværksættelsen af lockout blevet afgørende svækket; og DA/LO hovedaftalens § 7, stk. 2, må efter sit formål forstås således, at en overenskomstpart ikke skal kunne frigøre sig fra overenskomsten uden at iværksætte en konflikt med alle dens risici og følger. Dette antoges bl.a. at indebære, at en virksomhed, der som led i forberedelsen af en frigørende konflikt har forbedret sin egen konfliktposition ved overenskomststridigt at påvirke de ansatte til at melde sig ud af det fagforbund, som er den modstående overenskomstpart, og derfor uretmæssigt og afgørende har svækket forbundets konfliktposition, ikke bør have

adgang til at etablere frigørende konflikt, før der er givet forbundet mulighed for og passende tid til at genoprette sin position. Lockoutvarslerne var herefter ulovlige og genopretningsperioden fandtes passende at kunne sættes til et år regnet fra dommens afsigelse, således at frigørelseskonflikt tidligst vil kunne iværksættes med sædvanligt overenskomst-mæssigt varsel regnet fra dette tidspunkt.

Dommen er resumeret neden for i bilag 1.1. og hele sagskomplekset kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online.

Hertil kommer domme af henholdsvis 7. februar 2008 (A2007.109) om udmåling af en bod på 50.000 kr. for organisationsfjendtlig adfærd i forbindelse med afbrydelse af indlejning af vikarer efter disses indmeldelse i El-Forbundet og 6. maj 2008 (A2007.648) om bod for udtalelser i et forsøg på at undergrave modpartens forhandlingsposition fremsat af en virksomheds administrerende direktør, der samtidig var formand for vedkommende arbejdsgiverforening, udmålt til 50.000 kr. for virksomheden og 100.000 kr. for foreningen. Dommene er resumeret neden for i bilag 1.1.

Retten har endelig taget stilling til en meget speciel sag om udenlandsk virksomheds forsøg på i hjemlandet at få medarbejderne til at tilbagebetale beløb, den var pålagt at betale under fagretlig behandling her i landet.

#### A2008.132

En polsk virksomhed, der indtil september 2007 var medlem af Dansk Byggeri og dermed bundet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med Malerforbundet, blev ved forlig indgået mellem Malerforbundet og Dansk Byggeri på et mæglingmøde i maj og et timandsmøde i august 2007 pålagt at efterbetale løn m.v. på 86.000 kr. samt knap 109.000 og 28.000 kr. vedrørende 3 polske ansatte, der havde arbejdet 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 en dom af 30. april 2008 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 dennes 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 mægling- 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 delvis tilbagebetaling. Boden blev

herefter fastsat til 250.000 kr.

Dommen er resumeret neden for i bilag 1.1 og kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online.

Om forholdet mellem bod og godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis henvises til årsberetning 2006 afsnit 4.4, idet bemærkes iøvrigt, at ændringen af udmålingsreglerne for godtgørelse 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.

#### **4.4. Sagsomkostninger**

1. Efter arbejdsretslovens § 19, stk. 2, skal det ved dommen pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger, dog således at det undtagelsesvis kan pålægges begge parter at betale en del af beløbet.

Der betales ikke afgift ved indbringelse af sager for Arbejdsretten; og beløbet, der fremkommer ved, at retten normalt pålægger den tabende part at indbetale ved almindelige domme 2.000 kr. og ved udeblivelsesdomme 500 kr. til Beskæftigelsesministeriet, må derfor anses for en slags retsafgift.

2. Medmindre parterne har aftalt andet, skal den tabende part efter retsplejelovens § 312, stk. 1, i en borgerlige sag behandlet ved de almindelige domstole erstatte modparten de udgifter, retssagen har påført denne.

Mens der ved lov nr. 106 af 26. februar 2008 som 2. punktum i § 31 blev indsat en bestemmelse om, at hver part selv afholder egne omkostninger i forbindelse med behandling af sager ved faglig voldgiftsret, tager Arbejdsretsloven ikke udtrykkelig stilling til, hvad gælder for sager, som behandles ved denne ret.

Betænkning nr. 1318/1996 om revision af lov om Arbejdsretten præciserede imidlertid side 43, at det kun undtagelsesvis vil kunne forekomme, at det i arbejdsretssager pålægges den tabende part at betale sagsomkostninger til modparten. Baggrunden er ifølge Niels Waage: Arbejdsretsloven (1997) side 194 formentlig, at man anser det for en påregnelig risiko ved indgåelse af en kollektiv overenskomst, at man udsættes for sager om påstået brud på denne.

Praksis er i overensstemmelse hermed; men der forekommer afgørelser i modsat retning.

Waage omtaler således a.st. side 195 en sag (A1995.056, resumeret i Arbejdsretligt Tidsskrift 1995 side 120), hvor retsformanden pålagde klagerne at betale 5.000 kr. til dækning af en uorganiseret arbejdsgivers advokatomkostninger med bemærkning, at der eventuelt undtagelsesvis vil kunne blive tale om at tilkende en part omkostninger hvis den pågældende vinder sagen, fordi Arbejdsretten statuerer, at der slet ikke har bestået et kollektivt overenskomstforhold mellem parterne.

I øvrigt henvises til de eksempler, der er nævnt i Arbejdsrettens årsberetninger for 1995 afsnit 6.5, 1998 afsnit 6.5 og 2000 afsnit 4.4.

#### A2005.398

Lønmodtagersiden havde den 19. maj 2005 indbragt en sag mod en uorganiseret arbejdsgiver med krav om bod for manglende indbetaling af pensionsbidrag og bidrag til uddannelsesfonden samt manglende deltagelse i den fagretlige behandling af uoverensstemmelsen. Den 4. juli nedlagde arbejdsgiveren ved sin advokat påstand om frifindelse med henvisning til, at arbejdsgiveren ikke var bundet af nogen overenskomst, og den 20. juli hævdede lønmodtagersiden uden nærmere begrundelse sagen. Arbejdsgiveren krævede at få dækket sine sagsomkostninger, og hovedorganisationen oplyste i den forbindelse, at forbundet ved sagens indbringelse havde givet oplysninger, der gav grundlag for en opfattelse af, at der var fulgt personale med ved en virksomhedsoverdragelse. Efterfølgende havde forbundet imidlertid ikke været i stand til at identificere dette personale, og man ville derfor antagelig ikke være i stand til at føre tilstrækkeligt bevis i retten. Sekretariatslederen pålagde den 4. oktober 2005 lønmodtagersiden at betale 5.000 kr. til dækning af virksomhedens sagsomkostninger. Afgørelsen er resumeret i Arbejdsretligt Tidsskrift 2005 side 171.

I en sag (A2006.347, resumeret i Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 187) udtalte Arbejdsrettens formand endvidere mere generelt, at den arbejdsretlige procesordning administreres i overensstemmelse med dens formål til fremme af en pragmatisk, fleksibel, effektiv, gensidigt partsloyal proces, og at anmodninger om afholdelse af møde til afgørelse af spørgsmål ganske svarende til allerede afgjorte spørgsmål på nøjagtigt samme grundlag muligt kan få omkostningsmæssige konsekvenser.

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

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

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

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

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

*sprog.*

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

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

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

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

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

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

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

Da klager i disse sager regelmæssigt henholder sig til, at retssproget ifølge retsplejelovens § 149, stk. 1, er dansk og derfor kræver såvel svar- og andre processkrifter som bilag oversat, og retten dels normalt ikke på sagens indledende stadier har praktisk mulighed for at kommunikere med indklagede herom og dels ikke finder det retssikkerhedsmæssigt forsvarligt at afsige udeblivelsesdom med henvisning til, at materialet ikke foreligger på dansk, har den i en del tilfælde set sig nødsaget til at betale for oversættelse og i øvrigt også endeligt ladet statskassen afholde udgiften. Tilsvarende har retten i nogle tilfælde set sig nødsaget til at betale for tolkning under retsmøder.

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

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

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

#### **4.5. Genoptagelse**

1. Arbejdsrettens afgørelser kan ikke appelleres, og eneste mulighed for at få dem ændret er derfor genoptagelse.

Selvom lovene om Den Faste Voldgiftsret og senere Arbejdsretten oprindeligt ikke indeholdt bestemmelser herom, antoges reglerne i retsplejeloven § 367 om genoptagelse af udeblivelsesdomme og § 399 om ekstraordinær genoptagelse af højesteretsdomme at finde tilsvarende anvendelse, jf. herved Niels Waage: Arbejdsretsloven (1994) side 212f med henvisning til praksis.

Ved lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten blev der i § 20, stk. 1, indsat udtrykkelige henvisninger til retsplejeloven samt en særlig bestemmelse i stk. 2 om genoptagelse af retsformandsafgørelser, som samtidig fik udtrykkelig hjemmel i § 16, stk. 3:

*§ 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. 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 ham indgribende tab, og*
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.*

Betingelserne svarer ganske til de krav, der stilles for ekstraordinær genoptagelse af højesteretsdomme; men da arbejdsretssager kun behandles i én instans, kan det ikke udelukkes, at retten vil anlægge en mere lempelig fortolkning i relation til genoptagelse både domme og retsformandsafgørelser, jf. Niels Waage: Arbejdsretsloven (1997) side 199.

Waage antager endvidere a.st., at beslutningen om genoptagelse af domme skal træffes af Arbejdsretten med en sammensætning svarende til den, retten havde, da den afgørelse, der ønskes genoptaget, blev afsagt, dvs. enten med ét eller 3 medlemmer af formandskabet samt 3 faglige dommere fra arbejdsgiver- og 3 fra lønmodtagerside eller af ét eller 3 medlemmer af formandskabet.

#### A 2007.216, 247 og 601

Ved en dom af 21. december 2007, der i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 1, blev afsagt af et medlem af rettens formandskab uden medvirken af faglige dommere, blev en

uorganiseret virksomhed, der fandtes at være bundet af overenskomst efter virksomhedsoverdragelse, pålagt en bod på 25.000 kr. for bl.a. overenskomststridig bortvisning (Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 154).

I breve af 28. december 2007 og 6. januar 2008 tilkendegav virksomhedens indehaver, at hun ønskede at anke dommen, og den retsformand, der havde afsagt dommen, orienterede hende om, at denne ikke kunne ankes, men henviste hende samtidig til eventuelt at søge sagen genoptaget efter reglerne i arbejdsretslovens § 399.

Det skete ved et brev af 10. februar 2008, og den 20. august 2008 tog 3 andre medlemmer af rettens formandskab stilling til anmodningen i henhold til arbejdsretslovens § 20, stk. 1, sammenholdt med retsplejeloven § 399.

Af retsbogen fremgår, at indehaveren havde anført, at alt hvad et af modpartens vidne sagde, blev godtaget, selvom hun med ansættelseskontrakter fra den forrige ejer kunne bevise, at der ikke var en overenskomst, da hun overtog virksomheden, og alle ansatte havde underskrevet en ansættelseskontakt med hende, som satte overenskomsten ud af kraft.

Retsformændene besluttede, at anmodningen om genoptagelse ikke kunne imødekommes, da betingelserne i retsplejelovens § 399, stk. 1, ikke var opfyldt, og bemærkede samtidig, at denne afgørelse ikke kunne appelleres eller påklages til nogen anden instans, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 1.

For så vidt angår genoptagelse af retsformandsafgørelser gav retten i sin årsberetning for 1997 side 66 udtryk for, at det næppe havde været tanken, at beslutning hér skulle træffes af det samlede formandskab. Den, der havde truffet retsformandsafgørelsen, ville følgelig formentlig i hvert fald normalt kunne anse sig for bemyndiget til selv at tage stilling til en ansøgning om genoptagelse. Waage fandt imidlertid a.st., at beslutningen, således som bestemmelsen var formuleret, måtte skulle træffes af rettens samlede formandskab; og praksis har været i overensstemmelse hermed, dog således at den retsformand, der har truffet den pågældende afgørelse, ikke medvirker, jf. A2005.222 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2006 side 183).

En sådan behandling af ansøgninger om genoptagelse af retsformandsafgørelser kunne forekomme unødigt ressourcekrævende, og ved lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter blev bestemmelsen da også ændret, således at beslutning om genoptagelse i disse tilfælde kan træffes af 3 medlemmer af formandskabet.

#### A 2008.657

Den 14. januar 2008 traf sekretariatslederen efter en bevisførelse i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afgørelse i en sag, som LO for Dansk El-Forbund havde indbragt mod en uorganiseret virksomhed.

Med bemærkning, at en ansat ikke fandtes at have tilsidesat sin forpligtelse efter overenskomsten til at værne om udleveret værktøj, fandtes virksomheden at have været uberettiget til at foretage løntræk til delvis dækning af udgifterne til genanskaffelse af noget stjålet værktøj og blev pålagt at betale en bod på 25.000 kr. indeholdende efterbetaling af 20.000 kr.

Den 25. januar 2008 meddelte virksomhedens indehaver, at han ikke kunne acceptere afgørelsen, og henviste i den forbindelse til, at den ansattes forklaring ikke var korrekt citeret i retsbogen.

LO, der på sædvanlig vis blev hørt, protesterede mod genoptagelse og anførte, at den ansattes forklaring var korrekt gengivet.

Den 27. april 2008 besluttede 3 medlemmer af rettens formandskab herefter i henhold til arbejdsretslovens § 20, stk. 2, at betingelserne for genoptagelse ikke var opfyldt og anmodningen herom derfor ikke kunne tages til følge. De tilkendegav samtidig at deres afgørelse var endelig og ikke kunne appelleres eller påklages til nogen anden instans.

2. Med hensyn til behandlingen af ansøgninger om genoptagelse af sager, retten har afgjort ved udeblivelsesdom, finder retsplejelovens regler som nævnt tilsvarende anvendelse:

*§ 367. Den, der er dømt som udebleven, kan kræve sagen genoptaget, når han skriftligt indgiver anmodning herom til retten inden 4 uger fra dommens afsigelse. Retten kan undtagelsesvis genoptage sagen, hvis anmodning indgives senere, men inden ét år efter afsigelsen. Retten kan betinge genoptagelse af, at sagsøgte betaler de sagsomkostninger, der er pålagt ham, eller stiller sikkerhed for betalingen. Anmodning om genoptagelse af en sag har samme opsættende virkning som anke, jf. § 480.*

*Stk. 2. Genoptages sagen, træffer retten bestemmelse om sagens behandling. Udebliver den, der har krævet sagen genoptaget, under genoptagelsen, afvises genoptagelsen*

Bestemmelsen indeholder intet om rettens sammensætning ved behandlingen af en ansøgning om genoptagelse, og Arbejdsretten har ligesom de almindelige domstole antaget, at der i hvert fald som udgangspunkt intet er til hinder for, at den, der har afsagt udeblivelsesdommen, også tager stilling til en sådan ansøgning.

Hvis ansøgningen modtages inden 4 uger efter afsigelse af udeblivelsesdommen, har vedkommende i øvrigt krav på at få sagen genoptaget; og da Arbejdsretten kun helt undtagelsesvis pålægger en tabende part at betale sagsomkostninger til den vindende, opstår der normalt heller ikke spørgsmål om betaling eller sikkerhedsstillelse for betalingen af sådanne.

I de senere år er en del udeblivelsesdomme dog blevet afsagt over udenlandske, uorganiserede arbejdsgivere. Det har medført, at nogle ansøgninger om genoptagelse først er modtaget ganske længe efter udløbet af 4-ugers fristen med den konsekvens, at retten kun undtagelsesvis kan genoptage sagen.

Retten lader derfor i disse tilfælde normalt udeblivelsesdommen oversætte, før den afsiges, og sender den direkte til den udenlandske virksomhed med almindeligt brev, fax eller e-mail og til forkyndelse for virksomheden gennem hjemstatens myndigheder. I alle tilfælde medfølger en genoptagelsesvejledning på vedkommende sprog.

Ansøgninger om genoptagelse af udeblivelsesdomme kan dog også give anledning til problemer i andre tilfælde, jf. Arbejdsrettens dom af 16. september 2008 i sag A2005.220



refereret nedenfor i bilag 1.1. I denne sag blev et spørgsmål om genoptagelse behandlet efter reglerne i § 20, stk. 1, sammenholdt med retsplejelovens § 399 om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager. Det fandtes endvidere rigtigst at sætte retten med 3 medlemmer af formandskabet samt at træffe afgørelse i domsform, sml. herved UfR 1995 side 821 H. Sagen blev genoptaget til fornyet behandling. Under denne meddelte virksomhedens advokat imidlertid, at man nu accepterede den tidligere afgørelse og den indklagede havde opfyldt den. LO hævdede derpå sagen.

3. Tidligere var der ingen direkte hjemmel til mod protest at genoptage voldgiftsavgørelser, jf. Mogens Hornslet: Faglig voldgift (2008) bind 1, side 42, som dog nævner et enkelt tilfælde, hvor en analog anvendelse af retsplejelovens § 399 tilsyneladende ansås for at være en mulighed.

Efter § 30, stk. 1, i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter kan 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab imidlertid nu undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en sådan 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 væsentlig forskelligt resultat, og*
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.*

Betingelserne for genoptagelse af en sag afgjort ved en faglig voldgiftsret, svarer således til betingelserne for at få genoptaget en arbejdsretssag, idet kravet om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab dog er udeladt, fordi dette i betragtning af de typer sager, der normalt behandles hér, ifølge betænkning nr.1489/2007 side 34 ikke fandtes tilsvarende relevant.

## **5. Internationalt samarbejde**

### ***5.1. Nordiske relationer***

#### **Nordisk arbejdsretsmøde**

Det 3. nordiske arbejdsretsmøde blev i slutningen af maj 2008 afholdt i Reykjavik med Félagsdómur som vært og repræsentation fra Arbejdsretten (Norge), Arbetsdomstolen (Sverige), Arbejdsretten, Fasti Gerdarrættur (Færøerne) og Työtuomioistuin (Finland).

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

#### **Arbetsrätliga Föreningen i Sverige**

I begyndelsen af juni 2008 deltog sekretariatslederen i et symposium om arbejdsprocesser i Norden och Europa, som blev afholdt hos Arbetsdomstolen i Stockholm.

Efter en historisk og komparativ gennemgang af arbejdsprocesretten præsenteredes ordningerne i Danmark, Finland og Norge nærmere før en afsluttende gennemgang af de internationale domstoles påvirkning af national ret under overskriften forekomst, muligheder og risici.

### ***5.2. Anden erfaringsudveksling***

#### ***5.2.1. Arbeitsgericht Berlin og Landesarbeitsgericht Berlin/Brandenburg***

Som opfølgning på sekretariatslederens besøg i den centrale Bundesarbeitsgericht i efteråret 2007 besøgte hele sekretariatet i slutningen af maj 2008 en første- og en ankeinstansret med lokaler i samme bygning i Berlin.

Efter gensidig orientering om de tyske og danske arbejdsretsordninger med betydelig vægt på praktiske arbejdsgange havde sekretariatet lejlighed til at overvære en sag i Arbeitsgericht Berlin.

#### ***5.2.2. European Association of Labour Court Judges***

I begyndelsen af juli 2008 deltog formanden og næstformand Per Sørensen i organisationens årlige kongres, der blev afholdt i den østrigske højesterets bygning i Wien under overskriften harassment and violence at work.

#### ***5.2.3. ISL&SSL***

Midt i september 2008 deltog sekretariatslederen i en den europæiske regionale kongres i International Society for Labour and Social Security Law's 9. europæiske regional kongres i Freiburg med hovedtemaerne implementation of the equal treatment principle in employment and occupation in the EU and EEA member states, status and protection of migrant workers og impact of ageing on pension schemes in Europe.

#### ***5.2.4. Commission for Mediation and Arbitration***

Som led i Danidas erhvervsudviklingsprojekt for Tanzania havde Arbejdsrettens sekretariat i årene 2004-07 et samarbejde med landets Industrial Court.

Mod slutningen af samarbejdet blev der gennemført en nyordning, som indebærer, at en stor del af de ansættelses- og arbejdsretlige tvister i Tanzania skal søges løst lokalt ved mediation og voldgift, således at egentlig domstolsbehandling, nu i Labour Division of the High Court, reserveres sager om større værdier og/eller mere principiel karakter.

Samtidig overgik ansvaret for projektet til Verdensbankens BEST program, som gav medlemmer og ledelse af den kommission, der styrer mediations- og voldgiftssystemet, mulighed at foretage en studietur til Danmark.

Besøgsprogrammet, der skulle give deltagerne mulighed for at lade sig inspirere og drage lære af det effektive danske forhandlings- og tvistløsningssystem, blev efter aftale tilrettelagt og gennemført af Arbejdsrettens sekretariat i samarbejde med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, universitetsinstitutter og offentlige myndigheder.

#### ***5.2.5. New Zealand***

Sekretariatslederen fik i begyndelsen af december 2008 mulighed for at foretage en rejse til New Zealand med det formål at studere landets tvistløsning på det ansættelses- og arbejdsretlige område, der med baggrund i oprettelsen af en Court of Arbitration i 1894 nu fungerer gennem et system af lokalt placerede Mediation Service centre, 3 Employment Relation Authority kontorer og 3 afdelinger af Employment Court.

Besøget resulterede i drøftelser med repræsentanter for Employment Relations Authority og Employment Court samt det offentliges advokatforbindelse Crown Law i hovedstaden Wellington samt overværelse af retsmøder mv.

## Bilag

### 1. Resumeer af domme afsagt i 2008

Dommenes fulde tekst kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

#### 1.1. Arbejdsretten

##### Om kompetence

Arbejdsrettens dom af 24. januar 2008 (A2007.250 og 255)

LO for 3F mod Danmarks Rederiforening for tankskibsrederiet herning a.s. og

Rederiforeningen for mindre Skibe for Rederiet C. Rousing A/S

Udvidet formandskab uden faglige dommere

*Sager om udvidelse eller tilsidesættelse af DIS-lovens § 10, stk. 2, ikke omfattet af Arbejdsrettens kompetence*

Med fuldmagt fra 2 polske søfolk, der havde været forhyret på danske DIS-registrerede skibe efter overenskomster indgået med det polske sømandsforbund i henhold til DIS-lovens § 10, stk. 3, fremsatte 3F krav om bod samt efterbetaling svarende til forskellen mellem lønnen efter de nævnte overenskomster og lønnen efter de i henhold til lovens § 10, stk. 2, indgåede overenskomster for søfolk, der enten anses for at have bopæl i Danmark eller i medfør af indgåede internationale forpligtelser skal sidestilles med danske statsborgere. De polske søfolk var ikke medlem af forbundet, som imidlertid erklærede, at eventuelle efterbetalingsbeløb ville blive videregivet til dem. Arbejdsretten afviste sagerne med bemærkning, at de nedlagte påstande ikke udsprang af en reel overenskomstmæssig uoverensstemmelse, der hører under Arbejdsrettens kompetence, men tjente som facadelegitimation for et søgsmål om udvidelse eller tilsidesættelse af DIS-lovens § 10, stk. 2, via EU-retten, der i givet fald må anlægges mod den danske stat ved de almindelige domstole.

Arbejdsrettens dom af 30. april 2008 (A2008.132)

LO for Malerforbundet mod Gal-Met S.C., Polen

Udvidet formandskab uden faglige dommere

*Krav fremsat i udlandet om medarbejderes tilbagebetaling af beløb, som arbejdsgiver var blevet pålagt at betale under fagretlig behandling her i landet, udgjorde et klart og groft overenskomstbrud*

En polsk virksomhed, der indtil september 2007 var medlem af Dansk Byggeri og dermed bundet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med Malerforbundet, blev ved forlig indgået mellem Malerforbundet og Dansk Byggeri på et mæglingssmøde i maj og et timandsmøde i august 2007 pålagt at efterbetale løn m.v. på 86.000 kr. samt knap 109.000 og 28.000 kr. vedrørende 3 polske ansatte, der havde arbejdet 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 mod 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.

Virksomheden gjorde bl.a. gældende, at den havde betalt det beløb, som var pålagt den, og dermed opfyldt sin forpligtelse. Overenskomstens territoriale gyldighedsområde er Danmark, hvorfor den ikke kan håndhæves uden for landet. Den gælder ikke i Polen og kan derfor hverken håndhæves eller krænktes dér. Både virksomheden og de ansatte har hjemsted i Polen. Det kan derfor hverken udgøre et brud på overenskomsten, at virksomheden indbragte tvisten om yderligere lønudbetaling for en ret i Polen, eller at den opnåede dom i overensstemmelse med sin påstand; og når dommen ikke krænker overenskomsten, kan skridt til gennemførelse den så meget desto mindre gøre det. Uenigheden var i øvrigt opstået, fordi de forlig, der blev indgået i Danmark, ikke er bindende for den polske domstol samtidig med, at reglerne i Polen er gunstigere for arbejdsgiver. Dette er udtryk for et hul i lovgivningen, og virksomhedens udnyttelse af det kan heller ikke anses for et overenskomstbrud.

Lønmodtagersiden fandt, at virksomheden havde begået brud på overenskomsten og de fagretlige regler ved at kræve beløb, som den ved fagretlig behandling var blevet pålagt at betale, tilbage ved hjælp af retslige skridt i hjemlandet, idet fremsættelsen af krav om tilbagebetaling svarer til, at beslutninger truffet under fagretlig behandling ikke efterleves. Afgrænsningen af en kollektiv overenskomsts territoriale gyldighedsområde foretages ud fra, hvor arbejdet udføres. At en person, der har udført et stykke arbejde i Danmark, siden flytter uden for landets grænser, indebærer ikke, at arbejdsgiverens forpligtelser ifølge den danske overenskomst i relation til det pågældende arbejde ophører. Virksomhedens betalingsforpligtelse består således, uanset at de ansatte er bosat i Polen. Et processuelt skridt i Polen, som isoleret set må anses for lovligt dér, kan udgøre et overenskomstbrud i Danmark. Artikel 33 i Bruxelles I-forordningen, hvorefter retsafgørelser truffet i en medlemsstat skal anerkendes i de øvrige medlemsstater, får ingen betydning for afgørelsen af denne sag. Den polske rets udeblivelsesdom har under ingen omstændigheder retskraft over for Malerforbundet eller Landsorganisationen, som ikke var parter i sagen. At forlig ikke er omfattet af Bruxelles I-forordningen indebærer blot, at forlig indgået i et medlemsland ikke skal anerkendes og fuldbyrdes i andre medlemslande. Internationalretlige regler har således ingen betydning for afgørelsen af denne sag.

Arbejdsretten 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 mægling- 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.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online og omtalt ovenfor i afsnit 4.3.

### Om konfliktvarslers lovlighed

Arbejdsrettens dom af 8. maj 2008 (A2006.456)

Finanssektorens Arbejdsgiverforening for TrygFonden mod LO for 3F med FTF for Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening som biintervenient til støtte for klager

#### *Varsel fra 3F om konflikt til støtte for krav om overenskomst for kystlivreddere lovligt*

TrygFonden er en non-kommerciel del af det finansielle holdingselskab Tryg i Danmark smba, som bl.a. ejer aktiemajoriteten i forsikringskoncernen Tryg Vesta. Siden 1998 har fonden haft et samarbejde med Danmarks Svømmeunion om tilvejebringelse af fuldt udstyrede og bemandede livreddertårne ved udvalgte danske strande i sommermånederne. Oprindeligt blev kystlivredderne, der typisk er studerende, honoreret via skattefri diæter, men da der opstod tvivl om holdbarheden af denne ordning, blev de fra sommeren 2006 ansat med en løn svarende til 150 kr. i timen med bemærkning, at der ikke gjaldt nogen kollektiv overenskomst. Umiddelbart før var Tryg i Danmark blevet optaget i Finanssektorens Arbejdsgiverforening og dermed omfattet af fællesoverenskomsten med Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening og de to organisationers hovedaftale. Omtrent samtidig fremsatte 3F krav om overenskomst for kystlivredderne. I den forbindelse protesterede arbejdsgiverforeningen og forsikringsfunktionærerne med henvisning til, at førstnævnte og dens medlemmer ifølge deres hovedaftale ikke kunne indgå overenskomst med andre end forsikringsfunktionærerne, og at kystlivredderne allerede var omfattet af et protokollat mellem de to organisationer for midlertidigt beskæftigede service/teknikere. 3F fastholdt imidlertid sit krav og varslede blokade/strejke; og sagen blev indbragt for Arbejdsretten med påstand om, at den varslede konflikt var ulovlig. Retten fremhævede, at det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at en fagforenings adgang til at anvende kollektive kampskridt med henblik på at opnå overenskomst alene er betinget af en faglig interesse, der har en passende styrke og aktualitet; og da 3F ikke er medlem af samme hovedorganisation som forsikringsfunktionærerne, var det ikke afgørende, om kystlivredderne måtte være dækket af en overenskomst med sidstnævnte, da kravet om overenskomstdækning blev rejst. Arbejdsretten fandt, at arbejdet som kystlivredder hovedsagelig består i livredderarbejde, hvilket må anses for et centralt fagligt interesseområde for 3F, som overenskomstdækker ca. 7.000 livreddere på landsbasis, herunder livreddere med særlige uddannelsesmæssige kompetencer. 3F havde derfor en faglig interesse af passende styrke og aktualitet i at opnå overenskomst med TrygFonden for kystlivreddere. Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening kunne ikke indgå aftale med bindende virkning for 3F, og bestemmelsen om organisationseksklusivitet i de to organisationers hovedaftale kunne derfor heller ikke afskære 3F fra at opnå overenskomst. Tilsvarende kunne arbejdsgiverforeningen ikke støtte sig til indholdet af en samarbejdsaftale mellem LO og FTF om afgrænsning af disse organisationers områder, bl.a. fordi aftalen er begrænset til at omfatte tjenestemænd, funktionærer og lignende. Den varslede blokade/strejke var således ikke ulovlig.

Arbejdsrettens dom af 18. juni 2008 (A2008.096)

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Hovedstaden mod LO for 3F for Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund

*LO-forbund ikke berettiget til at afgive konfliktvarsel til støtte for krav om overenskomst på et område, hvor der efter virksomhedsoverdragelse var overenskomst med et andet forbund under LO*

Ved strukturreformen på det kommunale område blev Hovedstadens Sygehusfællesskab/HS, som Rigshospitalet hørte under, nedlagt pr. 1. januar 2007 og opgaverne overført til Region Hovedstaden. Af § 6, stk. 1, i loven om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med reformen følger bl.a., at rettigheder og pligter i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse, og den 11. januar 2007 frasagde regionen sig med henvisning til lovens § 4a fællesoverenskomsten mellem HS, Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel samt organisationsaftalen med Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund/LPSF for så vidt angår portørarbejde på Rigshospitalet. Dette arbejde var herefter i henhold til aftale med Fag og Arbejde/FOA omfattet dette forbunds overenskomst for sygehusportører med den tidligere amtsrådsforening. Efter forgæves forhandlinger varslede LPSF den 11. januar 2008 konflikt til støtte for et krav om fornyelse af de frasagte overenskomster/aftaler for portører ved Rigshospitalet. Regionernes Lønnings- og Takstnævn protesterede, og sagen blev indbragt for Arbejdsretten mod LO for 3F for LPSF. Lønmodtagersiden nedlagde i den forbindelse principalt påstand om afvisning eller frifindelse med henvisning til, at sidstnævnte forbund var en selvstændig juridisk enhed under 3F, der ifølge praksis alene repræsenteres af LO. Henset til princippet i arbejdsretslovens § 13, stk. 1, 2. pkt., fandt retten ikke, at det oplyste gav fornødent grundlag for at tage afvisningspåstanden til følge. Arbejdsretten havde tidligere fastslået, at den nævnte bestemmelse i loven om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med strukturreformen må forstås som en henvisning til virksomhedsoverdragelsesloven i dens helhed, herunder § 4a, og set fra lønmodtagersiden var spørgsmålet heller ikke, om regionen kunne eller ikke kunne frasige sig overenskomsten, men om LPSF kunne kræve sin overenskomst fornyet, og om kravet kunne understøttes med konflikt. Arbejdsretten fremhævede i den forbindelse, at det er en almen arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst på et arbejdsområde, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af samme hovedorganisation. Da både 3F og dermed LPSF og FOA indgår i LO, og der ikke var oplyst omstændigheder af en så særegen karakter og styrke, at Arbejdsretten havde grundlag for at fravige den nævnte grundsætning, var LPSF ikke berettiget til at etablere konflikt med henblik på at opnå og forny sin overenskomst for portørerne ved Rigshospitalet.

Arbejdsrettens dom af 24. juni 2008 (A2007.696)

DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Fonden DBK mod LO for 3F (transportgruppen)

*Konfliktvarsel over for virksomhed, der havde tiltrådt en i forhold til den uopsagt grænseaftale mellem to forbund, ulovligt*

Virksomheden, som varetager ekspedition og distribution af bøger for en række forlag, bogklubber og boghandlere, består bl.a. af en varemodtagelse med omkring 12 ansatte, der håndterer og registrerer indkomne bøger, et højlager, som bøgerne herefter automatisk transporteres til, et ekspeditionslager med ca. 48 ansatte, der bl.a. plukker bøger efter

ordresedler og placerer dem i kasser med faktura, samt en udrampe med 3 medarbejdere, der satte kasserne på paller. I 1967 indgik virksomheden aftale med Lager & Handelsarbejdernes Forbund og HK om, at de medarbejdere, der var beskæftiget med færdige kasser, var omfattet af overenskomsten med førstnævnte forbund, mens de øvrige var omfattet af overenskomsten med HK. Denne grænseaftale blev i 1968 fulgt op af et tiltrædelsesdokument mellem virksomheden og Lager & Handelsarbejdernes Forbund samt efter sidstnævntes opsigelse af dette i 1985 af et møde med vedkommende arbejdsgiverforening, hvor opsigelsen blev stillet i bero, og i 1992 efter et møde, som både HK og de to arbejdsgiverforeninger, herunder AHTS, som virksomheden da var medlem af, deltog i, af et protokollat, der opretholdt aftalerne fra 1967 og 1985 med præcisering af, at arbejdet på ud-rampen var omfattet af lager- og handelsoverenskomsten. Efter en besigtigelse af arbejdet på virksomheden i 2004 på begæring af SiD, som Lager & Handelsarbejdernes Forbund nu var indgået i, erklærede HK sig i et brev med kopi til virksomheden enig i, at arbejde på lageret hørte under SiD's overenskomstområde. Dette gav i 2005 anledning til såvel et møde på virksomheden med deltagelse af organisationerne, nu 3F og HK samt Dansk Handel & Service, og et organisationsmøde mellem HK og arbejdsgiverforeningen, hvor førstnævnte anerkendte, at forbundets kontor- og lageroverenskomst fortsat var gældende på lageret med den i 1992-protokollatet fremhævede undtagelse. På foranledning af 3F tilkendegav HK imidlertid i slutningen af 2006, at man var enig med førstnævnte om, at hovedparten af funktionerne på virksomhedens lager ikke faldt ind HK's, men derimod under 3F's organisationsområde; og i begyndelsen af 2007 varslede 3F konflikt over for DA, som virksomheden i kraft af sit medlemskab af Dansk Erhverv hørte under, med henvisning til, at virksomheden ikke var overenskomstdækket. DA protesterede med henvisning til, at den var dækket af landsoverenskomsten for kontor/lager mellem Dansk Handel & Service og HK. Spørgsmålet om konfliktvarslets lovlighed blev efterfølgende indbragt for Arbejdsretten, der konstaterede, at der i hvert fald frem til 2004 havde været enighed om, at arbejdet i varemodtagelsen og på ekspeditionslageret hørte under landsoverenskomsten mellem Dansk Handel & Service, nu Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og HK, mens arbejdet på udrampen hørte under fællesoverenskomsten AHTS, nu HTS-A, og 3F, samt at forbundet under hovedforhandlingen havde erkendt, at arbejdet i varemodtagelsen hører under HK-overenskomsten. Arbejdsretten lagde endvidere til grund, at fællesoverenskomsten som følge af virksomhedens tidligere medlemskab af HTS-A gjaldt for så arbejdet på udrampen, idet virksomheden ikke havde frigjort sig efter udmeldelsen af arbejdsgiverforeningen, og bemærkede, at 3F ikke, som det ville have været nærliggende, ad fagretlig vej havde forsøgt at få fastslået, om andre end medarbejderne på udrampen måtte være omfattet af 3F-overenskomsten. Arbejdsretten fandt ikke, at der var grundlag for at fastslå, at arbejdet på ekspeditionslageret var ændret i et sådant omfang, at forudsætningerne for grænseaftalen er bortfaldet; og aftalen, der var tiltrådt af virksomheden, var ikke opsagt over for denne. Uanset aftalen fra 2006 mellem 3F og HK var der endvidere ikke grundlag for at fastslå, at arbejdet på ekspeditionslageret ikke længere skulle være omfattet af HK-overenskomstens område; og arbejdet måtte derfor anses for fortsat at være dækket af denne, selvom de tillige måtte falde inden for 3F-overenskomstens dækningsområde. Retten bemærkedes yderligere, at der foregik en vis udveksling af medarbejdere mellem ekspeditionslageret og varemodtagelsen, som ubestridt hører under HK-overenskomsten. Under disse omstændigheder kunne aftalen mellem de to forbund ikke tillægges virkning i forhold til virksomheden, og lønmodtagersiden skulle derfor anerkende, at det afgivne konfliktvarsel var ulovligt, og trække det tilbage.



### Om organisationsfjendtlig adfærd mv.

Arbejdsrettens dom af 7. februar 2008 (A2007.109)

LO for El-forbundet mod DA for Tekniq på egne vegne og for Steen Jørgensen El-installation A/S samt for Dansk Erhverv på egne vegne og for Baltic Workforce ApS

#### *Bod for organisationsfjendtlig adfærd ved afbrydelse af vikarindlejning*

En virksomhed havde 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 de økonomiske konsekvenser heraf var blevet klargjort for virksomheden. Da virksomhedens disposition således alene havde haft et organisationsfjendtligt motiv, blev den for brud 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 nødvendig konsekvens af virksomhedens disposition, og der var herefter ikke grundlag for at fastslå, at bureauet havde handlet overenskomst- eller hovedaftalestridigt. Allerede af den grund var der heller ikke grundlag for at pålægge dets arbejdsgiverorganisation bod.

Dommen er omtalt foran i afsnit 4.3.

Arbejdsrettens dom af 12. februar 2008 (A 2006.737, 979-80 og 2007.611)

LO for Frisør- og Kosmetikerforbundet mod Kjær Gruppen ApS og Frisør Hos Peter ApS samt DA for Frisørmesterforeningen for Frisør Stender og Salon Stender

#### *Bod for organisationsfjendtlig opfordring til udmeldelse af fagforening*

I november 2006 opsagde en række frisørvirksomheder, der da stadig var medlem af Frisørmesterforeningen, på egne vegne overenskomsten med Frisør- og Kosmetikerforbundet til bortfald pr. 1. marts 2007., ligesom de varslede og fra samme tidspunkt etablerede lockout. Ved en dom af 28. marts 2007 fastslog Arbejdsretten imidlertid, at overenskomsterne ikke var behørigt opsagt. Frigørelseskonflikterne var følgelig overenskomststridige, og for dette pålagde retten hver virksomhed en bod på 30.000 kr. I løbet af foråret orienterede en af virksomhederne flere gange de ansatte om, at de ikke længere behøvede at være medlem af nogen bestemt fagforening, herunder Frisør- og Kosmetikerforbundet, ligesom den spurgte de ansatte, om de ønskede at deltage i et møde med en anden fagforening og oplyste, at udmeldelse af forbundet skulle ske efter dets vedtægter. I en anden virksomhed var i hvert fald flere af de ansatte på personalemøder blevet opfordret til at melde sig ud af forbundet,

ligesom indehaveren efterfølgende havde spurgt flere, om de havde meldt sig ud. I to andre virksomheder havde henholdsvis indehaveren og de daglige ledere af nogle saloner uden indehaverens viden deltaget i informationsmøder med Kristelig Fagbevægelse, hvor der bl.a. blev uddelt indmeldelsesblanketter. Parterne var enige om, at det er en overenskomstfjendtlig handling i strid med hovedaftalen, hvis en virksomhed opfordrer de ansatte til at melde sig ud af deres fagforening; og Arbejdsretten lagde til grund, at alle virksomhederne havde en betydelig interesse i, at så få ansatte som muligt var medlem af Frisør- og Kosmetikerforbundet på lockouttidspunktet. Retten fandt, at den førstnævnte virksomhed systematisk og vedholdende havde opfordret de ansatte til at melde sig ud af forbundet, og boden blev udmålt til 250.000 kr. i betragtning af grovheden og omfanget af den overenskomststridige adfærd, der fortsatte efter afholdte fællesmøder, samt til at adfærden havde haft betydelige konsekvenser for forbundet sammenholdt med virksomhedens størrelse. Den anden virksomhed fandtes ligeledes at have opfordret ansatte til at melde sig ud, og henset til, at dette havde haft betydelige konsekvenser for forbundet og til virksomhedens størrelse blev boden udmålt til 50.000 kr. De to sidstnævnte virksomheder fandtes ikke at have udvist overenskomststridig adfærd udover den indirekte opfordring til udmelding af forbundet, der lå i henholdsvis indehaverens og de daglige lederes deltagelse i informationsmøder med Kristelig Fagbevægelse; og boden blev udmålt til henholdsvis 10.000 kr. med henvisning til virksomhedens beskedne størrelse og 30.000 kr., med bemærkning, at indehaverens manglende deltagelse i og kendskab til informationsmøderne ikke kunne fritage for ansvar.

Dommen er omtalt af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online og ovenfor i afsnit 4.3.

Arbejdsrettens dom af 28. februar 2008 (A2007.500)  
LO for Malerforbundet mod DA for Dansk Byggeri

*Ikke brud på aftale mellem arbejdsgiverforening og fagforbund om udenlandske virksomheders optagelse i foreningen, de fagretlige regler eller en af parternes overenskomst følgende loyalitetsforpligtelse*

BAT-kartellet samt 3F og Malerforbundet m.fl. har en aftale med Dansk Byggeri om udenlandske virksomheders medlemskab af sidstnævnte og arbejde i Danmark. Formålet er bl.a. at sikre, at udenlandske virksomheder kan udføre arbejde ved hjælp af udstationerede medarbejdere på vilkår, der ikke strider mod parternes interesser, herunder at arbejdskraften ikke tilbydes dårligere vilkår end efter dansk lovgivning og overenskomsterne 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 overenskomster gennemgås. En svensk virksomhed ansøgte den 13. juli 2006 om optagelse i Dansk Byggeri på en blanket, hvorefter den alene drev virksomhed inden for bygningsentreprenørsektionen. Dette orienterede arbejdsgiverforeningen 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 arbejdsplads, hvor Malerforbundet konstaterede, at der var polske medarbejdere, anmodede forbundet om mæglingssmøde 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. Lønmodtagersiden indbragte herefter sagen for Arbejdsretten med krav om, at Dansk Byggeri pålægges 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 retten 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, at arbejdsgiverforeningens anbefaling til virksomheden om at lade sig repræsentere af denne under den fagretlige tvist og ikke udtale sig til modparten uden dens tilstedeværelse.

Arbejdsrettens dom af 13. marts 2008 (A2007.639-41)

LO for Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund mod Frisør Hos Peter (Holmegaard, Nykøbing F, Næstved, Ringsted, Slagelse, Korsør, Odense C og NØ samt Svendborg), Stender (Greve, Glostrup, Nivå, Hillerød, Strøget (København K) og Herlev) samt Stender I, II, III og IIII ApS (Værløse) og Kjær Gruppen (Fredericia), Herning, Silkeborg, Holstebro, Viborg Vejle, Fredericia, Bjerringbro, Horsens, Vestcenter (Fredericia) Esbjerg, Varde og Bredgade (Herning), alle ApS  
Uden faglige dommere

*Virksomheder, der ved organisationsfjendtlige handlinger havde reduceret antallet af organiserede medarbejdere væsentligt, kunne ikke lovligt iværksætte frigørelseskonflikt*

En række frisørvirksomheder, der efter udmeldelse af Frisørmesterforeningen pr. 1. januar 2007 med henblik på senere optagelse i Kristelig Arbejdsgiverforening i slutningen af april havde opsagt overenskomsten med Frisør- og Kosmetikerforbundet til bortfald med udgangen af juli, fremsendte i begyndelsen af denne måned 1. varsel om frigørelseslockout over for medlemmer af forbundet, der var ansat den 1. august. Frisør- og Kosmetikerforbundet protesterede med henvisning til, at virksomhederne siden udmeldelsen af Frisørmesterforeningen havde arbejdet målrettet på at få de ansatte til at melde sig ud af forbundet; og ved en dom af 12. februar 2008 i en særlig sag om denne påståede organisationsfjendtlige adfærd fastslog Arbejdsretten, at en række af virksomhederne havde handlet overenskomststridigt og pålagde de enkelte bod udmålt til mellem 10.000 og 250.000 kr. I sagerne om frigørelseskonfliktens lovlighed lagde retten til grund, at antallet af medlemmer af Frisør- og Kosmetikerforbundet ansat i virksomhederne i perioden var faldet med 84-95 %. Som en konsekvens af udmeldelserne, der i vidt omfang måtte anses for forårsaget af den konstaterede overenskomststridige adfærd, var forbundets konfliktposition ved iværksættelsen af lockout blevet afgørende svækket; og DA/LO hovedaftalens § 7, stk. 2, må efter sit formål forstås således, at en overenskomstpart ikke skal kunne frigøre sig fra

overenskomsten uden at iværksætte en konflikt med alle dens risici og følger. Dette antages bl.a. at indebære, at en virksomhed, der som led i forberedelsen af en frigørende konflikt har forbedret sin egen konfliktposition ved overenskomststridigt at påvirke de ansatte til at melde sig ud af det fagforbund, som er den modstående overenskomstpарт, og derfor uretmæssigt og afgørende har svækket forbundets konfliktposition, ikke bør have adgang til at etablere frigørende konflikt, før der er givet forbundet mulighed for og passende tid til at genoprette sin position. Lockoutvarslerne var herefter ulovlige og genopretningsperioden fandtes passende at kunne sættes til et år regnet fra dommens afsigelse, således at frigørelseskonflikt tidligst vil kunne iværksættes med sædvanligt overenskomstmæssigt varsel regnet fra dette tidspunkt.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online og omtalt ovenfor i afsnit 4.3.

Arbejdsrettens dom af 6. maj 2008 (A2007.648)

LO for Dansk Funktionærforbund mod DA for HTS/Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Group 4 Securitas A/S

*Udtalelser fremsat af en administrerende direktør for en virksomhed og formand for en arbejdsgiverforening udgjorde et overenskomstbrud, som virksomheden og arbejdsgiverforeningen var ansvarlige for*

En person, der var administrerende direktør for Group 4 Securitas A/S og formand for Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening, fremsatte på et tidspunkt, hvor der var overenskomstforhandlinger og afstemning om et mæglingforslag, nogle udtalelser om Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutnings adfærd under overenskomstforhandlingerne. Udtalelserne blev fremsat i virksomhedens interne nyhedsbrev og tillige formidlet til personer ansat i andre virksomheder i branchen. Arbejdsretten fastslog, at udtalelserne måtte anses for et forsøg på at undergrave modpartens forhandleres autoritet, og at der dermed var tale om en organisationsfjendtlig handling i strid med hovedaftalen. Det blev lagt til grund, at udtalelserne var fremsat både som administrerende direktør i Group 4 Securitas A/S og som formand for Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening. Både virksomheden og arbejdsgiverforeningen var derfor ansvarlige for overenskomstbruddet, og der blev udmålt en bod på 50.000 kr. til virksomheden og 100.000 kr. til arbejdsgiverforeningen.

Dommen er omtalt ovenfor i afsnit 4.3.

### Om arbejdsvægring

Arbejdsrettens dom af 2. april 2008 (A2007.297-99)

Kommunernes Landsforening for Frederiksberg, Albertslund og Hillerød kommuner mod Lærernes Centralorganisation for Danmarks Lærerforening for Frederiksberg Kommunelærerforening på egne vegne og for et antal medlemmer denne og i øvrigt for et antal medlemmer

*Bod til lærere og organisationsbod for vægring mod udarbejdelse elevplaner*

I foråret 2006 blev folkeskoleloven ændret, således at alle elever skal have en skriftlig plan udarbejdet efter retningslinier fastsat af Undervisningsministeriet. Efterfølgende drøftede KL og Danmarks Lærerforening implementeringen i parternes overenskomst med tilhørende arbejdstidsaftale og blev i januar 2007 enige om, at udarbejdelsen af elevplanerne var en

obligatorisk opgave, som skulle indpasses inden for parternes aftalegrundlag. I begyndelsen af marts indrykkede Frederiksberg Kommunelærerforening imidlertid bl.a. annoncer i et dagblad og lokalaviser med krav om betaling for arbejdet med elevplanerne. Afsnittet om elevplaner i formandens skriftlige beretning til kommunelærerforeningens generalforsamling den 13. marts mandede endvidere ud i et krav om betaling; og på et tidspunkt forlod formanden og de øvrige bestyrelsesmedlemmer mødet, med henblik på at resten kunne drøfte forskellige reaktionsmuligheder. En stor del af lærerne på Frederiksberg tilkendegav herefter over for myndigheder og elevernes forældre, at de ikke ville udarbejde planerne, før kommunen afsatte de nødvendige ressourcer. Under et fællesmøde med KL den 26. marts erkendte lønmodtagerorganisationerne, at vægringen mod at udarbejde planerne var overenskomststridig, og efter mødet gav Danmarks Lærerforening kommunelærerforeningen pålæg om at meddele medlemmerne, at de havde pligt til at udarbejde planerne. Det skete den følgende dag, men samtidig indkaldte foreningens bestyrelse til et medlemsmøde om elevplaner, der blev afholdt den 28. marts. Her forlod formanden og bestyrelsen også på et tidspunkt lokalet, hvorefter de tilbageblevne medlemmer vedtog en erklæring om, at man fortsat afventede et udspil fra kommunalbestyrelsen. Tilsvarende tilkendegav en række lærere i Hillerød og Albertslund kommuner, at de ville sætte arbejdet med elevplanerne i bero, indtil de fik tiden til at udarbejde dem, og der blev i den anledning afholdt fællesmøder den 3. og 12. april. Vægningen fortsatte imidlertid, dog således at lærerne i Hillerød efter et møde den 18. april vedtog at påbegynde udarbejdelsen af planerne. Under et møde i Arbejdsretten den 19. april erklærede lønmodtagerorganisationerne, at de ville gentage deres pålæg til medlemmerne om at ophøre med vægningen, hvilket retsformanden tilsluttede sig; og den følgende dag besluttede de resterende lærere, at de også ville udarbejde elevplanerne. Med bemærkning, at det var uden betydning for vurderingen af, om der forelå overenskomstbrud, at kommunerne ikke havde fastsat en bestemt frist for udarbejdelse af elevplanerne, fastslog Arbejdsretten, at lærerne i de 3 kommuner havde pådraget sig bodsansvar ved de overenskomststridige arbejdsvægninger. Den form for vægning, lærerne havde deltaget i, kunne i bodsmæssig henseende ikke uden videre sidestilles med sædvanlig arbejdsvægning eller overarbejdsvægning. Efter karakteren af vægningen og forløbet af konflikten fastsatte retten herefter den bod, hver af de deltagende lærere skulle betale, til 1.000 kr. Indholdet af Frederiksberg Kommunelærerforenings annoncer i pressen og den kampagne, der i øvrigt blev iværksat, samt punktet om elevplaner i formandens skriftlige generalforsamlingsberetning havde til formål at formå kommunen til at betale lærerne for udførelsen af en opgave, som de ikke havde et overenskomstmæssigt krav på at få ekstra betaling for. Det var endvidere ubetænkeligt at lægge til grund, at kommunelærerforeningens ledelse ved at forlade mødet under generalforsamlingen, hvis afholdelse den selv var ansvarlig for, forsøgte at fraskrive sig ansvaret for den beslutning, de tilbageblevne medlemmer traf. Uanset at foreningens ledelse både ved meddelelsen af 27. marts 2007 og på medlemsmødet den 28. marts 2007, hvis afholdelse man ligeledes var ansvarlig for, tilkendegav over for medlemmerne, at arbejdsvægningen var overenskomststridig, valgte ledelsen at forlade også dette møde, selvom det på baggrund af hele forløbet måtte forventes, at lærerne ville træffe en beslutning i retning af den, som blev truffet. På den baggrund fandt Arbejdsretten, at kommunelærerforeningen ved illoyal adfærd over for kommunen havde medvirket til, at lærerne indledte og opretholdt arbejdsvægningen, og pålagde foreningen en bod på 150.000 kroner. Dommen er omtalt oven for i afsnit 4.3.

Arbejdsrettens dom af 10. april 2008 (A2005.364)

DA for DI for Metropak A/S mod LO for 3F for et antal medlemmer

## Udvidet formandskab

### *Ikke krav på bodsrabat ved forlig om overarbejdsvægning i mangel af konkret eller generel aftale mellem organisationerne*

Som følge af overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt trykkerne var produktionen blevet forsinket, og virksomheden varslede overarbejde for medlemmer af 3F den 8-9. maj 2005 med henblik på at indhente den forsømte tid. De pågældende, der ikke havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, fik den opfattelse, at virksomheden krævede, at dette skulle ske uden overarbejdsbetaling, og tillidsrepræsentanten protesterede. Da medlemmerne af 3F fastholdt vægningen, blev der afholdt fællesmøde den 9. maj, hvor lønmodtagersiden erkendte, at vægningen var overenskomststridig og gav de pågældende pålæg om at udføre overarbejdet. Vægningen fortsatte imidlertid, og sagen blev behandlet i Arbejdsretten den 12. maj, hvor pålægget blev gentaget. Ikke desto mindre fortsatte vægningen, således at der ikke blev udført overarbejde, som virksomheden varslede den 13-16., 20-22. og 28-29. maj. Under de efterfølgende forhandlinger var der enighed om, at overarbejdsvægningerne ikke havde haft karakter af vægning mod at indhente forsømt tid, og at medlemmerne af 3F havde krav på overtidsbetalingen for det varslede arbejde. Arbejdsgiversiden kunne imidlertid ikke gå ind på lønmodtagersidens krav om, at bodsspørgsmålet skulle forliges mod ydelse af rabat. Arbejdsretten udtalte, at dette er et aftalespørgsmål og må afgøres ud fra de enkelte situationer og på grundlag af en eventuel almindelig aftale herom mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne. Retten kunne derfor ikke følge lønmodtagersidens synspunkt, men fandt dog anledning til at bemærke, at det forekommer hensigtsmæssigt, at organisationerne drøfter og eventuelt når til, at der, på samme måde som tilfældet er ved fastsættelse af timeboden for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, i almindelighed skal ydes forligrabat i disse sager og i givet fald med hvilken størrelse. Arbejdsretten fandt endvidere, at fastsættelsen af boden for overenskomststridige overarbejdsvægninger bør følge samme principper som ved fastsættelse af boden for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, således at der i almindelighed ikke skal betales bod, hvis en overarbejdsvægning ophører efter pålæg på fællesmøde, og at boden skærpes, når arbejdstagerne sidder et pålæg i retten overhørig.

Selvom den måde, virksomheden havde varslet overarbejdet på, var mindre hensigtsmæssig, havde der været god tid til under en drøftelse med virksomhedens ledelse at få afklaret den mulige misforståelse, og Arbejdsretten fandt derfor ikke, at der forelå formildende omstændigheder, og fastsatte i overensstemmelse med praksis, boden for deltagelsen i overarbejdsvægningerne indtil mødet i Arbejdsretten den 12. maj 2005 til 100 kr. pr. gang og herefter til 150 kr. pr. gang.

Dommen er kommenteret af Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift Online og omtalt ovenfor i afsnit 4.3.

Arbejdsrettens dom af 4. december 2008 (A2007.908)

DA for DI Overenskomst I ved DI mod LO for Dansk Metal på egne vegne og for Dansk Metal Tele Øst

Udvidet formandskab

*Forbunds afvisning af at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i en virksomhed, der, uanset arbejdssted, måtte have nedlagt arbejdet, var ikke overenskomststridigt*

Sagen udsprang af en række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der fandt sted over hele landet i oktober og november 2007 blandt et antal af medlemmer af forbundet, som var ansat ved forskellige arbejdssteder i virksomheden. Arbejdsgiversiden krævede, at forbundet skulle betale bod for overenskomstbrud ved at afvise at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i virksomheden, som, uanset arbejdssted, måtte have nedlagt arbejdet. Arbejdsretten udtalte, at arbejdsgiversidens krav i realiteten indebar et krav om, at forbundet straks skulle anerkende, at alle arbejdsnedlæggelserne kunne betragtes som led i en systematisk aktion. Da parterne imidlertid var uenige om, i hvilket omfang arbejdsnedlæggelserne var begrundet i samme forhold, og da sagen på fællesmøderne ikke var oplyst i en sådan grad, at forbundet havde mulighed for at vurdere, i hvilket omfang arbejdsgiversidens påstand om systematik var berettiget, fandt retten, at forbundet ikke var forpligtet til at afgive fællesmødepålæg af et indhold som krævet af arbejdsgiversiden, men berettiget til at begrænse sine pålæg til de arbejdssteder, der fremgik af arbejdsgiversidens indberetninger. Arbejdsgiversiden fremsatte endvidere krav om, at en forbundsafdeling skulle betale bod for overenskomstbrud ved at have udsendt et nyhedsbrev til afdelingens medlemmer indeholdende en række kritiske udtalelser om virksomhedens ledelse og forholdene i samarbejdsudvalget. Indlæggene i nyhedsbrevet blev bragt efter, at ledelsen havde taget initiativ til at indføre en række ændringer, som havde været forhandlet i samarbejdsudvalget, og at medarbejderrepræsentanterne i udvalget var blevet pålagt tavshedspligt, indtil ledelsen havde meldt ud, at ændringerne nu ville blive gennemført. Arbejdsretten fandt, at tillidsrepræsentanterne derfor havde en loyal interesse i at orientere deres kolleger om, hvilke standpunkter de havde indtaget under forhandlingerne i samarbejdsudvalget. Retten fandt det endvidere ikke godtgjort, at indlæggene indeholdt en fordrejet fremstilling af forhandlingsforløbet, således som dette forløb så ud i medarbejderrepræsentanternes optik, og der var heller ikke i indlæggene nogen opfordring til medlemmerne om at foretage overenskomststridige eller andre ulovlige handlinger. Endelig fandt retten ikke, at tonen i indlæggene, som var rettet til afdelingens egne medlemmer, var så grov, at den på den givne baggrund gik ud over det tilladelige.

### Om underbetaling

Arbejdsrettens dom af 26. maj 2008 (A2007.183)

LO for El-forbundet mod DA for TEKNIQ på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S

*Brugervirksomhed forpligtet til at betale renter af løn mv. til vikarer, som den hæftede for, fordi de ikke var blevet aflønnet i overensstemmelse med dens overenskomst*

Det var fastslået ved en arbejdsretsdom, at brugervirksomheden efter opgørelse og påkrav hæftede for tab, anvendte vikarer måttet have lidt ved, at elektrikeroverenskomsten ikke havde været efterlevet. Virksomheden betalte den manglende løn mv., men nægtede med henvisning til, at der ikke var tale om efterbetaling, men erstatning, at betale renter fra de enkelte ydelsers forfaldsdag. Spørgsmålet blev indbragt for Arbejdsretten, der fastslog, at det fulgte af den tidligere dom, at virksomheden skulle stille vikarerne, som om overenskomsten havde været efterlevet på tidspunktet for præstationen af de ydelser, de skulle have betaling for. Hæftelsen omfattede følgelig også forrentning af manglende løn mv. fra de enkelte ydelser forfaldstid. Da spørgsmålet om forrentning af sådanne krav først blev endeligt afgjort

ved den foreliggende dom, fandt retten dog ikke tilstrækkelig anledning til også at pålægge bod. Da virksomheden ifølge den tidligere dom hæftede efter opgørelse og påkrav var det ikke et overenskomstbrud, at den havde ladet udbetalingen af den manglende løn mv. afvente en henvendelse fra lønmodtagersiden. Efter omstændighederne fandt retten heller ikke, at den tid, der var gået fra fremsættelsen af betalingskravene til betaling skete, indebar noget overenskomstbrud.

Arbejdsrettens dom af 26. september 2008 (A2007.642)  
LO for 3F mod SALA for Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for  
Christiansminde Champignon ved Hans-Chr. Christensen

*Virksomhed havde ikke brudt overenskomst, idet der bestod et reelt entrepriseforhold mellem den og et polsk firma.*

Virksomheden, der var omfattet af overenskomsten for gartnerier og planteskoler, producerer champignon, og i 2005-06 foregik plukningen under anvendelse af polsk arbejdskraft. På baggrund af en henvendelse fra nogle af de polske champignonplukkere indklagede lønmodtagersiden virksomheden for Arbejdsretten med krav om en bod for overenskomstbrud indeholdende en skønsmæssigt ansat besparelse ved anvendelse af den polske arbejdskraft på godt 3 mio. kr., idet man gjorde gældende, at de polske champignonplukkere enten reelt havde været ansat i virksomheden eller måtte anses for at have været indlejede vikarer. Arbejdsgiversiden nedlagde bl.a. påstanden frifindelse med henvisning til, at virksomheden havde indgået gyldige og reelle entrepriseraftaler med udenlandske firmaer om plukning af champignon. Arbejdsretten måtte efter bevisførelsen lægge til grund, at der ultimo december 2005 var indgået aftale om plukning af champignon mellem virksomheden og et polsk firma i forlængelse af en tidligere, lignende aftale med et engelsk firma. Der var ikke fremkommet noget, som gav grundlag for at antage, at aftalen ikke var, hvad den gav sig ud for at være. Retten lagde derfor til grund, at det polske firma som selvstændig virksomhed havde påtaget sig, under anvendelse af egne medarbejdere, at udføre en opgave, hvis nærmere omfang skulle angives dag for dag. Det var da også i aftalen bestemt, at det polske firma selv skulle tilrettelægge, lede og fordele arbejdet i forbindelse med plukning og føre det nødvendige tilsyn i denne forbindelse, at den dansk virksomhed ingen instruktions- eller ledelsesbeføjelser havde i relation til det polske firmas ansatte, og at virksomheden skulle betale det polske firma 3.50 kr. pr. kg. plukket champignon. Der var ikke, som sagen var oplyst, noget grundlag for at anse de polske plukkere for at have været vikarer udlejet af det polske firma til virksomheden. Det var endvidere ikke ved bevisførelsen godtgjort, at der havde fundet en sådan indblanding sted fra virksomhedens side, at den måtte anses som de polske champignonplukkeres reelle arbejdsgiver. Herefter blev frifindelsespåstanden taget til følge.

Arbejdsrettens dom af 13. oktober 2008 (A2007.507)  
LO for 3F mod DA for DI Overenskomst ved DI for Grundfoss A/S

*Virksomhed var ikke forpligtet til at betale en ansat løn under sygdom i en periode, hvor vedkommende var sygemeldt, mens hun holdt forældreorlov.*

En ansat var sygemeldt i 14 dage på grund af problemer med knæet, mens hun holdt forældreorlov. Arbejdsretten udtalte, at § 28, stk. 1, i industriens overenskomst angår retten til løn under rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, og der var ikke grundlag for at nå til, at bestemmelsen regulerer andre situationer end den normale, hvor den ansatte er i arbejde. Det kunne således ikke udledes af den, hvad der skal gælde i en situation, hvor den ansatte bliver



syg i den periode, hvor hun har forældreorlov, og derfor, alene i sygeperioden, ønsker at genindtræde i arbejdsforholdet med fuld løn. Spørgsmålet var herefter, om bestemmelserne i barselslovens § 11 og § 17, 2. pkt., som lønmodtagersiden også påberåbte sig, kunne føre til, at virksomheden var forpligtet til at betale løn i under sygdom. Arbejdsretten bemærkede, at der må kræves meget stærke holdepunkter for at nå til, at barselsloven, der angår ret til orlov og dagpenge, regulerer de lønmæssige forhold mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne. Ifølge stk. 1 i lovens § 12, der sammen med § 11 har overskriften ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fravær, kan en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvist under fraværet efter §§ 6-11. Retten udtalte, at det har formodningen imod sig, at en arbejdsgiver skulle være indforstået med, at en ansat, der bliver syg under afholdelse af forældreorlov, genoptager arbejdet med fuld løn uden at kunne arbejde. Det fandtes da efter bevisførelsen heller ikke godtgjort, at virksomheden havde accepteret, at den ansatte genindtrådte i arbejdsforholdet i sygdomsperioden. Barselslovens §§ 15-17 har overskriften lønmodtagers pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær, og § 17, 2. pkt., omhandler tilfælde, hvor lønmodtageren kan ændre fraværsretten uden at afgive det sædvanlige varsel. Retten udtalte, at bestemmelsen efter ordlyden og sammenhængen med de øvrige bestemmelser alene regulerer dette spørgsmål og ikke, hvad der i sådanne tilfælde skal gælde med hensyn til arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn til lønmodtageren. Da der således hverken efter overenskomsten eller barselsloven var hjemmel til at pålægge virksomheden at betale løn, blev arbejdsgiversidens frifindelsespåstand taget til følge.

Arbejdsrettens dom af 2. december 2008 (A2007.043)

LO for Dansk El-Forbund mod DA for TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S

*Medarbejdere udlånt mellem virksomheder omfattet af elektrikeroverenskomsten har ikke krav på at blive aflønnet efter lånevirkomhedens lokalaftale*

Et medlem af forbundet, som var ansat i en virksomhed omfattet af elektrikeroverenskomsten, blev for en tid udlånt til en anden virksomhed, der også var omfattet af overenskomsten. Arbejdsgiverbeføjelserne forblev i udlånsperioden hos hans daglige arbejdsgiver. Bl.a. skulle eventuelle syge-, ferie- og andre fraværsmeldinger ske dertil, ligesom han anvendte sit arbejdstøj og værktøj herfra og deltog i virksomhedens kurser, personalemøder og sociale arrangementer. Medlemmet blev i udlånsperioden også aflønnet i henhold til den lokalaftale, der gjaldt i den virksomhed, hvor han arbejdede til dagligt. Lånevirkomhedens lokalaftale indeholdt imidlertid bl.a. en højere timeløn og en optimeringsbonus. Det var ubestridt, at medlemmet i udlånsperioden udførte arbejde omfattet af elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet blev udført under instruktion af lånevirkomhedens ansatte. For Arbejdsretten gjorde lønmodtagersiden gældende, at medlemmet skulle aflønnes i henhold til lånevirkomhedens lokalaftale, idet man henviste til principperne for indleje af vikarbureauvikarer. Arbejdsretten udtalte, at lånevirkomheden, uanset udlånsvirksomheden ikke driver vikarbureauvirksomhed, var forpligtet til at sikre sig, at A blev aflønnet i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten. Retten udtalte videre, at A i kraft af at udlånsvirksomheden var omfattet af elektrikeroverenskomsten, som følge af sin ansættelse dér i forvejen blev aflønnet i overensstemmelse hermed. Herved adskilte sagen sig fra de tidligere sager om vikarbureauvikarer. Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at det er en følge af elektrikeroverenskomsten, at en medarbejder, som er udlånt fra en virksomhed omfattet af overenskomsten til en anden af overenskomsten omfattet virksomhed, men som i øvrigt har

bevaret sin ansættelsesmæssige tilknytning til den udlånende virksomhed, har krav på at blive aflønnet efter lånevirksohedens lokalaf tale. Arbejdsgiversidens frifindelsespåstand blev derfor taget til følge,

### Om andre spørgsmål

Arbejdsrettens dom af 26. februar 2008 (A2007.445)

LO 3F Byggegruppen mod DA for Dansk Byggeri for MT Højgaard

#### *Bod for manglende iagttagelse af bestemmelser om velfærdsforanstaltninger*

I foråret 2006, hvor en stor virksomhed havde entrepris på nedlægning af kabler i et ca. 5 km<sup>2</sup> stort område, blev fagforbundet opmærksom på, at der ikke var foretaget velfærdsforanstaltninger i overensstemmelse med bekendtgørelsen om indretning af byggepladser og lignende, som var indarbejdet i parternes overenskomst. I juni fremsendte Arbejdstilsynet virksomheden et udkast til påbud om etablering af velfærdsforanstaltninger, som dog blev trukket tilbage, da sagen blev forfulgt i det fagretlige system. I november fastslog en faglig voldgiftskendelse, at bekendtgørelsen helt åbenbart fandt anvendelse på entreprisen; og velfærdsforanstaltningerne blev etableret i begyndelsen af januar 2007. Arbejdsretten fastslog, at det påhvilede virksomheden, der i henhold til flerårige rammeaftaler med forsyningsselskaber løbende udførte lignende arbejder, nøje at vurdere, om entreprisen var omfattet af den omhandlede bekendtgørelse eller en bekendtgørelse om skiftende arbejdssteder, og i hvert fald burde henvendelsen fra Arbejdstilsynet have givet den anledning til at iværksætte velfærdsforanstaltningerne i stedet for at afvente voldgiftskendelsen. Med bemærkning, at en sag, hvor en lokal afdeling af forbundet havde fortolket bekendtgørelsen forkert, burde have givet forbundet anledning til at sikre sig, at arbejdsgiverforeningen og dens medlemsvirksomheder ikke forblev i den tro, at man var enig i lokalafdelingens fortolkning, pålagde Arbejdsretten virksomheden en bod på 50.000 kr., idet der ikke var grundlag for at tillægge forløbet efter afsigelsen af voldgiftskendelsen skærpende virkning.

Arbejdsrettens dom af 16. april 2008 (A2007.999)

LO for 3F mod DA for HTS for Falck Danmark A/S

#### *Kritik af tillidsrepræsentant og afslag på videreuddannelse ikke brud på hovedaftalens §§ 1 og 9, stk. 2*

En medarbejder, der havde fungeret som tillidsrepræsentant i 11 år, søgte om optagelse på et internt efteruddannelsesforløb. Efteruddannelsen var en forudsætning for at bestride en ny type stilling i virksomheden. Medarbejderen blev forhåndsafvist fra optagelse på uddannelsen og fik således ikke adgang til at gennemgå forskellige tests mv. i en udvælgelsesprocedure. Afvisningen blev begrundet med, at medarbejderen ikke havde den rette personlige profil. Omtrent samtidig modtog medarbejderen et brev, hvori ledelsen udtrykte kritik af ham. Det blev gjort gældende, at virksomheden havde begået brud på hovedaftalens § 1 og § 9 samt gældende tillidsrepræsentantregler. Arbejdsretten udtalte, at brevet alene vedrørte medarbejderens virke som tillidsrepræsentant og var foranlediget af den pågældende leders forestående overtagelse af jobbet. Det måtte ses som et oplæg til drøftelse af det fremtidige samarbejde mellem lederen og tillidsrepræsentanten. Retten udtalte videre, at bevisførelsen ikke gav grundlag for at tilsidesætte ledelsens skøn om, at medarbejderen ikke opfyldte de personlige kvalifikationer, som den nye stilling krævede. Der var ikke grundlag for at antage,

at forhåndsafvisningen var begrundet i medarbejderens varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant. Virksomheden havde dermed ikke begået overenskomstbrud og frifandtes for en påstand om bod.

### Om genoptagelse

Arbejdsrettens dom af 16. september 2008 (A 2005.220)  
LO for TIB mod Helge Rasmussen & Søn  
3 medlemmer af formandskabet

*Sag, hvor genoptagelse af udeblivelsesdom, afsagt uden at betingelser herfor havde været til stede, var afvist med urette, blev på ny genoptaget*

En sag, hvori der var afsagt dom som følge af indklagedes udeblivelse fra et forberedende møde, blev efter anmodning genoptaget. Under et nyt forberedende møde mødte klager også for indklagede, der nu var repræsenteret af advokat, og sagen blev udsat til et udvidet retsmøde med henblik på afgørelse efter arbejdsretslovens § 16, stk. 3. Dette blev imidlertid efter ønske fra klager, som igen tillige mødte for indklagede, omberammet og retsbogen herom i overensstemmelse med rettens almindelige praksis i tilfælde som det foreliggende alene fremsendt med mindelig post. Da indklagede ikke mødte, blev genoptagelsen afvist med den konsekvens, at den tidligere afsagte udeblivelsesdom stod ved magt. Indklagede anmodede på ny om genoptagelse af sagen, idet advokaten oplyste, at han ikke havde været bekendt med, at retsmødet var omberammet, og heller intet havde modtaget fra retten herom. Arbejdsretten udtalte, at udeblivelsesdommen var afsagt, uden at betingelserne havde været opfyldt, idet forkyndelse af indkaldelsen til retsmødet var sket med mindre end det fastsatte varsel. Desuden kunne det hverken anses for godtgjort, at klager havde underrettet indklagede om den seneste omberammelse, eller at der på anden måde var sket forkyndelse over for denne. Det var derfor af flere grunde med urette, at der under det seneste retsmøde var truffet afgørelse om, at den tidligere afsagte udeblivelsesdom skulle stå ved magt; og betingelserne for genoptagelse af sagen var herefter til stede, jf. arbejdsretslovens § 20, stk. 1, sammenholdt med retsplejelovens § 399.

Dommen er nærmere omtalt ovenfor i afsnit 4.5.

### **1.2. Tjenestemandssretterne**

Tjenestemandssrettens dom af 27. maj 2008 (S2006.003)  
Finansministeriet (Personalestyrelsen) mod Dansk Jernbaneforbund under Offentligt Ansattes Organisationer (tidligere Statsansattes Kartel)

*Om 3 tjenestemandsansatte togføreres adfærd under en udbredt ulovlig arbejdsnedlæggelse var udtryk for tjenesteforseelser*

Den 16. december 2005 nedlagde togpersonale ved DSB arbejdet fra kl. ca. 9 til 12 i utilfredshed med et nyt koncept med enmandsbetjente tog på udvalgte strækninger. Efterfølgende indberettede DSB et større antal tjenestemandsansatte togførere og togbetjente. 3 af disse protesterede; og sagen blev forelagt Tjenestemandssretten til vurdering af, om de pågældende direkte eller indirekte havde deltaget i den erkendt ulovlige arbejdsnedlæggelse og derved gjort sig skyldige i forseelser i henhold til efter tjenestemandsslovens § 10. Retten udtalte, at de 3 togførere, uanset kollegernes arbejdsnedlæggelse, havde pligt til at møde på arbejde på sædvanlig måde og stille deres arbejdskraft til arbejdsgiverens disposition. Hvis

der var forhold, som forhindrede dem heri, havde de pligt til snarest muligt at kontakte arbejdsgiveren og indhente forholdsordre. En af togførerne fandtes ved ikke at møde op ved det tog, hun skulle have ført, og ved heller ikke på anden måde at have stillet sin arbejdskraft til disposition, gennem sin adfærd at have deltaget i den ulovlige arbejdsnedlæggelse. En anden fandtes ved at forholde sig fuldstændig passivt med den følge, at han ikke nåede frem til det tog, han skulle have ført, og ved heller ikke at gøre andet for at stille sin arbejdskraft til disposition, ligeledes at have deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Disse to togførere fandtes derfor at have begået tjenesteforseelser og blev som følge heraf pålagt bøder udmålt efter sædvanlige principper. Den tredje togfører var fortsat med at føre tog efter at have hørt om arbejdsnedlæggelsen, indtil han nåede en station, hvor han blev udsat for pression fra strejkevagter. Tjenestemand retten kunne ikke bortse fra, at situationen herefter fremstod som uoverskuelig, og at det var dette, der fik ham til at afstå fra at føre toget videre. Retten kunne heller ikke bortse fra, at togføreren i den forbindelse havde kontakt til driftstjenesten, som bad ham om at tømme toget for passagerer, og til turlisten, der bad ham forholde sig afventende som reserve. På den baggrund fandtes det ikke godtgjort, at han direkte eller indirekte havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen.

Tjenestemandens rets dom af 25. august 2008 (S2007.003)  
Centralorganisationernes Fællesudvalg for OAO Stat (tidligere Statsansattes Kartel),  
Statstjenestemandenes Centralorganisation II, Akademikernes Central Organisation og  
Lærernes Centralorganisation mod Personalestyrelsen for Arbejdstilsynet

#### *Om adgangen til at beregne kørselsgodtgørelse med udgangspunkt i udkørselssteder*

Ved en aftale af 30. juni 2000 mellem Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg er der fastsat retningslinier for godtgørelse af medudgifter, en ansat påføres i forbindelse med tjenesterejser. Det fremgår, at rejsen normalt beregnes med tjenestestedet som udgangspunkt, men at det faktiske start- eller slutpunkt, f.eks. bopælen, efter en konkret vurdering kan lægges til grund, hvis det ikke vil være rimeligt for den ansatte eller myndigheden, at tage udgangspunkt i tjenestestedet. Tidligere modtog de tilsynsførende i Arbejdstilsynet kørselsgodtgørelse efter regler beskrevet i en administrativ håndbog. Herefter beregnedes rejsen i praksis med tjenestestedet som udgangspunkt, selvom dette i visse tilfælde kunne stride med hovedprincippet, at kun merudgifter godtgøres. Der kunne dog kun dækkes udgifter svarende til de faktisk afholdte. I forbindelse med omlægning af Arbejdstilsynet fra et større antal kredscentre til kun 4 tilsynscentre og en dermed forbundet ændring af de tilsynsførendes faste tjenestesteder, op sagde tilsynet i september 2005 denne ordning til ophør med udgangen af 2006 og meddelte samtidig, at kørselsgodtgørelse herefter skulle beregnes med udgangspunkt i 35 udkørselssteder fordelt udover landet, således at hver tilsynsførende ville blive tilknyttet et sted inden for eget center. Beregningen skulle ske med udgangspunkt i det pågældende udkørselssted, således at den tilsynsførende kun ville få godtgørelse for kilometer, der var kørt ud over afstanden mellem hjem og udkørselssted, medmindre det var et nødvendigt led i tjenesten at køre til/passere udkørselsstedet. Lønmodtagersiden indbragte spørgsmålet om ordningens overensstemmelse med tjenesterejseaftalen for retten, der fremhævede, at aftalen ikke regulerer fastlæggelsen af medarbejdernes tjenestested, og konstaterede, at parterne var enige om, at Arbejdstilsynet i kraft af ledelsesretten kunne bestemme, at stillingen som tilsynsførende skulle have et indhold med fast tjenestested ved et af de 4 tilsynscentre. Den ordning, Arbejdstilsynet satte i værk pr. 1. januar 2007, indebar et for medarbejderne i relation til kørselsgodtgørelse gunstigere udgangspunkt end det faste tjenestested, og når Arbejdstilsynet ensidigt kunne fastlægge en

tilsynsførendes faste arbejdssted kunne tilsynet også ensidigt supplere dette med et for vedkommende gunstigere udgangspunkt i relation til kørselsgodtgørelse. I betragtning af, at de tilsynsførende, uanset fastlæggelsen af et fast tjenestested, forventedes at være på tilsyn 2-3 dage om ugen, ved deres distancearbejdsplads i hjemmet 1-2 dage om ugen og kun 1 dag om ugen i tilsynscentret, fandt lønmodtageren, at kørselsgodtgørelse efter tjenestetidsaftalen måtte skulle beregnes med udgangspunkt i den tilsynsførendes egen bopæl på baggrund af det faktisk antal kørte kilometer. Retten, der anså spørgsmålet om forståelsen af tjenestetidsaftalen for omfattet af dens kompetence, fandt, at en sådan ordning, der ville indebære, at der i alle tilfælde skulle beregnes kørselsgodtgørelse med udgangspunkt i bopælen og betales for det faktisk antal kørte kilometer, ville stride mod aftalens forudsætning om, at det kun er merudgifter, der dækkes. Den tidligere ordning havde været fastsat ensidigt af Arbejdstilsynet og ville derfor også ensidigt kunne bringe den til ophør af tilsynet. Da ordningen imidlertid havde været fulgt i en længere årrække og optaget i den administrative håndbog, fandt retten dog, at den som kutyme alene ville kunne bringes til ophør ved opsigelse med et passende varsel. Der var tale om en lokalordning, og der var ikke grundlag for at anse den for at være af en sådan overenskomstudfyldende karakter, at den skulle opsiges af parterne i tjenestetidsaftalen og ikke Arbejdstilsynet. På den baggrund var tilsynets opsigelse med mere end et års varsel passende, og fra 2007 kunne de tilsynsførende derfor ikke længere støtte ret på ordningen.

## 2. Oversigt over faglige voldgiftsavgørelser i 2008

Lov nr. 106 af 26. februar 2008 indeholder ved siden af bestemmelserne om Arbejdsretten en regulering af faglige voldgiftsretter, som har til formål at understrege disses domstolslignende karakter og sikre, at de opfylder alle krav til retlige instanser.

Voldgiftsforhandlingerne foregår nu som udgangspunkt for åbne døre, og i overensstemmelse med en anbefaling fra udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter offentliggøres kendelser og tilkendegivelser mv., der har dannet grundlag for forlig, på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

Sekretariatet har i årets løb modtaget 71 afgørelser:

*Kendelse af 2. januar 2008 (Marianne Levy) FV*

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark mod Det Kongelige Teater

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes organisationsaftale for teknisk personale (deltidsansattes ret til overtidsbetaling)

*Tilkendegivelse af 26. januar 2008 (Marianne Levy) AN (andre, FV)*

HK Kommunal som mandatar for et medlem mod Hillerød Kommune

Afgørelse efter afskedigelsesnævnsbehandling i henhold til overenskomsten for kontor- og edb-personale (usaglig afskedigelse)

*Tilkendegivelse af 11. marts 2008 (Per Sørensen) FV*

3F, Bygge- Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, mod Dansk Industri for Tivoli A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (akkumulering af pensionsanciennitet)

*Kendelse af 2. april 2008 (Per Sørensen) FV*

Danmarks Jurist- og Økonomforbund som mandatar for et medlem mod Personalestyrelsen  
Afgørelse om anvendelse af overenskomsten for akademikere i staten (formalitetsspørgsmål,  
forældelse og pensionsbidrag)

*Kendelse af 9. april 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for et antal medlemmer mod Dansk Byggeri for Murbo A/S  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (betaling for  
ventetid i forbindelse med vejrligsstop)

*Kendelse af 9. april 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for 2 medlemmer mod Dansk Byggeri for John A. Lauersen ApS  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (krav til  
akkordregnskab)

*Kendelse af 15. april 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Schøndorff og Jensen ApS  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (egen  
opsigelse eller afskedigelse)

*Kendelse af 16. april 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for medlemmer mod Dansk Byggeri for LM Huse A/S  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (fradrag for  
ikke vel udført akkordarbejde)

*Tilkendegivelse af 21. april 2008 (Thomas Rørdam) FV 2007.204*

Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund mod DS Håndværk & Industri for  
Scan Con Teknikk ApS  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til tiltrædelsesaftale indgået mellem forbundet og Scan  
Con Team ApS (anvendelse i forhold til søsterselskab)

*Kendelse af 28. april 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*

Dansk Funktionærforbund mod Dansk Industri for Sterling Airlines A/S  
Fortolkning af overenskomsten i relation til Sterling Airlines Pilot Association (ret til bonus  
fra forsikringer)

*Tilkendegivelse af 28. april 2008 (Poul Sørensen) FV*

Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund mod Dansk Erhverv for Zoologisk Have i  
København  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til protokollat om fornyelse af  
dyrepasseroverenskomsten (passivitet samt grundlaget for lønregulering)

*Kendelse af 3. maj 2008 (Lene Pagter Kristensen)*

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Industri  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til protokollater til isoleringsoverenskomsten (gældende  
prislistes)

*Kendelse af 3. maj 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*

Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Langvaddam Distribution ApS  
Afgørelse i henhold til budoverenskomsten (opsigelse af fællestillidsmand fra funktion)

*Kendelse af 7. maj 2008 (Mogens Kroman) FV*  
3F for et medlem mod Dansk Byggeri for FME Entreprise A/S  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (betaling for ikke afspadseret overtid)

*Kendelse af 9. maj 2008 (Poul Søgaard) FV*  
Blik- og Rørarbejderforbundet mod DS Industri & Håndværk for VVS & Ventilation ApS  
Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (medarbejders formulering af opsigelse samt sygemelding)

*Tilkendegivelse af 12. maj 2008 (Børge Dahl) AN (Afskedigelsesnævnet) 20080072*  
Dansk Funktionærforbund for et medlem mod Dansk Industri for Sterling Airlines A/S  
Afgørelse efter nævnbehandlingen i henhold til DA/LO hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Kendelse af 13. maj 2008 (Per Sørensen) FV*  
Teknisk Landsforbund mod Dansk Byggeri for Expan A/S  
Afgørelse i henhold til teknikeroverenskomsten (overtidsbetaling for transporttid i forbindelse med deltagelse i medarbejderudviklingskursus)

*Tilkendegivelse af 13. maj 2008 (Poul Sørensen) FV*  
Fagligt Fælles Forbund mod DS Håndværk & Industri for EU Montage Danmark ApS  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (undtagelse af rengøringsarbejde fra bestemmelsen om deltidsbeskæftigedes mindste ugentlige arbejdstid)

*Kendelse af 14. maj 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*  
Pharmadanmark (tidligere Dansk Farmaceutforening) mod Danmarks Apotekerforening  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (genanvendelse af frigjorte løntillæg til ny løn samt konsekvenserne af udmøntning af for få midler hertil)

*Kendelse af 16. maj 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*  
Dansk Funktionærforbund mod Dansk Industri for Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening (VABA) for G4S Vagt A/S  
Fortolkning af brancheoverenskomsten med protokollater for Falck Securitas Vagt A/S og Falck Securitas Sikring A/S (beskæftigelse udelukkende til aften-, nat- eller søn- og helligdagstjeneste)

*Kendelse af 21. maj 2008 (Jørn Andersen) FV 2008.021*  
HK Privat mod 3F Roskildeegnen  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (følger KTO-forligets reguleringer)

*Kendelse af 28. maj 2008 (Poul Sørensen) FV*  
CO-industri mod DI for Dantherm Air Handling A/S

Fortolkning af industriens overenskomst med til hørende anmærkninger og organisationsudvalgsaftale (sygeløn for varslede overarbejdstimer)

*Tilkendegivelse af 28. maj 2008 (Børge Dahl) FV*

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark for et medlem mod Dansk Byggeri for Adecco A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til bygningsoverenskomsten (fradrag i lønnen for husleje)

*Kendelse af 30. maj 2008 (Per Sørensen) FV*

Fagligt Fælles Forbund (3F) mod HORESTA Arbejdsgiver for Promenaden I/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (arbejde i fælles kasse med fælles beholdning samt drikkepenge)

*Kendelse af 1. juni 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for medlemmer mod Dansk Byggeri for MT Højgaard A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (formalitetsspørgsmål)

*Tilkendegivelse af 12. juni 2008 (Poul Søgaard) FV*

Blik- og Rørarbejderforbundet mod Teknik for Sanoterm Danmark A/S  
Fortolkning af parternes overenskomst (rejsearbejde uden overnatning)

*Kendelse af 16. juni 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F, Transportgruppen, mod DI/Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening for Todberg City A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst for turistbuschauffører m.fl. (løn til timelønnede afvarslet på grund af uvejrl)

*Tilkendegivelse af 19. juni 2008 (Børge Dahl) AN (Afskedigelsesnævnet) 20080166*

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark for et medlem mod DI for Vesta Blades A/S  
Afgørelse efter nævnsbehandling i henhold til DA/LO hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Tilkendegivelse af 20. juni 2008 (Poul Sørensen) AN (Ledernævnet) 20071254*

Ledernes Hovedorganisation for et medlem mod DI for Lemvig-Müller A/S  
Afgørelse efter nævnsbehandling i henhold til DA/LH hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Tilkendegivelse af 26. juni 2008 (Per Sørensen) FV*

CO-industri for Dansk Metal, Dansk El-Forbund, HK Privat og 3F for 7 medlemmer mod Dansk Industri for Kemira Water Danmark A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til lokalaftale vedrørende delvis lukning af virksomheden (yderligere fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a)

*Kendelse af 1. juli 2008 (Mette Christensen) FV*

3F, Transportgruppen, mod DI/HTS for Horsens Havn  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til lokaloverenskomst (løsning af sandsuger)

*Kendelse af 3. juli 2008 (Per Sørensen) FV*

Lærernes Centralorganisation mod Kommunernes Landsforening for Ballerup Kommune



Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst og en lokalaftale (udmøntning af overenskomstresultat)

*Kendelse af 7. juli 2008 (Børge Dahl) FV*

HK Kommunal mod Kommunernes Landsforening for Roskilde Kommune  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (placering af normal arbejdstid på lørdage uden lokalaftale)

*Kendelse af 7. juli 2008 (Børge Dahl) FV*

HK Kommunal mod Kommunernes Landsforening for Roskilde og Odsherred kommuner  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (ansættelse til arbejde på flere tjenestesteder uden kompensation)

*Kendelse af 7. juli 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Erik Møberg A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde og DA/LO hovedaftalen (afskedigelse ud af akkord)

*Tilkendegivelse af 7. juli 2008 (Poul Søgaard) AN (Afskedigelsesnævnet) 20080233*

HK Privat for et medlem mod DS Håndværk & Industri for Svenningsens Maskinforretning A/S  
Afgørelse efter nævnsbehandling i henhold til DA/LO hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Kendelse af 8. juli 2008 (Børge Dahl) FV*

CO-industri for 3F (Fagligt Fælles Forbund) for 3 medlemmer mod DI (Organisation for erhvervslivet) for PS Pack ved Peter Svendsen  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst, bilag 8 (behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes lønforhold)

*Kendelse af 16. juli 2008 (Børge Dahl) FV*

Danmarks Frisørmesterforening mod Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund  
Fortolkning af parternes overenskomst (arbejde nytårsaftensdag)

*Kendelse af 1. august 2008 (Poul Sørensen) FV*

3F, Transportgruppen, mod Coop Danmark A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til erhvervsgrunduddannelsesloven (normaltimeløn eller løn som EGU elever til praktikant)

*Kendelse af 19. august 2008 (Poul Sørensen) FV*

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for E. Bodilsen Totalbyg A/S  
Afgørelse i henhold til bygge- og anlægsoverenskomsten mv.(betaling efter stilladspriskuranten eller priskuranten for murermandsarbejde)

*Kendelse af 20. august 2008 (Poul Sørensen) FV*

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for HOK Thisted A/S  
Afgørelse i henhold til bygge- og anlægsoverenskomsten mv.(betaling efter stilladspriskuranten eller priskuranten for murermandsarbejde)

*Kendelse af 21. august 2008 (Marianne Levy) FV*

Gymnasieskolernes Lærereforening for et medlem mod Personalestyrelsen for Grindsted Gymnasium

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (udbetaling af ikke afspadseret overtid ved fratræden)

*Kendelse af 25. august 2008 (Poul Sørensen) FV*

Fagligt Fælles Forbund (3F), Transportgruppen, mod DI Overenskomst II ved DI for Berendsen Textil Service A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til tilpasningsforhandlingsprotokollat (krav på udbetaling af senere overenskomstbestemte stigninger)

*Kendelse af 26. august 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Knud Mortensen Bygge A/S

Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murermandsarbejde (bonus)

*Kendelse af 28. august 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for medlemmer mod Dansk Byggeri for Frydkjær A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murermandsarbejde (regulering af akkordopgørelse mod priskuranttillæg, opsigelse af lokalaftale samt opgørelse af antal kvadratmeter)

*Kendelse af 1. september 2008 (Poul Søgaard) FV*

Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Falk Distribution ApS

Fortolkning af og afgørelse i henhold til budoverenskomsten (formalitetsspørgsmål og tilgang af abonnementer)

*Kendelse af 16. september 2008 (Mogens Kroman) FV*

3F for 2 murersvende mod Dansk Byggeri for murermester Lars Svensson

Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murermandsarbejde (akkordoverskud og mistet akkord)

*Tilkendegivelse af 7. oktober 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*

HK Privat mod Malerforbundet i Danmark

Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (formalitetsspørgsmål samt usaglig afskedigelse)

*Kendelse af 9. oktober 2008 (Lene Pagter Kristensen) FV*

Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Langvaddam Distribution ApS

Afgørelse i henhold til budoverenskomsten (afskedigelse af fællestillidsmand)

*Kendelse af 13. oktober 2008 (Børge Dahl) FV*

HK Privat mod DI (Organisation for erhvervslivet)

Fortolkning af emballageoverenskomsten for typografiske arbejdere m.fl. (søgnehellighedsbetaling efter frihed Kristi Himmelfartsdag den 1. maj)

*Kendelse af 15. oktober 2008 (Poul Sørensen) AN (Afskedigelsesnævnet) 2008318*  
Fagligt Fælles Forbund for 3 medlemmer mod Siemens Wind Power A/S  
Afgørelse efter nævnbehandlingen i henhold til DA/LO hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Tilkendegivelse af 23. oktober 2008 (Poul Søgaard) FV*  
CO-industri for Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI (Organisation for erhvervslivet) for SAS Ground Services Denmark A/S  
Afgørelse (usaglig afskedigelse)

*Kendelse af 27. oktober 2008 (Poul Søgaard) FV*  
Blik- og Rørarbejderforbundet mod Tekniq (Installatørernes Organisation) for Dansk Teknikerentreprise A/S  
Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (advarsel til tillidsmand)

*Tilkendegivelse af 27. oktober 2008 (Poul Søgaard) FV*  
Blik- og Rørarbejderforbundet mod Tekniq (Installatørernes Organisation)  
Fortolkning af parternes overenskomst (indsendelse kopi af lokalaftale som gyldighedsbetingelse)

*Tilkendegivelse af 4. november 2008 (Poul Søgaard) FV*  
Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre for Malerfirmaet Torben Madsen A/S  
Afgørelse i henhold til parternes overenskomst og DA/LO hovedaftalen (afbrydelse af akkord)

*Kendelse af 6. november 2008 (Mogens Kroman) FV*  
Fagligt fælles Forbund for et murersjak mod Dansk Byggeri for E. Pihl & Søn a.s.  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (indgåelse af akkorderingsaftale)

*Kendelse af 10. november 2008 (Mogens Kroman) FV*  
Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Byggeri for Brandt Kristesnen ApS  
Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (feriepenge)

*Kendelse af 11. november 2008 (Poul Søgaard) FV*  
Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Comwell Klarskovgaard A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til standardoverenskomsten for så vidt angår service/teknikere (medregning af virksomhedsanciennitet optjent inden de pågældende efter denne blev omfattet af funktionærloven)

*Tilkendegivelse af 11. november 2008 (Thomas Rørddam) FV 2008.122*  
HK Handel mod Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Storbutikkernes Forhandlingsudvalg  
Fortolkning af aftaler indgået mellem parterne i forbindelse med forlængelse af overenskomster (justering af takster samt retsstilling for studerende)

*Tilkendegivelse af 21. november 2008 (Poul Søgaard) FV*

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund mod DI (Organisation for erhvervslivet) for BB Electronics A/S

Afgørelse (medarbejders egen opsigelse)

*Tilkendegivelse af 28. november 2008 (Poul Søgaard) FV*

3F Privat Service (Hotel og Restauration), Dansk Funktionærforbund (Serviceforbundet) Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning samt HK Privat mod Dansk Erhverv/HORESTA Arbejdsgiver for De Danske Kasinoer

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes aftale om regulering af kasinooverenskomstens garantiløn i overensstemmelse med, hvad der ville blive aftalt op normallønsområdet (forhøjelse af normallønssatsen og nyindførte tillæg)

*Tilkendegivelse af 30. november 2008 (Thomas Rørdam) FV*

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Bella Center A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten for de af centret timelønnede halassistenten m.fl. samt og kutymer (opsigelse af kutymer)

*Tilkendegivelse af 5. december 2008 (Poul Sørensen) FV*

FOA (Fag og Arbejde) mod Foreningen af Sygeplejevikarbureauer i Danmark (FASID) ved Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Fortolkning af parternes overenskomst (beregningsgrundlaget for procentuelle ulempetillæg)

*Tilkendegivelse af 10. december 2008 (Børge Dahl) AN (Afskedigelsesnævnet) 20080765*

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod ISS Facility Services A/S

Afgørelse efter nævnsbehandling i henhold til DA/LO hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

*Kendelse af 15. december 2008 (Poul Sørensen) FV*

CO-industri for 3F, Industrigruppen, mod DI Overenskomst 1 ved DI for Rose Poultry A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst med bilag (bortfald af opsigelsesvarsler pga. force majeure eller varsling i forbindelse med afskedigelser i større omfang)

*Kendelse af 17. december 2008 (Børge Dahl) FV*

DIO I ved DI for Smurfit Kappa CorrPrint A/S mod 3F (Fagligt Fælles Forbund)

Fortolkning af emballageoverenskomsten (overarbejdsbegrænsning og forsømtidsindarbejdelse)

*Kendelse af 17. december 2008 (Børge Dahl) FV*

CO-industri for 3F (Fagligt Fælles Forbund) mod DI (Organisation for erhvervslivet) for Midtjysk Fornikling og Forchromning A/S

Fortolkning af industriens overenskomst og en lokalafnåelse (dagarbejde og faste skiftehold)

*Kendelse af 17. december 2008 (Børge Dahl) FV*

CO-industri for 3F (Fagligt Fælles Forbund) mod DI (Organisation for erhvervslivet) for LEGO System A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til vikarprotokollatet til industriens overenskomst (formalitetsspørgsmål samt loyalitetsbonus og vikarbureauvikarer)

*Kendelse af 18. december 2008 (Børge Dahl) FV*

HK Privat for et medlem mod Dansk Tandlægeforening for tandlæge Poul Munch  
Afgørelse i henhold til overenskomsten om klinikassistenters beskæftigelse (afregning af feriefridage ved fratræden)

*Kendelse af 18. december 2008 (Børge Dahl) FV*

HK Privat for et medlem mod Dansk Tandlægeforening for tandlæge Niels Berner  
Afgørelse i henhold til overenskomsten om klinikassistenters beskæftigelse  
(feriefridagsoptjening under orlov uden løn)

*Kendelse af 19. december 2008 (Poul Søgaard) FV*

Dansk El-Forbund for et medlem mod Tekniq/Elfo for Mariendal El-Teknik A/S  
Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst og en lokalaf tale om  
elektrikere organiseret i forbundet (ikke udlært elektrikers aflønning efter lokalaf tale samt  
ansættelsessted)