

ARBEJDSRETTENS OG TJENESTEMANDSRETTERNES



Det ny grønne værelse

ÅRSBERETNING 2013

Forord

Årsberetningen for 2013 omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemandsretten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsret.

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

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

Orientering om retternes virksomhed fås også i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet 3-4 gange om året indlægger på såvel ovennævnte som Dansk Forening for Arbejdsrets hjemmeside, samt i den elektroniske publikation Arbejdsretsportalen (Schultz).

De ligeledes elektroniske publikationer Arbejdsret Online og Arbejdsretligt Tidsskrift Online (Jurist- og Økonomforbundets Forlag) ophører med at eksistere med udgangen af august, og det trykte Arbejdsretligt Tidsskrift udgives for sidste gang i år.

København, den 23. maj 2014

Poul Søgaard Lene Pagter Kristensen

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

Indhold

Arbejdsrettens årsberetning 2013	1
Det ny grønne værelse	1
Forord	2
1. Arbejdsretten	5
1.1. <i>Kompetence</i>	5
1.2. <i>Sammensætning</i>	5
1.2.1. Regelsættet	5
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab	6
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere	6
1.3. <i>Retsmøder</i>	7
1.4. <i>Retssagerne</i>	8
1.4.1. Udviklingen i sagstallet	8
1.4.2. De modtagne sager	8
1.4.3. Afsluttede sager	9
1.4.4. Sagernes karakter	10
1.4.5. Sagsbehandlingstiden	10
1.4.6. Verserende sager	11
1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde	11
1.5. <i>Andre opgaver</i>	13
1.5.1. Udpegning af opmænd	13
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd	14
1.5.3. Udpegning af mæglingsmænd i henhold til funktionærloven	14
2. Tjenestemandsretterne	14
2.1. <i>Kompetence</i>	14
2.2. <i>Retternes sammensætning</i>	15
2.2.1. Regelsættene	15
2.2.2. Tjenestemandsretternes formandskab	15
2.2.3. Landsdommerne	15
2.2.4. De ministerudnævnte dommere	16
2.3. <i>Retssagerne</i>	16
3. Sekretariatet	17
3.1. <i>Lokaler</i>	17
3.2. <i>Medarbejdere</i>	17
3.2.1. De faste medarbejdere	17
3.2.2. Serviceenheden	18
3.2.3. Sekretariatslederen	18
3.2.4. Fuldmægtigene	18
4. Informationsvirksomhed	18
4.1. Hjemmeside	18
4.2. Nyhedsbrev	19
4.3. Årsberetning	19
4.4. Besøg	19
5. Internationalt samarbejde	20
6. Aktuelle spørgsmål	20
6.1 <i>Bodsudmåling</i>	20

6.2 Genoptagelse.....	23
Bilag 1	28
Resuméer af årets arbejdsretsdomme.....	28
Overenskomstfornyelse	28
Uenighed efter mægling om fornyelse af virksomhedsoverenskomst indebar, at spørgsmålet skulle behandles ved faglig voldgift.....	28
Konflikt	29
Konflikt med henblik på at opnå en aftale, som indeholdt usaglige krav, var ulovlig	29
Ingen bod, da arbejdsgiversiden ikke havde været forpligtet til at opgøre arbejdstiden ved starten af lockout	29
Ledelsesret	30
Ikke godtgjort, at virksomheds ændrede praksis med indkvartering på deleværelser ved kurser var misbrug af ledelsesretten	30
Orienterings- og forhandlingspligt.....	31
Bod for iværksættelse af kontrolforanstaltning inden udløb af varslingsfrist	31
Særlige omstændigheder indebar, at arbejdsgiverforening kunne betinge sig, at en bortvist tillidsrepræsentant ikke deltog i mæglingsmøde	31
Bod for sen orientering om vilkårene i en aftale om processen for afskedigelser og afbødeforanstaltninger	32
Overenskomstbrud.....	33
Tilbagebetaling og bod efter uberettiget modregning i løn	33
Lovfortolkning	34
Bilag 2	36
Resuméer af åres faglige voldgiftsavgørelser	36
Fortolkningsspørgsmål mv.	36
Spørgsmål om overenskomstbrud mv.	42
Særligt om udenlandske arbejderes løn- og ansættelsesforhold	46
Spørgsmål om usaglig afskedigelse	47
Særligt om tillidsrepræsentanter.....	52
Interessetvist.....	54
Formalitetsspørgsmål	54
Bilag 3	56
Oversigt over antal besøgende på hjemmesiden	56

1.Arbejdsretten

Reglerne om retten findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1, og for så vidt angår enkelte ændringer i årsberetning for 2011 afsnit 5. Som en konsekvens af, at SALA var ophørt som selvstændig organisation og den hidtidige aktivitet overgået til DA, er arbejdsretsloven senest ændres ved lov nr. 472 af 13. maj 2013.

1.1. Kompetence

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

- a) overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler og -overenskomster (nr. 1)
- b) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold (nr. 2)
- c) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst (nr. 4)
- d) lovligheden af varslede kollektive kampskridt (nr. 3), også på områder uden overenskomstdækning (nr. 5)
- e) forligsmændenes kompetence (nr. 6)
- f) hvorvidt der foreligger og i givet fald fortolkningen af en aftale om faglig voldgift (nr.7)
- g) vægring mod at lade en sag behandle ved faglig voldgiftsret (nr.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 lønmodtageres individuelle rettigheder og pligter i henhold til kollektiv overenskomst i tilfælde, hvor erhververen rettidigt har frasagt sig den overdragne virksomheds overenskomst.

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

1.2. Sammensætning

1.2.1. Regelsættet

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

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

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

1.2.2. Arbejdsrettens formandskab

Højesteretsdommer Poul Søgaard (formand)
Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand)
Fhv. retspræsident Niels Waage (næstformand)
Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand)
Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)

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

1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere

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

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen (ordinær dommer)
Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
Advokat Henrik Lind (suppleant)
Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)
Direktør Peter Stenholm (suppleant)
Direktør Laurits Rønn (suppleant)
Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)
Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)
Branchedirektør Nils Juhl Andreasen (suppleant)
Underdirektør Sanne Claudius Stadil (suppleant)
Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)
Advokat Henrik Dahl (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Steen A. Rasmussen (ordinær dommer)
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)
HR-direktør Helle Havgaard (suppleant)
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af Finansministeriet, Danske Regioner og KL

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

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark

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

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

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

1.3. Retsmøder

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

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

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

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

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

Rettens domme, der afsiges i offentlige retsmøder, offentliggøres umiddelbart efter afsigelsen på www.arbejdsretten.dk.

1.4. Retssagerne

1.4.1. Udviklingen i sagstallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, har stabiliseret sig efter nogle år med kraftig stigning. Det skyldes formentlig bl.a., at nogle fagforbund nu lægger sager om især uorganiserede arbejdsgiveres manglende betaling af bidrag til forskellige uddannelsesfonde sammen.

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

År	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Modtagne sager	1246	1186	1073	1045	992	810	882	866	815	853
Afsluttede sager	1257	1072	859	991	1096	857	1129	782	909	872
Verserende sager	633	747	961	1015	897	864	617	701	607	585

1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:

År	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
LO	1082	1028	883	848	918	769	836	815	772	807
Andre	13	11	79	11	11	19	11	23	13	12

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

År	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DA	120	122	67	120	55	12	24	19	25	25
Andre	31	25	44	66	8	10	11	9	5	9

1.4.3. Afsluttede sager

Af de 872 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2013, bortfaldt 304 uden, at der var afholdt retsmøde.

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

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

Kun 120 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 110, blev med parternes samtykke i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen. I ganske mange tilfælde skete det efter bevisførelse, bl.a. i form af parts- og vidneforklaringer, samt normalt også en kort procedure. En del af afgørelserne er med parternes indforståelse truffet ved beslutning, mens andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse. I et enkelt tilfælde blev afgørelsen truffet ved kendelse.

I 11 sager blev afsagt 10 domme. I 1 sag medvirkede der ikke faglige dommere.

År	Dom	Retsformandsafgørelse	Udeblivelses dom	Forligt	Bortfaldet
2004	22 (1)	111	431	325	356
2005	24 (4)	97	391	234	328
2006	25 (3)	118	256	218	237
2007	18 (7)	161	302	290	191
2008	20 (5)	224	214	375	244
2009	15 (2)	129	267	274	170
2010	12 (4)	154	370	455	138
2011	18 (4)	84	275	209	196
2012	8 (1)	95	309	238	259
2013	10	110	264	184	304

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

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

1.4.4. Sagernes karakter

28 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2013, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller lignende. De fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

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

En betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtog i 2013, 652 eller godt 76% er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere. Mange drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I en del tilfælde betalte arbejdsgiveren, inden retsmøde blev afholdt, eller undlod at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfaldt eller afsluttedes med udeblivelsesdom, i 2013 henholdsvis 304 og 264. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetningen for 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2013 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

117 dage for 264 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

481 dage for 110 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

459 dage for 10 sager afgjort ved dom.

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
U-domme	80	75	87	107	125	167	133	115	114	117
Retsformands- afgørelse	200	219	210	376	419	244	247	283	320	481
Dom	401	417	491	490	637	455	434	435	317	459

1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2013 var der 585 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 607 med udgangen af 2012).

1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2013 blev der afholdt 188 retsmøder i Arbejdsretten (mod 199 i 2012).

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

På de ordinære retsdage blev i 2013 sædvanligvis behandlet ca. 17 sager.

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

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

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Poul Søgaard	2	8	28	-
Lene Pagter Kristensen	2	7	22	-
Niels Waage	2	13	28	-
Thomas Rørdam	1	11	29	-
Jytte Scharling		9	25	-
Poul Dahl Jensen	3	13	22	1
Jørn Andersen	-	49	30	263

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

Arbejdsgiverindstillede	Antal domme
Nils Juhl Andreasen	2
Carsten Holm	1
Poul Flemming Hansen	1
Jørn Kr. Jensen	2
Carl Erik Johansen	2
Erik Kjærgaard	2
Signe Friberg Nielsen	1
Steen A. Rasmussen	1
Peter Stenholm	2
Louise Koldby Dalager	1
Henrik Dahl	1
Sanne Claudius Stadil	3
Helle Havgaard	1
Henrik Lind	2
Thomas Rønnow	1
Anders Søndergaard Larsen	1
Laurids Rønn	1

Lønmodtagerindstillede	Antal domme
Peter Andersen	1
Jens Harboe	1
Thorkild Justesen	2
Poul Monggaard	1
Asger Tue Pedersen	3
Benny Rosberg	5
Mads Øland	3
Johnny Skovengaard	1
Martin Teilmann	1
Svend Askær	1
Bo Vistisen	2
Ulla Jacobsen	1
Helle Hjort Benz	1
Arne Sørensen	2

1.5. Andre opgaver

1.5.1. Udpegning af opmænd.

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster og visse andre spørgsmål afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag, jf. nærmere kapitel 2 i loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter samt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmarks 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 opmand, der nu i henhold til lovens § 27 udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. herved årsberetning 2007 afsnit 4.1.4.

I 2013 blev der udpeget 203 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:

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

En oversigt over de opmandskendelser og -tilkendegivelser, Arbejdsretten har modtaget kopi af i årets løb, er optaget som bilag 2 til årsberetningen. Afgørelserne kan i deres helhed ses på www.arbejdsretten.dk.

1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd

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

Under et særligt retsmøde den 26. november 2013 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af fhv. højesteretsdommer Asbjørn Jensen som forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes genudnævntes fhv. direktør for Folketinget Ole Stig Andersen, fhv. landsdommer Bent A. Østerborg, landsdommer Ejler Bruun og landsdommer Tine Vuust som mæglingsmænd for en 3-årig periode. Som ny mæglingsmand indstillede rettens ordinære dommere statsadvokat Lennart Lindblom for en 3-årig periode.

1.5.3. Udpegning af mæglingsmænd i henhold til funktionærloven

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

Arbejdsretten har i 2014 ikke udpeget mæglingsmænd i henhold til den bestemmelse.

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 disciplinærfølgning og som udgangspunkt heller ikke indbringes for de almindelige domstole.

En beskrivelse af baggrunden for oprettelsen af tjenestemandsretterne og deres virksomhed findes i årsberetning 2006 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 Tjenestemandsråd efter § 1 i loven herom består af en formand og 6 andre dommere samt stedfortrædere for disse.

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

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

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

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

2.2.3. Landsdommerne

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

2.3.4. De ministerudnævnte dommere

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

Beskikket af finansministeren:

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

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

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

Ved årsberetningens afgivelse har Den Kommunale og Regionale Tjenestemandssret følgende faglige dommere, der ligeledes er beskikket for 5 år med virkning fra den 1. juli 2009:

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

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

2.3. Retssagerne

Modtagne sager	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Statslig	5	7	11	6	3	4	1	5	3	2
Kommunal	13	4	28	12	4	3	3	1	2	1

Afsluttede sager	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Forlig	10	5	10	10	5	10	3	4	2	2
Overladt	2	0	1	12	1	1	0	0	0	0
Dom	4 (1)	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1(1)	2(1)	0

(1) statslig (2) kommunal

3. Sekretariatet

3.1. Lokaler

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

3.2. Medarbejdere

Der er ved årsberetningens afgivelse knyttet følgende til sekretariatet:

Fhv. administrerende dommer Jørn Andersen (sekretariatsleder)
Afdelingsleder Marianne Bjørnshauge
Web-ansvarlig Henrik Sandby
Kontorfunktionær Jette Rasmussen
Betjentformand Steen Jensen

Dommerfuldmægtig Bjarke Gano
Dommerfuldmægtig Jakob Groth-Christensen
Specialkonsulent Anders Levy
Specialkonsulent Torben Lorentsen
Dommerfuldmægtig Marie Kathrine Nielsen
Dommerfuldmægtig Marie Tønne
Dommerfuldmægtig Emil Jurcenoks til 15. maj 2014
Dommerfuldmægtig Morten Juul Nielsen fra 15. maj 2014

3.2.1. De faste medarbejdere

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

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

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

3.2.2. Serviceenheden

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

3.2.3. Sekretariatslederen

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

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

3.2.4. Fuldmægtigene

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

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

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

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

4. Informationsvirksomhed

4.1. Hjemmeside

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

En oversigt over antallet af besøg på hjemmesiden findes i bilag 3. Heraf fremgår, at der i gennemsnit er 101 søgninger om dagen, som imidlertid, når Arbejdsretten behandler sager med særlig offentlig bevågenhed kan stige kraftigt.

4.2. Nyhedsbrev

3-4 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 og www.danskforeningforarbejdsret.dk både en udskriftvenlig udgave og en udgave egnet til læsning på skærmen. Arbejdsretsforeningens medlemmer får e-mail besked, når et nyt nummer af bladet er udkommet.

4.3. Årsberetning

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

4.4. Besøg

Alle har mulighed for at overvære de offentlige retsmøder (hovedforhandlinger og domsafsigelser samt retsmøder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse af retternes formandskab eller sekretariatslederen).

De kollektive arbejdsretters sekretariat viser endvidere, i det omfang ressourcerne tillader det, gerne grupper med tilknytning til det kollektive overenskomsts system retternes og Forligsinstitutionens lokaler.

Lørdag den 25. august 2013 modtog Marianne Bjørnshauge og Steen Jensen deltagerne i Nordisk Fagligt Juristmøde i København til foredrag og rundvisning.

Den 5. november 2013 afholdt DJØF og danske advokaters arbejdsretlige processpil finalen 2013 i Den store Retssal.

Den 13. november 2013 modtog Marianne Bjørnshauge HK-erne i Juridisk, Arbejdsretligt, Internationalt Center i Beskæftigelsesministeriet til foredrag og rundvisning.

Den 29. november 2013 modtog Marianne Bjørnshauge ekstern lektor, cand.jur. Kirsten Kenneth Larsen med BA- og KA-jurastuderende ved Københavns Universitet til foredrag og rundvisning

Den 7. februar 2014 modtog Marianne Bjørnshauge elever fra Beskæftigelsesministeriet til foredrag og rundvisning.

5. Internationalt samarbejde

Det 8. nordiske arbejdsretsdommermøde blev afholdt den 24. og 25. maj 2013 i København med deltagelse fra arbejdsretterne i Finland, Island, Norge og Sverige og Færøerne samt det samlede retsformandskab til drøftelse af aktuelle problemstillinger og andre spørgsmål af fælles interesse.

6. Aktuelle spørgsmål

6.1 Bodsudmåling

Udgangspunktet

Den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, idømmes en bod, som efter stk. 5 fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder.

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

Som eksempel kan tages Arbejdsrettens dom af 11. april 2014 (AR2013.0031), hvor der ved udmåling af en bod på 20.000 kr. netop blev henvist til samtlige sagens omstændigheder, hvori virksomhedens konkrete besparelse ved ikke at etablere fornødne velfærdsforanstaltninger indgik som en blandt flere. I skærpende retning lagde retten endvidere vægt på karakteren og grovheden af forholdet, herunder varigheden af den periode, hvor ingen velfærdsforanstaltninger var etableret, samt på det forhold, at virksomheden tidligere havde betalt en bod på 10.000 kr. for et lignende overenskomstbrud.

Særlige udmålingskriterier

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

Størrelsen af et efterbetalingskrav tillægges normalt ikke helt ringe betydning, og der synes at være en tendens til at udmåle en bod svarende til fra 1/5, dog mindst de ovennævnte 3.500 kr., og op til 1/3 af det beløb, der skal betales, jf. f.eks. retsformandsafgørelsen af 9. januar 2013 (AR2011.0450), hvor en nu konkursramt virksomhed, som ud fra en identitetsbetragtning fandtes at hæfte for en række, ligeledes konkursramte selskabers efterbetalingskrav på i alt godt 1,6 mio. kr., udover dette beløb blev pålagt at betale en bod på 350.000 kr.

Er medarbejdere, som har modtaget for lav løn mv., ikke medlem af det overenskomstbærende fagforbund, nedlægges der fra lønmodtagerside normalt ikke påstand om efterbetaling og bod, men om en bod udmålt efter det såkaldte differenceprincip (virksomhedens besparelse) med tillæg af et pønalt element, jf. f.eks. retsformandsafgørelsen af 9. april 2013 (AR2012.0402), hvor en virksomhed for manglende betaling af godt 500.000 kr. blev pålagt en bod på 600.000 kr.

Ved manglende indberetning og indbetaling af beløb, der som bidrag til uddannelsesfonde mv. ikke tilkommer den enkelte lønmodtager, udmåles boden normalt på et lavere niveau, jf. herved retsformandskendelsen af 24. februar 2009 (AR2007.1028 m.fl., Arbejdsretligt Tidsskrift 2009 side 168), afhængigt af på hvilket tidspunkt restancen udlignes fra 1/6 over 1/5 til 1/4 af denne, dog mindst henholdsvis 1.000, 1.500 og 2.000 kr.

Samme år indgik DI og CO-industri en aftale om håndtering af sager vedrørende manglende indberetning og indbetaling til uddannelsesfonde, som også omfattede udmåling af bod. Af aftalen, som senere ændret med virkning fra 2011 følger, at arbejdsgiveren skal indberette de pensionsgivende lønsummer for medarbejderne til Industriens Pensions Service, som herefter beregner bidragene og udsender halvårslige opkrævninger. Modtages indberetninger og/eller indbetalinger ikke rettidigt, rykker serviceselskabet arbejdsgiveren. I den forbindelse skal selskabet informere om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indberetning eller indbetaling. Sker der fortsat ikke indberetning eller indbetaling, overfører serviceselskabet sagen til organisationerne, som udsender forligsforslag og i givet fald yderligere indkalder til fællesmøde. Ved forlig skal boden som udgangspunkt første gang udgøre 2.000 kr., i tilfælde af manglende betaling dog mindst 20 % af restancen, mens den, hvis forlig først bliver opnået under fællesmøde, skal udgøre 3.000 kr., i tilfælde af manglende betaling dog mindst 25 % af restancen. Spørgsmålet om fastsættelse af bod ved manglende indgåelse af eller forsinket efterlevelse af forlig eller fællesmødeafgørelser har været indbragt for Arbejdsretten, som i en dom af 6. februar 2014 (AR2012.0553 m.fl.) generelt udtalte, at den bod, retten fastsætter, passende kan forhøjes med ca. 1/5, dog mindst 3.000 kr., i forhold til de satser, overenskomstparterne har aftalt.

Formildende omstændigheder

Lavere udmålinger forekommer dog, også fordi der efter arbejdsretslovens § 12, stk. 5, bl.a. skal tages hensyn til, i hvilken grad overenskomstbruddet har været undskyldelig; og efter stk. 6 kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde under særligt formildende omstændigheder.

Ved en retsformandsafgørelse af 23. oktober 2013 (AR2012.0166) blev virksomheden til dels fritaget for bod, da overenskomstforpligtelsen rækkevidde først blev klarlagt under sagsbehandlingen ved Arbejdsretten.

Virksomheden havde tiltrådt den til enhver tid gældende overenskomst mellem Rengøringssekskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening og Fagligt Fælles Forbund. Lønmodtagersiden gjorde bl.a. gældende, at medarbejderne havde krav på præstationsløn og ikke blot almindelig timeløn samt uanset individuelle aftaler i ansættelsesbeviserne på overtidsbetaling. I en delafgørelse fastslog retsformanden, at en ret for virksomheden til at undlade at betale overarbejdstillæg, hvis en medarbejder f.eks. frivilligt påtager sig overarbejde, må kræve sikker og utvetydig hjemmel i overenskomsten. Dette fandtes ikke at være tilfældet hér, og de individuelle aftaler stred således mod overenskomsten og kunne ikke gøres gældende. Spørgsmålet om, hvorvidt der skulle betales præstationsløn eller normal timeløn beroede efter retsformandens opfattelse på en fortolkning af den tiltrådte overenskomsts § 6, stk. 1, hvorefter præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten ansat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier. Lønmodtagersiden gjorde gældende, at bestemmelsen skulle forstås således, at virksomheden var forpligtet til at betale præstationsløn for alt arbejde, der var eller kunne opmåles. Hvis virksomheden havde været medlem af branche- og arbejdsgiverforeningen, ville fortolkningsspørgsmålet have kunnet være henvist til faglig voldgift, men parterne i en sådan

voldgift er efter arbejdsretslovens § 23, stk. 1, de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. Dertil kom, at det var et spørgsmål, om i hvilket omfang den virksomhed, der har tiltrådt en hovedoverenskomst, er omfattet af fortolkninger af denne. På den baggrund opfordrede retsformanden parterne til at formulere spørgsmål til de overenskomstbærende organisationer med henblik på at få oplyst, hvorledes de fortolkede hovedoverenskomsten i forhold til sagens problemstilling. Et spørgetema blev forelagt organisationerne, der samstemmende bl.a. svarede, at overenskomsten må forstås således, at arbejde, der kan opmåles, skal aflønnes efter overenskomstens bestemmelse om præstationsløn. Da det arbejde, de pågældende medarbejdere havde udført, ville have kunne være opmålt, således som overenskomstparterne forstod dette udtryk, var der efter retsformandens opfattelse ingen tvivl om, at virksomheden, hvis den havde været medlem af branche- og arbejdsgiverforeningen og i den egenskab omfattet af overenskomsten ville havde begået overenskomstbrud ved ikke at anvende præstationsløn. Som udgangspunkt må imidlertid også en virksomhed, der forpligter sig til at følge en hovedoverenskomst via en tiltrædelsesoverenskomst, også være forpligtet af de fortolkninger af den, der er forudsat af hovedoverenskomstens parter, også selvom de ikke er kommet klart til udtryk i teksten. Retsformanden var dog enig med virksomheden i, at der må gøres udtagelse herfra, såfremt overenskomstparternes fortolkning er i direkte modstrid med, hvad der naturligt kan læses af teksten i hovedoverenskomsten, og at det ikke fremgik direkte af dennes ordlyd, at der også skal betales præstationsløn, når arbejdet ikke var opmålt, men blot kunne have været det. På den anden side fremgik det klart af hovedoverenskomsten, at aflønning med den normale timeløn har karakter af en undtagelse, ligesom det ville stride mod hensigten med overenskomstens regler om præstationsløn, hvis virksomheden kunne frigøre sig for pligten til at betale præstationsløn ved at undlade opmåling. Han fandt herefter ikke, at de relevante bestemmelser kan forstås på en sådan måde, at virksomheden ved indgåelsen af tiltrædelsesoverenskomsten med rimlighed kunne være gået ud fra, at det ville være berettiget alene at aflønne med den normale timeløn i et tilfælde som det foreliggende. Virksomheden var følgelig forpligtet til at betale præstationsløn og dermed til at efterbetale i alt godt 90.000 kr. Da der først efter overenskomstparternes besvarelse af spørgetemaet havde foreligget et sikkert grundlag for at fastslå rækkevidden forpligtelsen til at betale præstationsløn, blev virksomheden for så vidt fritaget for bod. Den blev dog pålagt en bod på 10.000 kr. for forsinket betaling af overtidstillæg på i alt knap 40.000 kr.

Skærpende omstændigheder

Som forudsat i arbejdsretslovens § 12, stk. 7, forhøjes boden, når der foreligger skærpende omstændigheder, herunder i form af gentagne overenskomstbrud.

Den sædvanlige minimumsbod på 3.500 kr. bliver således i andengangstilfælde på 7.000 kr. og i tredjegangstilfælde på 10.000 kr.

Boden for manglende indberetning og indbetaling af beløb, som ikke tilkommer enkeltlønmodtagere, bliver i gentagelsestilfælde (efter mellemkommende afgørelse) gradvist forhøjet med minimumsbeløb, henholdsvis fra 1.000 kr. til 2.000 og 3.500 kr., fra 1.500 kr. til 3.000 og 5.000 kr. samt fra 2.000 kr. til 3.500, 5.000 og 7.000 kr. eller op til 1/3 af restancen, jf. kendelsen af 24. februar 2009.

Efter aftalen mellem DI og CO-industri forhøjes bodstaksterne i gentagelsestilfælde (inden for en referenceperiode på 6 halvår) gradvist med minimumsbeløb, henholdsvis fra 2000 kr. til 4.000 og 6.500 kr. eller 20 % af restancen samt fra 3.000 kr. til 5.500 og 8.250 kr. eller 25 % af restancen, hvortil, hvis sagen indbringes for Arbejdsretten, kommer forhøjelsen på ca. 1/5 af restancen, dog

mindst 3.000 kr. i forhold til de satser, overenskomstparterne har aftalt, jf. dommen af 6. februar 2014.

Ved en retsformandsafgørelse af 4. april 2013 (AR 2012.0376) blev virksomheden pålagt skærpet bod efter det var konstateret, at den under sagen havde fremlagt et forfalsket ansættelsesbevis.

Den 27. juni 2011 underskrev parterne et ansættelsesbevis, hvorefter en lønmodtager blev ansat hos en arbejdsgiver med adresse på Fyn. Den pågældende skulle tiltræde samme dag, og det fremgik, at arbejdspladsen ikke var permanent. Der var med håndskrift tilføjet Nordsjælland og kun arbejdet Nordsjælland 4 uger. Arbejdsgiveren forklarede, at han fejlagtigt havde benyttet et gammelt koncept, hvorfor lønmodtageren en uge senere underskrev et nyt ansættelsesbevis med samme datering, men hvor arbejdsgiveren også var angivet med en afdelingsadresse på Sjælland. Den 13. december blev lønmodtageren opsagt, og efter han havde henvendt sig til forbundet, anmodede dette arbejdsgiveren om at efterbetale udlæg og kost for 78 dages arbejde på Sjælland med godt 35.000 kr. Arbejdsgiveren bestred kravet med henvisning til, at lønmodtageren ifølge det sidste ansættelsesbevis var ansat i afdelingen på Sjælland og derfor hverken havde krav på diæter eller udepenge. Lønmodtageren oplyste, at han ikke havde underskrevet det sidste ansættelsesbevis, og sagen blev indbragt for Arbejdsretten med krav om betaling af det nævnte beløb samt bod. Retten indhentede en kriminalteknisk erklæring vedrørende skriftundersøgelse hos Rigspolitiet, som konkluderede, at det sidste ansættelsesbevis var forfalsket, idet lønmodtagerens ægte underskrift på det første ansættelsesbevis var kopieret over på det andet. Arbejdsgiverens advokat udtrådte herefter af sagen, ligesom Dansk Håndværk ekskluderede ham. På baggrund af de afgivne forklaringer og indholdet af det første ansættelsesbevis fandt retsformanden ikke, at det var godtgjort, at lønmodtageren var blevet ansat i arbejdsgiverens afdeling på Sjælland. Han havde derfor ret til de krævede diæter og udepenge, og da det fandtes skærpende, at arbejdsgiveren havde gjort brug af et falsk dokument over for klager og retten, blev boden fastsat til 50.000 kr.

6.2 Genoptagelse

Indledning

Arbejdsrettens afgørelser kan ikke indbringes for højere ret.

Oprindeligt indeholdt arbejdsretslovgivningen heller ingen direkte bestemmelser om genoptagelse af afgjorte sager, jf. årsberetning 1996 afsnit 6.2.

Genoptagelse af domme

Ved lov nr. 183 af 12. marts 1997 blev der indsat følgende bestemmelse i § 20, stk. 1.:

§ 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.

Reglerne om genoptagelse af *udeblivelsesdomme* findes i retsplejelovens § 367. Herefter kan sådanne sager kræves genoptaget, når blot vedkommende har ansøgt skriftligt om det inden 4 uger

efter domsafsigelsen. En ansøgning, som fremkommer senere, men dog inden for et år, kan derimod kun undtagelsesvis imødekommes.

Arbejdsretten modtager jævnligt ansøgninger om genoptagelse af udeblivelsesdomme; og det er normalt den, der har afsagt dommen, og det vil sædvanligvis sige sekretariatslederen, som tager stilling til, om ansøgningen kan imødekommes.

En ansøgning om genoptagelse har samme opsættende virkning som anke af en almindelig civil dom. Det indebærer, at udeblivelsesdommen ikke kan fuldbyrdes, hvis der ansøges om genoptagelse inden 14 dage. I arbejdsretssager er spørgsmålet om betaling af eller sikkerhedsstillelse for pålagte sagsomkostninger til gengæld ikke aktuelt.

Efter retsplejelovens § 399 om ekstraordinær genoptagelse og anke af *andre domme* kan Højesteret undtagelsesvis tillade, at en af den afgjort sag genoptages, når

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

I forbindelse med genoptagelse kan retten efter anmodning træffe bestemmelse om, at fuldbyrdelsen af den afsagte dom skal stilles i bero, og en sådan bestemmelse kan betinges af, at domfældte stiller sikkerhed.

Da arbejdsretssager kun behandles i én instans, finder Niels Waage i Arbejdsretsloven (1997) side 199 ikke, at det kan udelukkes, at Arbejdsretten vil fortolke bestemmelsen lempeligere end Højesteret.

Waage antager videre, at Arbejdsretten skal tage stilling til en ansøgning om ekstraordinær genoptagelse med en sammensætning svarende til den, retten havde, da den dom, der ønskes genoptaget, blev afsagt.

I overensstemmelse hermed var det da også den retsformand, der under forberedelsen havde afsluttet en sag (A1997.061) med erkendelsesdom, der senere tog stilling til spørgsmålet om genoptagelse, jf. nærmere årsberetningen 1997 afsnit 6.6. Tilsvarende gjaldt i sager, der var afgjort ved dom under deltagelse af faglige dommere, jf. ARD 1990.328A (Arbejdsretligt Tidsskrift 1991 side 85) og ARD 7337 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1974 side 135).

I AR2011.0808 og A2008.755 blev spørgsmålet om genoptagelse af dommene, der hver var afsagt af en enkelt retsformand uden medvirken faglige dommere i henhold til arbejdsretslovens § 8, stk. 2, dog i 2011 og 2012 hver især behandlet af 3 andre retsformænd.

Retsformandsafgørelser

Tidligere blev en del sager afsluttet på den måde, at parterne på et forberedende retsmøde forligsmæssigt overlod afgørelsen til retsformanden eller sekretæren.

Sådanne afgørelser kunne ikke genoptages, jf. årsberetning 1996 afsnit 6.2.

I betænkning 1318/1996 foreslog udvalget, at der som § 16, stk. 3, blev indsat en bestemmelse, som gav hjemmel til, at sager med parternes samtykke direkte kunne afgøres af vedkommende retsformand, og på side 44 at der ved indsættelse af en § 20, stk. 2, også blev åbnet mulighed for genoptagelse af sådanne afgørelser.

Bestemmelserne blev indsat ved lov nr. 183 af 12. marts 1997, og ifølge A1999.595 skulle det samlede formandskab tage stilling til genoptagelsesansøgninger, jf. årsberetning 2000 afsnit 4.2.

På baggrund af et forslag i betænkning 1489/2007 side 26 blev § 20, stk. 2, ved lov nr. 106 af 26. februar 2008, ændret således at den fik følgende endelige ordlyd:

Stk. 2. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort 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 væsentligt 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, retsplejeloven opstiller for ekstraordinær genoptagelse af andre domme end udeblivelsesdomme.

Det må derfor antages, at Arbejdsretten også i forbindelse med sådan genoptagelse, eventuelt mod sikkerhedsstillelse, kan bestemme, at virkningerne af afgørelsen skal stilles i bero.

Faglige voldgiftsafgørelser

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

I betænkning 1489/2007 side 34 foreslog udvalget, at der blev indsat følgende ny bestemmelse i arbejdsretslovens § 30, stk. 1:

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

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

Det skete ved lov nr. 106 af 28. februar 2008; og adgangen til at få genoptaget en sag, der er afgjort ved en faglig voldgiftsret, svarer herefter til betingelserne for at få genoptaget en sag i Arbejdsretten. § 20, stk. 2, nr. 2, om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab er dog udeladt, fordi kriteriet ikke anses for at være tilsvarende relevant på det faglige voldgiftsområde.

Nyere afgørelser

I perioden fra 2011 til dato har medlemmer af Arbejdsrettens formandskab behandlet 10 anmodninger om genoptagelse af *sager afgjort af retten*.

Det drejer sig om de oven for nævnte 2 sager afgjort ved dom (AR2008.755 og AR2011.0808) samt 8 sager afgjort af retsformænd eller sekretariatslederen i henhold til arbejdsretsloven § 16, stk. 3 (AR2005.333, AR2008.1028 og 1050 samt 2009.605, AR2009.0247, AR2010.0061, AR2010.0590, AR2011.0124, AR011.0653 og AR2012.0443).

Betingelserne for genoptagelse fandtes i ingen af tilfældene at være opfyldt.

3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab har endvidere den 19. marts 2014 (AR2013.0661) taget stilling til en anmodning om genoptagelse af en *voldgiftsavgørelse*.

Det drejer sig om en afgørelse truffet af Fodboldens Voldgiftsret under en sag indbragt af Spillerforeningen mod Divisionsforeningen.

Voldgiftsretten tager efter Dansk Boldspil-Unions love stilling til civilretlige stridigheder mellem de under DBU hørende organisationer mv. på den ene side og spillere, ledere og trænere mv. på den anden. Hver part udpeger en voldgiftsmand og DBU en tredje, der virker som rettens formand.

Arbejdsretten har tidligere (A2003.1199) haft lejlighed til ved retsformandsavgørelse at tage stilling til en strid mellem Spillerforeningen og Divisionsforeningen for Foreningen af Divisionsklubber om, hvorvidt førstnævnte var forpligtet til at acceptere DBU's ret til at udpege voldgiftsrettens formand, eller om dette i den konkrete sag måtte anses for ubetyggende, jf. den dagældende arbejdsretslov § 22 (nu § 33) sammenholdt med § 9.

I den aktuelle sag havde et flertal i Fodboldens Voldgiftsret givet Spillerforeningen medhold i, at det var i strid med partenenes overenskomst, at Divisionsforeningen uden om spillerne havde udviklet og udnyttet en varemærkestrategi for Superligaen og 1. division. Divisionsforeningen skulle derfor anerkende, at dens salg af sponsorater fra og med sæsonen 2010-11 var omfattet af overenskomstens bestemmelse om fælles udnyttelse af en række rettigheder.

Denne afgørelse indbragte Divisionsforeningen for Arbejdsretten med krav om, at sagen i henhold til arbejdsretslovens § 30, stk. 1, genoptages til fornyet behandling principalt faglig voldgift og subsidiært Fodboldens Voldgiftsret med en anden samme sammensætning. Spillerforeningen

nedlagde principalt påstand om, at den afgjorte sag ikke genoptages og subsidiært om, at den genoptages ved Fodboldens Voldgiftsret.

Divisionsforeningens hovedanbringende var, at sagen som følge af Spillerforeningens fremlæggelse af et meget omfattende bilagsmateriale ét døgn før hovedforhandlingen måtte anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden førstnævntes fejl var blevet urigtigt oplyst, at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og at omstændighederne i øvrigt i meget høj grad talte for genoptagelse.

Arbejdsretten fandt, at de omhandlede bilag angik temaer, som i forvejen var introduceret i sagen, og som Divisionsforeningen også før bilagenes fremkomst havde haft anledning til at overveje bevisførelse om, hvis man fandt, at det var af betydning. Forløbet før og under hovedforhandlingen i voldgiftsretten viste, at voldgiftsretten var meget opmærksom på, at fremkomsten af de nye bilag kunne indebære en vanskelig situation for Divisionsforeningen, og at en udsættelse af sagen kunne komme på tale, hvis foreningen ikke med rimelighed kunne varetage sine interesser. Det må derfor antages, at voldgiftsretten, før den traf sin afgørelse, havde overvejet, om de nye bilag var af betydning for sagens udfald, og at den var kommet til den konklusion, at dette ikke var tilfældet. Der er da heller ikke, hverken i flertallets eller i det dissenterende voldgiftsmedlems begrundelse, henvist til de nye bilag.

Under disse omstændigheder fandt retten ikke, at betingelserne for undtagelsesvis at tillade sagen genoptaget var opfyldt.

Afgørelsen kan ses på www.arbejdsretten.dk.

Bilag 1

Resuméer af årets arbejdsretsdomme

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Overenskomstfornyelse

Dom af 18. december 2013 (AR2013.0251)

Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Skandinavisk Data Center A/S mod FTF for Finansforbundet

Uenighed efter mægling om fornyelse af virksomhedsoverenskomst indebar, at spørgsmålet skulle behandles ved faglig voldgift

Efter § 8, stk. 1, i hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet skal der, når en overenskomst indgået mellem et medlem af FA og Finansforbundets faglige repræsentant i virksomheden er opsagt, optages forhandlinger om en ny virksomhedsoverenskomst. Såfremt der ikke opnås enighed om en sådan, kan hver af parterne inden 14 dage begære mægling med deltagelse af organisationerne. Såfremt mægling ikke iværksættes eller der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter dens påbegyndelse, afgøres sagen efter bestemmelsens 3. stykke ved faglig voldgift. Opnås der ved to på hinanden følgende overenskomstfornyelser ikke enighed om vilkårene for fornyelse af virksomhedsoverenskomsten, kan reglerne om indbringelse for voldgiftsret ifølge bestemmelsens 4. stykke ikke anvendes, og parternes overenskomstforhold erstattes af organisationernes standardoverenskomst. Denne får virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I det foreliggende tilfælde blev der i foråret 2012 optaget forhandlinger mellem virksomheden og lønmodtagersiden om fornyelse af de overenskomstforhold, som skulle afløse den hidtidige virksomhedsoverenskomst, der var indgået i 2008 og fornyet i 2011. Med udgangen af maj 2012 lå det fast, at der ikke kunne opnås enighed, og at man måtte anmode organisationerne om mægling. På et afsluttende mæglingsmøde i juni blev der ikke udarbejdet noget enighedspapir, men tværtimod underskrevet et referat, som konkluderede, at der hverken kunne opnås enighed om ændringer i virksomhedsoverenskomsten eller om betingelserne for overgang til standardoverenskomsten. Sagen blev herefter indbragt for en faglig voldgiftsret af arbejdsgiversiden, som nedlagde påstand om, at lønmodtagersiden skulle anerkende, at parternes uenighed om fornyelse af overenskomsten udgjorde den første af de i hovedaftalens § 8, stk. 3, jf. stk. 4, nævnte uenighedssituationer, og at betingelserne for at bringe sidstnævnte stykke i anvendelse ved overenskomstfornyelsen i 2014 derfor var opfyldt, forudsat der igen var uenighed. Lønmodtagersiden tog bekræftende til genmæle over for påstandens 1. led, men ikke i forhold til det 2. led, og i december afviste opmanden voldgiftssagen under henvisning til, at sagen herefter drejede sig om forståelsen af hovedaftalens § 8, stk. 4, hvilket spørgsmål i henhold til arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1, er undergivet Arbejdsrettens kompetence. Under arbejdsretssagen nedlagde arbejdsgiversiden samme påstande som under voldgiftssagen, mens lønmodtagersiden nedlagde påstand om frifindelse over for 1. led i arbejdsgiversidens påstand og afvisning subsidiært frifindelse over for 2. led. Arbejdsretten lagde efter en bevisførelse til grund, at der ikke under mæglingen var opnået enighed om vilkårene for en ny virksomhedsoverenskomst. Sagen skulle derfor afgøres ved en faglig voldgiftsret, da det ikke kunne føre til noget andet resultat, at lønmodtagersiden under voldgiftssagen havde taget bekræftende til genmæle over for

arbejdsgiversidens påstand om sagens materielle løsning. Da 2. led i arbejdsgiversidens påstand hverken angik afklaring af et retligt spørgsmål eller en tvist om en aktuel og konkret situation, fandt retten ikke anledning til at tage denne del af påstanden under påkendelse.

Konflikt

Dom af 5. september 2013 (AR2013.0076) uden faglige dommere
Østervang Sjælland A/S mod Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for Fagligt Fælles Forbund Køge Bugt

Konflikt med henblik på at opnå en aftale, som indeholdt usaglige krav, var ulovlig

Konflikten havde til formål at få virksomheden til at acceptere en tiltrædelsesaftale, som indeholdt flere vilkår, som var mere byrdefulde end den almindelige overenskomst på området. Lønmodtagersiden henviste herved bl.a. til, at overenskomsten foreskriver, at forbundet ikke må indgå aftale med en arbejdsgiver, som står uden for GLS-A, om løn- og arbejdsvilkår svarende til de, der fremgår af overenskomsten med arbejdsgiverorganisationen. Arbejdsretten udtalte, at der skal kunne påvises en saglig begrundelse, såfremt en lønmodtagerorganisation stiller skærpede overenskomstmæssige krav til en arbejdsgiver alene som følge af, at denne ikke er medlem af den organisation, som man har indgået overenskomst med. Et vilkår i en overenskomst om, at lønmodtagersiden ikke må indgå overenskomst med en arbejdsgiver, som står uden for arbejdsgiverorganisationen, om løn- og arbejdsvilkår svarende til de, der fremgår af overenskomsten, kan ikke håndhæves over for en uorganiseret arbejdsgiver, og en sådan aftale kan ikke i sig selv udgøre en saglig begrundelse for, at et fagforbund over for en uorganiseret stiller mere byrdefulde overenskomstkraav end de, der fremgår af overenskomsten på området. Forbundet havde desuden ikke påvist nogen saglig begrundelse for at undlade at medvirke til, at virksomheden som tilbudt kunne indmelde sig i GLS-A, for i stedet for at insistere på forhandling om en tiltrædelsesoverenskomst. Desuden var der ikke påvist nogen saglig begrundelse for at gøre forskel med hensyn til lønnens størrelse og krav vedrørende sikring af eller kontrol med underentreprenørers overholdelse af overenskomsten.

Dom af 28. juni 2013 (AR2013.0234 og 0269)
Lærerenes Centralorganisation mod Kommunernes Landsforening og Moderniseringsstyrelsen

Ingen bod, da arbejdsgiversiden ikke havde været forpligtet til at opgøre arbejdstiden ved starten af lockout

Med henvisning til at det individuelle ansættelsesforhold som udgangspunkt afbrydes og ikke blot suspenderes ved ikrafttræden af strejke eller lockout, og at der ikke var grundlag for at fravige udgangspunktet i det foreliggende tilfælde, gjorde lønmodtagersiden gældende, at arbejdstiden for de lockoutede lærere skulle opgøres ved konfliktens start med den konsekvens, at de, der havde oparbejdet mærtid, skulle have betaling herfor, mens lærere med tidsmæssigt underskud som udgangspunkt skulle have underskuddet nulstillet uden krav om kompensation. Arbejdsgiversiden henviste til, at fortrædelighedsklausulen i parternes hovedaftaler måtte indebære, at ansættelsesforholdene alene kunne anses for suspenderet for lærere, som genindtrådte i deres

stillinger efter lockouten. Arbejdsretten udtalte, at det er fast antaget i arbejdsretlig teori og praksis, at iværksættelse af lovlig strejke eller lockout som udgangspunkt indebærer, at det individuelle arbejdsforhold afbrydes og ikke blot suspenderes. Det er imidlertid også fast antaget, at udgangspunktet fraviges i tilfælde, hvor parternes overenskomst indeholder en fortrædelsesklausul, og lønmodtageren genoptager arbejdet efter konflikten ophør. I så fald anses arbejdsforholdet blot for at have været suspenderet, under konflikten, bl.a. med den virkning, at lønmodtageren ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens §2a, ligesom det må antages, at der f.eks. ikke skal udarbejdes nyt ansættelsesbevis. Princippet om, at ansættelsesforholdet alene anses for suspenderet, når der er en fortrædelsesklausul, og lønmodtageren genindtræder i ansættelsesforholdet ved konflikten ophør, indebærer i den foreliggende situation, at der ikke skal ske en opgørelse af arbejdstiden for de lockoutede lærer ved konflikten start. Arbejdsgiversiden havde derfor ikke begået overenskomstbrud og blev frifundet for et kravet om bod. Retten bemærkede samtidig, at der ikke er hjemmel til mod arbejdsgiverens protest at pålægge denne at opgøre arbejdstiden for lockoutperioden efter en såkaldt skyggemodell, således at arbejdstiden i lockoutperioden skal medregnes i den samlede arbejdstidsopgørelse for hele normperioden med den forud for konflikten ikrafttræden planlagte tid.

Ledelsesret

Landsorganisationen i Danmark for HK Handel mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv for Silvan Kæden (AR2012.0682)

Ikke godtgjort, at virksomheds ændrede praksis med indkvartering på deleværelser ved kurser var misbrug af ledelsesretten

Virksomheden ændrede praksis med hensyn til indkvartering i forbindelse med deltagelse på såkaldte produktkurser, således at medarbejderne som udgangspunkt skulle overnatte to og to sammen, frem for som tidligere på enkeltværelser. Baggrunden var virksomhedens økonomiske situation og ønsket om alligevel at opretholde den hidtidige efteruddannelsesaktivitet. Sagen blev indbragt for Arbejdsretten med krav om bod, idet lønmodtagersiden gjorde gældende, at virksomheden havde misbrugt ledelsesretten. Der var ikke indgået kollektiv aftale om den nærmere tilrettelæggelse af kursusaktiviteten, og retten udtalte, at det i kraft af ledelsesretten er arbejdsgiveren, som afgør, hvordan kursusaktivitet og eventuel indkvartering af kursusedtagere skal foregå. Ledelsesretten er dog underlagt begrænsninger, bl.a. således at arbejdsgiverens dispositioner skal være begrundet i driftsmæssige hensyn og tage hensyn til lønmodtagernes interesser, sikkerhed, sundhed og integritet. Retten fandt, at begrundelsen for den ændrede praksis var fuldt saglig og driftsmæssigt underbygget, og at lønmodtagersiden ikke havde sandsynliggjort, at der gælder en almindeligt accepteret norm om, at det anses for krænkende for personer af samme køn at skulle overnatte i samme værelse i en arbejdssituation, f.eks. i forbindelse med et efteruddannelseskursus. Retten fandt det herefter ikke godtgjort, at indkvartering på deleværelser udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Orienterings- og forhandlingspligt

Dom af 5. juli 2013 (AR2012.0177)

Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening mod
TEKNIQ Installatørernes Organisation for Eltel Networks A/S

Bod for iværksættelse af kontrolforanstaltning inden udløb af varslingsfrist

Den 21. juni 2011 havde virksomheden under et møde med en medarbejder om den pågældendes måde at bruge arbejdstiden anvendt oplysninger fra en GPS for perioden fra den 8. til den 20. juni. Denne brug af GPS-oplysninger havde karakter af en kontrolforanstaltning omfattet af Dansk Arbejdsgiverforenings og Landsorganisationens i Danmarks aftale af 27. oktober 2006. Da virksomheden ikke før den 19. maj 2011 eller umiddelbart herefter på tilstrækkelig klar og tydelig måde havde meddelt, at oplysninger fra GPS også ville blive brugt til kontrol af medarbejderes effektive arbejdstid, var kontrolforanstaltningen iværksat inden udløbet af den varslingsfrist på 6 uger, som var foreskrevet i aftalen herom. Virksomheden havde herved pådraget sig bodsansvar; og Arbejdsretten fastsatte boden til 10.000 kr. idet man lagde vægt på, at det ikke var anfægtet, at brugen af GPS-oplysningerne til kontrol var materielt retmæssig, at de anvendte oplysninger angik et tidsrum, der i det hele lå efter underretningen af medarbejderne, og at der alene var tale om en ikke særligt indgribende kontrol over for en enkelt medarbejder, hvor der konkret var mistanke om, at han ikke levede op til sine arbejdsforpligtelser

Dom af 30. maj 2013 (AR2012.0789)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Særlige omstændigheder indebar, at arbejdsgiverforening kunne betinge sig, at en bortvist tillidsrepræsentant ikke deltog i mæglingsmøde

I forbindelse med en påtænkt omlægning af distrikter i et distributionsfirma, indkaldte lønmodtagersiden til mæglingsmøde. Forud for afholdelsen af dette havde tillidsrepræsentanterne efter at have afgivet en fortrolighedserklæring fået udleveret oplysninger om de påtænkte distriktsomlægninger. Distributionsfirmaet fik kendskab til, at en tillidsrepræsentant havde vist noget af materialet til en anden medarbejder og bortviste den pågældende. Arbejdsgiverforeningen betingede sig herefter med henvisning til, at der forelå særlige omstændigheder, at den bortviste tillidsrepræsentant ikke deltog i mødet. Før Arbejdsretten tog stilling til et krav fra lønmodtagersiden om bod for mæglingsvægring, havde en faglig voldgiftsret fastslået, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, hvorefter det var tvingende nødvendigt at opsiige tillidsrepræsentanten. Efter karakteren af den begåede handling og de trods alt begrænsede skadevirkninger havde bortvisningen dog ikke været berettiget. Henset til at tillidsmanden på tidspunktet for afholdelsen af mæglingsmødet var bortvist fra virksomheden og afventede en voldgiftsavgørelse om berettigelsen heraf, fandt retten, at der var en så betydelig risiko for, at den pågældende ville lade sig lede af egne personlige interesser under mødet, at arbejdsgiverforeningen efter princippet i normens § 15 havde været berettiget til at modsætte sig hans deltagelse. Foreningen havde derfor ikke begået overenskomstbrud, hvorved bemærkedes at retten ikke fandt

grundlag for at antage, at tillidsrepræsentanten blev bortvist for at udelukke ham fra at deltage i mæglingsmødet.

Dom af 17. oktober 2013 (AR2013.0016)

FTF for BUPL mod KL for Kalundborg Kommune

Ikke bodsansvar for mangelfuld inddragelse af BUPL i forbindelse med bortvisning af pædagog Kommunen bortviste en pædagog i SFO, fordi den pågældende havde foranlediget, at børnenes underbukser blev undersøgt, efter der på et toilet var fundet afføring, som med barnehånd var smurt ud på væggen. Forinden havde kommunen iværksat en undersøgelse af forløbet, partshørt pædagogen, underrettet fællestillidsrepræsentanten og forhandlet med en faglig konsulent fra den lokale afdeling af BUPL. Bortvisningen blev senere indbragt for Afskedigelsesnævnet, som fandt den uberettiget. Efter parternes overenskomst skal en kommune samtidig med partshøring over påtænkt uansøgt afskedigelse underrette BUPL's hovedkontor. Spørgsmålet om konsekvenserne af den manglende underretning af hovedkontoret blev indbragt for Arbejdsretten med krav om bod. Retten lagde bl.a. til grund, at den faglige konsulent ikke over for kommunen havde givet udtryk for, at inddragelsen af vedkommende som repræsentant for BUPL ikke var tilstrækkeligt til at opfylde kravene i overenskomsten. Et sådant synspunkt var heller ikke blevet fremført under den efterfølgende sag om bortvisningens berettigelse. På den baggrund udtalte retten, at BUPL ved sin handlemåde havde givet kommunen berettiget forventning om, at der ikke efterfølgende ville blive rejst sag om overenskomstbrud i anledning af, at den kun inddrog lokalafdelingen forud for beslutningen om bortvisning. Kommunen blev herefter frifundet.

Dom af 21. november 2013 (AR2013.0037)

FTF for Finansforbundet mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Saxo Bank A/S

Bod for sen orientering om vilkårene i en aftale om processen for afskedigelser og afbødeforanstaltninger

Efter en aftale om afbødeforanstaltninger mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet skal en virksomhed og den faglige repræsentant eller, når en sådan ikke findes, samarbejdsudvalget i tilfælde, hvor påtænkte foranstaltninger omfatter reduktion af medarbejderantallet, eller den økonomiske situation kan føre til afskedigelse af en flæthed af medarbejdere, drøfte om og hvordan afskedigelser kan undgås eller begrænses samt i givet fald kriterier for udvælgelse, processen og mulighederne for afbøde følgerne for de afskedigede. Hvis de lokale parter er enige om det, kan de orientere organisationerne om drøftelserne og tilkalde bisiddere, og organisationerne skal orienteres om resultatet af forhandlingerne. Banken, som ikke har en faglig repræsentant, afholdt den 22. november 2012 et møde med virksomhedens samarbejdsudvalg om processen for et større antal forestående afskedigelser, afskedigelsesvilkår og afbødeforanstaltninger. Virksomheden havde forinden orienteret Finansforbundet om, at mødet ville blive afholdt. Samarbejdsudvalget var på mødet enig i virksomhedens forslag, og det blev aftalt, at de berørte medarbejdere skulle have deres afskedigelser den 27. november. Den 26. og 27. november underskrev samarbejdsudvalgets medlemmer et referat af mødet indeholdende vilkårene for afskedigelserne mv. I forhold til de vilkår, der var blevet drøftet på mødet, indeholdt referatet den ændring, at opsigelsesvarslerne for nogle medarbejdere var blevet forlænget. Den 27. november sendte banken en kopi af de aftalte vilkår til Finansforbundet og iværksatte afskedigelserne. Lønmodtagersiden indbragte banken og Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Arbejdsretten

med krav om bod for brud på aftalen om afbødeforanstaltninger. Man gjorde i den forbindelse gældende, at banken skulle have forhandlet med forbundet og ikke med samarbejdsudvalget, at banken havde orienteret forbundet om vilkårene i den indgåede aftale om afskedigelserne for sent, og at arbejdsgiverforeningen var meddelagtig i bankens aftalebrud. Arbejdsretten udtalte, at aftalen om afbødeforanstaltninger må forstås således, at banken var berettiget til at forhandle med samarbejdsudvalget frem for Finansforbundet. Da resultatet af forhandlingerne med samarbejdsudvalget måtte anses for at have foreligget efter afslutningen af mødet den 22. november 2012, var orienteringen til forbundet den 27. november imidlertid for sen. For denne overtrædelse af aftalen blev banken pålagt at betale en bod på 25.000 kr. Retten fandt ikke, at arbejdsgiverforeningen havde været meddelagtig i aftalebruddet.

Overenskomstbrud

Dom af 30. april 2013 (AR2012.0395)

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for DSV Road A/S

Tilbagebetaling og bod efter uberettiget modregning i løn

Virksomheden foretog i sommeren 2011 en systematisk gennemgang af lønudbetalinger tilbage fra 1. januar og konstaterede herved, at der var forskel på de timer, som chaufførerne havde anført på de dagsrapporter, som blev udfyldt og afleveret til brug for lønudbetalingen, og de timer, som fremgik af lastbilernes digitale tachografer. I det omfang der var udbetalt løn for timer, som ikke fremgik af tachografen, modregnede virksomheden uden forudgående drøftelse og uden varsel i chaufførernes lønudbetalinger i juli/august. Arbejdsretten lagde efter bevisførelsen til grund, at den arbejdstid, der var registreret på tachografen, ikke var udtryk for den reelle arbejdstid, men kun for en del af den. Dette havde virksomheden da også erkendt ved at indgå et forlig med de chauffører, som fortsat var ansat, hvorved den havde accepteret helt eller delvist at tilbageføre de løntræk, der var foretaget. I forhold til de tre chauffører, som ikke var omfattet af forliget, gav retten medhold i krav på tilbagebetaling af de knap 24.000 kr., der ved modregningen var blevet trukket i deres løn, fordi virksomheden hverken ved den arbejdstid, der var registreret på tachografen, eller på anden måde havde godtgjort, at de tre chauffører havde skrevet for mange timer på de dagsrapporter, der havde dannet grundlag for den oprindelige lønberegning. Som følge af modregningen med krav, der viste sig ikke at bestå, havde chaufførerne ikke fået overenskomstmæssig løn, og virksomheden havde herved begået et bodspådragende overenskomstbrud. Bodden herfor blev fastsat til 50.000 kr. Retten lagde herved vægt på, at det må have stået virksomheden klart, at tachografens udvisende ikke uden videre kunne bruges som bevis for den reelle arbejdstid, og at det var kritisabelt, at modregningen skete uvarslet og på en sådan måde, at hele eller en stor del af lønnen for den pågældende lønningsperiode blev tilbageholdt. Den lagde endvidere vægt på det samlede omfang af den uberettigede modregning, idet forbundet ikke kunne anses for at have givet afkald på at gøre bodsansvar gældende for så vidt angår modregningen i forhold til de ansatte, hvor efterbetalingskravet var forligt.

Lovfortolkning

Dom af 18. april 2013 (AR2012.0084)

CO10 og Dansk Journalistforbund mod Socialstyrelsen (tidligere Hjælpemiddelinstitutet)

Medarbejdere i selvejende institution overgik ikke til statslige overenskomster ved kommunalreformen

Hjælpemiddelinstitutet var en selvejende institution, som forud for kommunalreformen udførte opgaver på det pågældende område for og med tilskud fra og amtskommunerne (samt Københavns og Frederiksberg kommuner). Som led i reformen blev amtskommunernes hidtidige opgavevaretagelse på området pr. 1. januar 2007 overflyttet til en nyoprettet national videns- og specialrådgivnings-organisation (VISO) under Socialministeriet, som også overtog administrationen af tilskuddene til Hjælpemiddelinstitutet. Med virkning fra den 1. januar 2012 blev instituttet sammenlagt med Videnscenter for Handicap og Socialpsykiatri (ViHS) under Socialstyrelsen (tidligere Servicestyrelsen) med den konsekvens, at de ansatte i hvert fald fra dette tidspunkt overgik til statslige overenskomster. Af § 1, stk. 1, i loven om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen fremgik, at den fandt anvendelse ved de opgaveflytninger, som i henhold til reformlovgivningen i 2007 skete mellem bl.a. amtskommunerne og statslige myndigheder og mellem bl.a. amtskommunerne og selvejende institutioner. Spørgsmålet var herefter, om medarbejdere, der var ansat på individuelle kontrakter i Hjælpemiddelinstitutet før sammenlægningen i 2012, som led i kommunalreformen var blevet omfattet af statslige overenskomster med virkning fra 2007. Arbejdsretten lagde bl.a. til grund, at Hjælpemiddelinstitutet efter kommunalreformen fortsat havde status som selvejende institution, og at instituttet ikke var underlagt VISO's eller Socialministeriets instruktionsbeføjelse. Herefter, og da opgaveflytningen skete til VISO og ikke til Hjælpemiddelinstitutet, var de ansatte på instituttet ikke omfattet af procedureloven. Den omstændighed, at medarbejdere fra Velfærdsministeriet havde deltaget i personalemøder i Hjælpemiddelinstitutet, kunne ikke føre til, at der forelå et tilsagn om overgang til statslige overenskomster. Retten havde heller ikke grundlag for at tilsidesætte Finansministeriets opfattelse af, at Hjælpemiddelinstitutet og dets ansatte var undtaget fra en bestemmelse i budgetvejledningen, hvorefter ministeriet som udgangspunkt fastsætter eller aftaler løn- og ansættelsesvilkår for personalet i institutioner med større statslige tilskud. Socialstyrelsen (tidligere Hjælpemiddelinstitutet) blev herefter frifundet.

Kendelse af 24. januar 2013 (AR2012.0254)

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for City Trafik A/S

Sag udsat på de ordinære domstoles stillingtagen til en lovfortolkningstvist

En mekaniker blev afskediget af City Trafik A/S forud for, at Anchersen Rute ApS, som ikke ønskede at beskæftige den pågældende, overtog en del af de rutekørsler, City Trafik hidtil havde udført. Lønmodtagersiden indbragte sagen for Arbejdsretten med krav om løn til den pågældende i opsigelsesperioden samt bod. Arbejdsgiversiden påstod sagen afvist eller udsat på de ordinære domstoles stillingtagen til præjudicielle spørgsmål om fortolkning af virksomhedsoverdragelsesloven. Lønmodtagersiden havde sideløbende indbragt for sagen for Afskedigelsesnævnet mod DI for Anchersen Rute. Spørgsmålet var således, om mekanikeren under

de foreliggende omstændigheder måtte anses for at være virksomhedsoverdraget fra City Trafik til Anchersen Rute i forbindelse med sidstnævntes overtagelse af rutekørsler, og om overdrageren eller erhververen hæftede for tilgodehavende løn mv. Arbejdsretten udtalte, at afgørelsen af disse spørgsmål i første række afhang af en fortolkning af virksomhedsoverdragelsesloven. Besvarelsen af fortolkningsspørgsmålet sås ikke entydigt afklaret i hidtidig praksis eller i de teoretiske fremstillinger. Herefter, og da sagen ikke angik bevis- eller fortolkningsspørgsmål vedrørende krav i henhold til parternes overenskomst, fandt retten ikke mod indklagedes protest at have kompetence til at afgøre dens hovedspørgsmål. Da det ikke kunne udelukkes, at der senere kunne være grundlag for, at tage stilling til påstanden om bod, blev sagen udsat.

Bilag 2

Resuméer af åres faglige voldgiftsafgørelser

Afgørelsernes fulde tekst kan ses på www.arbejdsretten.dk

Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 7. februar 2013

FV2012.0122 Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund for 3F København, Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund, mod DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om ikke blot røde, men også grønne kontrollører er omfattet af en kutyme for vagtplanlægning og afløsning, og om denne kan opsiges særskilt eller kun i forbindelse med opsigelse af overenskomsten)

Forlig efter tilkendegivelse af 7. februar 2013

FV2012.0131 Poul Sørensen

FTF for Lederforeningen i TDC mod DI Overenskomst I ved DI for TDC A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til hovedaftalen mellem TDC og lederforeningen (om ordrekoordinatorer kan henføres under virksomhedens overenskomst med Dansk Metal)

Kendelse af 25. februar 2013

FV2012.0139 Per Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI (AKT) for Nettbuss A/S

Fortolkning af landsoverenskomsten for rutebilkørsel (om der kan afspadseres under behørigt anmeldt sygdom)

Kendelse af 5. august 2013 (FV2012.0128) Poul Søgaard

FOA mod DI Overenskomst I ved DI for Arriva Danmark A/S

Fortolkning af og afgørelser i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om medarbejdere i en parallelloverskomstsituation løbende kan vælge mellem overenskomsterne, samt om en medarbejder, der har valgt den ene overenskomst, kan kræves anerkendt som tillidsrepræsentant for medarbejdere, der arbejder under den anden)

Kendelse af 5. november 2013

FV2013.0063 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for 3F mod DI Overenskomst I ved DI for Fipros A/S.

Afgørelse i forhold til og fortolkning af aftaler mellem parterne (om lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid var gyldigt indgået og om forståelsen af dem)

Kendelse af 29. november 2013

FV2913.0084 Poul Dahl Jensen

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

Fortolkning af parternes overenskomst *(om forståelsen af bestemmelse om, at en medarbejder i forbindelse med sin afskedigelse havde krav på at deltage i et kursus, hvor prisen oversteg prisen for deltagelse i AMU-kursus af over 2 ugers varighed)*

Kendelse af 4. december 2013

FV2013.0122 Marianne Levy

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Brande Buslinier ApS.

Fortolkning af landsoverenskomsten for turistchauffører mv. *(om deltidsansatte chaufførers arbejdstid kan afbrydes uden for virksomhedens hjemsted)*

Kendelse af 17. december 2013

FV2013.0101 Mogens Kroman

Ingeniørforeningen for IDA, DM og Djøf mod Frederiksberg Forsyning A/S ved DI Overenskomst I ved DI.

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst *(om det fulde pensionsbidrag indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse mv. samt i givet fald, om bod er forskyldt)*

DI Overenskomst II

Forlig efter tilkendegivelse af 17. januar 2013

FV2012.0066 Jon Stokholm

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

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst *(om der skal betales overtidstillæg til servicemontører ved kørsel til og fra interne kurser uden for almindelig arbejdstid)*

Forlig efter tilkendegivelse af 11. marts 2013

FV2012.0143 Poul Sørensen

Dansk El-Forbund mod DI overenskomst II ved DI for Falck Danmark A/S

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om arbejde med montage og service af trådløse enkle tyverialarmer hører under alarm- og elektrikeroverenskomsten, faglærteoverenskomsten eller overenskomsten med 3F/Chaufførernes Fagforening i København)*

Kendelse af 17. november 2013

FV2013.0107 Per Sørensen

3F Transportgruppen mod DI Overenskomst II ved DI for ISS Facility Services A/S.

Fortolkning af vinduespoleroverenskomsten *(om der er mulighed for ved lokalaftale at reducere akkordbetalingens minutfaktor)*

Overenskomster med Dansk Byggeri

Forlig efter tilkendegivelse af 6. juni 2013

FV2013.0017 Niels Waage

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

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om hvilken overenskomst en medarbejder skulle have været ansat i henhold til, om ansættelse under anden overenskomst var bodspådragende samt om forpligtelse til at holde tillidsmanden underrettet om forestående ansættelser)*

Kendelse af 8. november 2013

FV2013.0112 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund, Industrigruppen, for et medlem mod Dansk Byggeri for Wega Vinduer A/S.

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst *(om feriefridage er individuelle rettigheder, som ikke kan indgå i en kollektiv ferieplan)*

Overenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Forlig efter tilkendegivelse af 24. februar 2013

FV2011.0090 Per Sørensen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL's arbejdsgiverforening for Nykøbing Dag- & Industrirenovation ved Bjørn Filtenborg

Fortolkning af dagrenovationsoverenskomsten *(om arbejdet efter overenskomsten skal udføres i akkord, om der var indgået aftale mellem virksomheden og medarbejderne om overgang til timeløn, og om virksomheden havde godtgjort, at ændringer i arbejdsopgaverne nødvendiggjorde en sådan overgang)*

Overenskomst med Teknik

Kendelse af 13. februar 2013

FV2012.0184 Jon Stokholm (4. februar 2013)

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod TEKNIQ for L&H Rørbyg A/S

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om indgåelse af akkord skal ske på rørprislistens akkordaftaleseddel)*

Kendelse af 11. oktober 2013

FV2013.0103 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod Tekniq for L&H Rørbyg A/S.

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst *(om dokumenter til medarbejderne kan fremsendes elektronisk ved at gøre dem tilgængelige i et af virksomheden kontrolleret IT-system, og om udlevering af dokumenter i papirform kan ske ved at give medarbejderne mulighed for at dem på virksomheden uanset afstanden til den daglige arbejdsplads)*

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Forlig efter tilkendegivelse af 29. januar 2013

FV2012.0107 Vibeke Rønne

Pharmadanmark mod Danmarks Apotekerforening

Fortolkning af parternes overenskomst *(om en farmaceut, der benytter sig af en overenskomstmæssig ret til fritstilling, har krav på minimalerstatning efter funktionærloven)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. januar 2013

FV2011.0185 Jon Stokholm

HK/Privat mod Dansk Tandlægeforening

Fortolkning af overenskomsten for klinikassistenter *(om aflønning af deltidsansat assistent, der indkaldes på en normalt arbejdsfri hverdag)*

Kendelse af 26. februar 2013

FV2012.0096 Mogens Kroman

HK/Privat mod Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening

Fortolkning af overenskomsten for lægesekretærer i lægepraksis *(om både hel- og deltidsbeskæftigede har krav på det fulde tillæg, der ydes i stedet for fri tjenestedragt)*

Forlig efter tilkendegivelse af 28. februar 2013

FV2012.0127 Poul Sørensen

Dansk Frisør og Kosmetiker forbund mod dofk for HOM A/S ved Brian Finn Larsen ved Tom Homsuwan Rasmussen

Fortolkning af frisøroverenskomsten *(om seneste tidspunkt opsigelse af månedslønnede svende)*

Forlig efter tilkendegivelse af 5. marts 2013

FV2012.0064 Poul Sørensen

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund mod dofk for Salon Max ved Helle Skov

Fortolkning af frisøroverenskomsten *(om elever har krav på frihed med løn på barns 1. sygedag)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. november 2013

FV2013.0060 Poul Sørensen (25. oktober 2013)

Fagligt Fælles Forbund mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for HedeDanmark A/S.
Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om varsling af ringere ansættelsesvilkår kunne ske under vinterafskedigelse, når ingen af de varslede tilegnede sig denne som en opsigelse)*

Overenskomster med private enkeltarbejdsgivere

Forlig efter tilkendegivelse af 12. april 2013

FV2012.0037 Niels Waage

Serviceforbundet for Air Greenland Cabin Union mod Air Greenland

Fortolkning af parternes overenskomst *(om beregningsgrundlaget for produktionstillæg)*

Kendelse af 13. juni 2013

FV2013.0008 Mogens Kroman

3F Privat Service, Hotel og Restauration mod Nordisk Film Biografer A/S

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om der var kutyme for udbetaling af sædvanlig timeløn på lukkedage den 24. og 31. december til medarbejdere, som ellers havde vagt)*

Forlig efter tilkendegivelse af 27. november 2013

FV2013.0129 Lene Pagter Kristensen (19. november 2013)

3F Transportgruppen for Havnegruppen mod APM Terminals - Cargo Service A/S.

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om en lokalaftale skal forstås således, at den angivne timeløn skal reguleres på samme måde som fællesoverenskomsten med DI, eller om der er kutyme herfor).*

Overenskomst med kooperationen

Forlig efter tilkendegivelse af 11. juni 2013

FV2012.0125 Poul Sørensen

3F Transportgruppen mod Coop Danmark A/S

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om forskudttidstillæg bevares under overarbejde)*

Overenskomst med fagbevægelsen

Forlig efter tilkendegivelse af 2. november 2013

FV2013.0055

HK Privat mod Dansk El-forbund MidtVest.

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om ændringer af gruppelivsforsikring kunne gøres gældende)*

Statslige overenskomster

Kendelse af 15. maj 2013

FV2012.0089 Jon Stokholm

Offentligt Ansattes Organisationer, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal mod Moderniseringsstyrelsen for Danmarks Tekniske Universitet

Fortolkning af parternes overenskomst-grundlag *(om der skal beregnes pensionsbidrag af rådighedstillæg udbetalt til medarbejdere på Risø i henhold til lokalaftale)*

Kendelse af 9. juli 2013

FV2012.0118 Jytte Scharling

Lærernes Centralorganisation mod Moderniseringsstyrelsen

Fortolkning af og afgørelse i henhold til organisationsaftalen for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler *(om arbejde udført af skoleassistenter er omfattet af aftalen og skal honoreres overenskomstmæssigt)*

Forlig efter tilkendegivelse af 29. august 2013

FV2013.0011 Lene Pagter Kristensen

Foreningen af Dansk Lægestuderende mod Moderniseringsstyrelsen for Københavns Universitet

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om studentermedhjælpere på Medicinsk Museion er omfattet af bestemmelsen om præparatfremstillere)*

Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 4. februar 2013

FV2012.0045 Niels Waage

FOA mod KL

Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes aftalegrundlag *(om navigatorer er omfattet af overenskomst om maritimt personale)*

Forlig efter tilkendegivelse af 22. maj 2013

FV2012.0177 Vibeke Rønne (17. maj 2013)

KTO mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn med Sundhedskartellet som biintervenient til støtte for førstnævnte

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om et forældrepar ansat på det regionale område, hvoraf den ene er omfattet af KTO's barselsaftale og den anden af Sundhedskartellets, kan anses for at være omfattet af samme aftale)*

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2013

FV2012.0176 Lene Pagter Kristensen (27. august 2013)

FOA for FOA Odense mod KL for Odense Kommune

Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag *(om weekendgodtgørelse for beredskabstjeneste på lørdage)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. november 2013

FV2012.0083 Jytte Scharling

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikområdet for Dansk Musikpædagogisk Forening mod KL for Aarhus kommune.

Fortolkning af og afgørelser i forhold til parternes overenskomst *(om forståelsen af bestemmelser om timereduktion, om kutyme er opstået og i givet fald om opsigelse af denne).*

Spørgsmål om overenskomstbrud mv.

DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 15. februar 2013

FV2012.0130 Jytte Scharling

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

Afgørelse *(om virksomheden ved ansættelse af medarbejder i en tidsbegrænset stilling havde givet en garanti for ansættelse indtil udløbet af tidsbegrænsningen)*

Forlig efter tilkendegivelse af 23. maj 2013

FV2012.0145 Poul Søgaard

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

Afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om varsling af ændret mødested efter opsigelse af lokalaftale skulle ske med den enkelte ansattes individuelle opsigelsesvarsel)*

Forlig efter tilkendegivelse af 17. september 2013

FV2013.0047 Jytte Scharling

CO-industri for 3F Industrigruppen, Dansk Metal og Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for Beauvais Foods A/S

Afgørelse *(om virksomheden var berettiget til at opretholde ensidigt, men uden protest indført obligatorisk sundhedsforsikring, efter denne som følge af lovændring var blevet skattepligtig for medarbejderne)*

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 7. februar 2013

FV2012.0159 Mogens Kroman

3F Aabenraa for et medlem mod Dansk Byggeri for Bo Michelsen A/S

Afgørelse *(om fastsættelse af akkordsum)*

Kendelse af 4. marts 2013

FV2012.0162 Mogens Kroman

3F Aalborg for murere og murerarbejdsmænd mod Dansk Byggeri for HP Byg A/S

Afgørelse *(om betaling af siddepenge ved kørsel i firmabil til og fra byggepladser)*

Kendelse af 14. marts 2013

FV2012.0167 Mogens Kroman

3F Transport, Logistik & Byg i Århus for et antal medlemmer mod Dansk Byggeri for Celco

Murer- og Flisefirma A/S

Afgørelse *(om krav på akkordtimeløn for aflastningstimer og daglønstimer)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. marts 2013

FV2012.0136 de partsudpegede medlemmer ved Mogens Kroman

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, København, for et medlem mod Dansk Byggeri for 3T Bygningsentreprise A/S

Afgørelse *(om hvor længe, der var arbejdet)*

Kendelse af 29. april 2013

FV2013.0040 Mogens Kroman

Fagligt Fælles Forbund for et murersjak mod Dansk Byggeri for MPS Murermester og

Entreprenørfirma

Afgørelse *(om opgørelse af akkordregnskab)*

Kendelse af 24. juni 2013

FV2012.0160 og 0161 Mogens Kromann

3F Transport, Logistik & Byg i Århus for murersvende og murerarbejdsmænd på en byggeplads mod Dansk Byggeri for Celco Murer- og Flisefirma A/S

Afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om opgørelse af akkord)*

Kendelse af 24. juni 2013

FV2013.0048 Mogens Kromann

3F Transport, Logistik & Byg i Århus for murersjakkene på en byggeplads mod Dansk Byggeri for Celco Murer- og Flisefirma A/S

Afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om opgørelse af akkord)*

Kendelse af 9. juli 2013

FV2013.0078 Mogens Kromann

3F mod Dansk Byggeri for CRH A/S Betonelement

Afgørelse i henhold til parternes overenskomst *(om muligheden for ændring af tidspunktet for hjemsendelse som følge af manglende ordrer)*

Kendelse af 9. september 2013

FV2013.0087 Mogens Kroman

3F Randers for et murersjak på en byggeplads mod Dansk Byggeri for MMT A/S
Afgørelse (om opgørelse af akkord)

Overenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Kendelse af 21. februar 2013
FV2012.0124 Mogens Kroman
HK/Privat for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Lowe Friends A/S
Afgørelse (om en medarbejder under ansættelsen efter sine arbejdsopgaver var omfattet af landsoverenskomsten for reklamebureauer og forlag)

Overenskomster med Teknik

Forlig efter tilkendegivelse af 3. september 2013
FV2013.0026 Poul Sørensen
Dansk El-Forbund mod Teknik for Insta A/S
Afgørelse i henhold til elektrikeroverenskomsten (om virksomheden og medarbejderne havde indgået lokalaftale om betaling for rejse- og udearbejde)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. oktober 2013
FV2013.0098 Poul Dahl Jensen
Dansk El-Forbund for et medlem mod Teknik for Kemp & Lauritzen A/S
Afgørelse med udgangspunkt i sygedagpengeloven (om sygefravær efter operation for langsynethed kunne anses for at være pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed)

Kendelse af 7. november 2013
FV2012.0114 Thomas Rørdam
Dansk Metal mod Teknik for Eltel Networks A/S.
Afgørelse (om medarbejdere, der var omfattet af elektrikeroverenskomsten, i henhold til tiltrædelsesoverenskomst generelt også var omfattet af industriooverenskomsten)

Andre private overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 13. marts 2013
FV2012.0154 Niels Waage
Fødevareforbundet mod Danish Crown
Afgørelse (om grundlaget for beregning af fratrædelsesgodtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 30. august 2013

FV2013.0034 Niels Waage

HK Privat mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Bornholms Tidende.

Afgørelse (om arbejdsgiveren trods bestemmelse i overenskomsten var berettiget til ensidigt at ændre arbejdstiden den 1. maj)

Kendelse af 23. december 2013

FV2013.0027 Lene Pagter Kristensen

Pharmadanmark for et medlem mod Danmarks Apotekerforening for Kjellerup Apotek

Afgørelse (om en tidsbegrænset ansat havde en berettiget forventning om, at begrænsningen ikke var reel, samt om loven vedrørende tidsbegrænset ansættelse og parternes overenskomst var krænket)

Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 25. marts 2013

FV2011.0179 Niels Waage

Socialpædagogerne mod KL for Skanderborg Kommune.

Afgørelse (om beregning af opsigelsesvarsel)

Kendelse af 4. april 2013

FV2012.0044 Poul Dahl Jensen

Fag og Arbejde mod Kommunernes Landsforening for Københavns Kommune

Afgørelse (om kommunen var berettiget til i forbindelse med udmøntning af centralt aftalt lønstigning at ændre 6 ledes hidtidige lønindplacering uden at gå frem om opsigelse/ændring af gyldige aftaler)

Forlig efter tilkendegivelse af 6. juni 2013

FV2012.0070 Niels Waage

HK Kommunal mod KL for Faaborg-Midtfyn Kommune

Afgørelse (om der var indgået lønftale uden modregningsklausul)

Kendelse af 19. november 2013

FV2013.0115 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund, 3F Offentlig gruppe, mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Hovedstaden for Region Hovedstatens Apotek

Afgørelse (om det strider mod principperne om ligebehandling og ligeløn i bl.a. ligelønsloven samt tidligere indgåede forlig, at de fortrinsvis kvindelige hospitalsmedhjælpere ikke har samme ret til betalt frokostpause, som de fortrinsvis mandlige portører)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. december 2013

FV2013.0104 Lene Pagter Kristensen (9. december 2013)

Dansk Sygeplejeråd for et medlem mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Midtjylland

Afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag *(om oversygeplejerske havde et retskrav på at bevare et kvalifikationstillæg ved ansættelse i en anden oversygeplejerskestilling)*

Særligt om udenlandske arbejderes løn- og ansættelsesforhold

Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 4. januar 2013

FV2012.0152 Asbjørn Jensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for DK Totalentreprise ApS

Afgørelse *(om virksomhed havde bevist, at polske arbejdere havde fået udbetalt korrekt løn)*

Kendelse af 12. april 2013

FV2013.0033 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for HEFA Wallsystems Denmark A/S

Afgørelse *(om der var indgået gyldige akkordaftaler og foretaget tilstrækkelig aflønning i forhold til overenskomsten)*

Kendelse af 13. april 2013

FV2013.0032 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Rezart Bau GmbH

Afgørelse *(om der var udbetalt overenskomstmæssig timeløn)*

Kendelse af 2. maj 2013

FV2013.0036 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Ptampa ved Piotr Trochimeczuk

Afgørelse *(om der var indgået gyldige entrepriseaftaler, og om der i modsat fald var betalt overenskomstmæssig løn)*

Kendelse af 25. juni 2013

FV2013.0037 Poul Sørensen

3F mod Dansk Byggeri for Clean-Bud

Afgørelse *(om efterbetaling til udenlandske arbejdere)*

Kendelse af 12. juli 2013

FV2013.0058 Poul Sørensen

3F mod Dansk Byggeri for Værum Byg & Montage ApS

Afgørelse (om overenskomsten kunne anses for omgået ved virksomhedens videregivelse af dele af tømmerentreprise til polske virksomheder)

Kendelse af 18. november 2013

FV2013.0157 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Tækkefirmaet Segall ApS.

Afgørelse (om indgåelse af underentrepriseaftale med et ungarsk firma var udtryk for en omgåelse af overenskomstens § 5 og omfanget af virksomhedens forpligtelser efter 48-timers møde)

Industrioverenskomsten

Kendelse af 12. august 2013

FV2013.0014 Poul Søgaard, Poul Sørensen og Lene Pagter Kristensen

Fortolkning af og afgørelse *(om en dansk virksomhed hæfter for, at der udbetales overenskomstmæssig løn til udenlandske medarbejdere, der som ansatte hos en udenlandsk underentreprenør, er udstationeret til den danske virksomhed)*

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Afskedigelsesnævnet

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

Kendelse af 2. januar 2013

AN 2012.0740 Poul Søgaard, Lene Pagter Kristensen og Thomas Rørdam

HK/Privat for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Scanpharm A/S

Afgørelse efter nævnsbehandling i henhold til DA/LO-hovedaftalen (om nævnets kompetence i forhold til aftale om implementering af ligebehandlingsdirektivets bestemmelser om alder og handicap i industriens funktionæroverenskomst)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. januar 2013

AN2012.0978 Jytte Scharling

3F Privat Service, Hotel og Restauration for 2 medlemmer mod HORESTA Arbejdsgiver for Select Service Partner A/S

(om kriterier for afskedigelse i situation med arbejdsmangel)

Forlig efter tilkendegivelse af 5. marts 2013

AN2012.0696 og 0697 Poul Søgaard

HK Danmark for 2 medlemmer mod LN Eurocom A/S

(om afskedigelse af medarbejdere på barselsorlov i situation med arbejdsmangel var i strid med ligebehandlingslovens § 9)

Forlig efter tilkendegivelse af 14. marts 2013

AN2013.0040 Poul Søgaard

Fødevareforbundet NNF for 4 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Danish Crown A/S
(om afskedigelse af medarbejdere med anciennitet på mellem 7 og 17 år i situation med arbejdsmangel var sagligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 18. marts 2013

AN2012.1370 Lene Pagter Kristensen

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Trevi Foundations Denmark A/S
(om afskedigelse af tidligere tillidsrepræsentant var saglig)

Forlig efter tilkendegivelse af 24. marts 2013

AN2012.1246 Lene Pagter Kristensen

3F Privat Service, Hotel og Restauration for et medlem mod HORESTA for Sodexo Remote Sites
(om ansættelsesforholdet for en medarbejder på offshore-rigge siden 2003, som af psykiske grunde ikke havde formået at gennemføre et lovpligtigt evakueringskursus og efter et natligt psykisk sammenbrud frameldte sig et vandtilvænningskursus, kunne anses for misligholdt eller bortfaldet som følge af bristende forudsætninger)

Forlig efter tilkendegivelse af 4. juni 2013

AN 2012.1298 Lene Pagter Kristensen

3F Transportgruppen for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Miljø Team A/S
(om vurdering og afvejning af kriterier ved afskedigelse i situation med arbejdsmangel)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. juni 2013

AN2013.0303 Jytte Scharling

3F for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for LW Wind Power A/S
(om vurdering og afvejning af kriterier ved afskedigelse i situation med arbejdsmangel)

Forlig efter tilkendegivelse af 19. juni 2012

AN2013.0140 Poul Søgaard

3F for et medlem mod DI for Lantmännen Schulstad A/S
(om afskedigelse var usaglig)

Forlig efter tilkendegivelse af 20. september 2013

AN2013.0444 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund for 19 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Sauer-Danfoss ApS
(om forventede besparelser i forbindelse rationalisering mv. er udtryk for arbejdsmangel, og i givet fald om kriterierne for udvælgelse af specialarbejdere til afskedigelse var saglige)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. september 2013

AN2013.0284 Lene Pagter Kristensen

3F Transportgruppen for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Nobina Danmark A/S
(om kriterierne for udvælgelse af chauffører til afskedigelse i en omstruktureringssituation var saglige)

Kendelse af 26. november 2013

AN2013.0345 Poul Søgaard

Fødevareforbundet NNF for et medlem mod Dansk Erhverv for Dansk Supermarked A/S (Føtex Vejle)

(om afskedigelse af medarbejder med 12 års anciennitet i situation med arbejdsmangel var usaglig)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. december 2013

AN2013.1075 Lene Pagter Kristensen

3F Transportgruppen for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for Agri-Norcold A/S

(om bortvisning eller afskedigelse af medarbejder efter uheld med truck var berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. december 2013

AN2013.1154 Lene Pagter Kristensen

Dansk Metal for et medlem mod DI for TDC A/S

(om afskedigelse af medarbejder med henvisning til, at han i en række tilfælde uberettiget havde spist frokost på sin bopæl og herunder nogle gange havde holdt pause ud over 30 minutter, var berettiget, og i modsat fald om vedkommende skal genansættes)

Behandlet i henhold til tilsagn over for organisationer uden for DA/LO området

Forlig efter tilkendegivelse af 4. februar 2013

AN2012.0691 Poul Søgaard

HK/Privat for et medlem mod Tandlægehuset Padborg ApS

(om der i en situation med arbejdsmangel efter hovedaftalen mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat var taget tilstrækkelig hensyn til, at den afskedigede havde 29 års anciennitet)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. maj 2013

AN 20121111 Lene Pagter Kristensen

HK/Privat for et medlem mod dinTANDLÆGE-Havndal ApS

(om afskedigelse af klinikassistent var i strid med hovedaftalen mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat eller funktionærlovens § 2b)

Forlig efter tilkendegivelse af 13. maj 2013

AN2012.1113 Lene Pagter Kristensen

HK/Privat for et medlem mod dinTANDLÆGE-Havndal ApS

(om afskedigelse af klinikassistent var i strid med ligebehandlingsloven, hovedaftalen mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat eller funktionærlovens § 2b)

Forlig efter tilkendegivelse af 15. november 2013

AN2013.0112 Poul Søgaard

HK Danmark for et medlem mod Tandlægeselskabet Barbara Holck ApS.

(om afskedigelse af gravid klinikassistent stred mod ligebehandlingslovens § 4, stk. 3, eller med hovedsaftalens § 6, stk. 2, der svarer til DA/LO hovedaftalens § 4, stk. 3

Andre private

Forlig efter tilkendegivelse af 20. januar 2013

FV2012.0060 Jytte Scharling

Dansk Psykolog Forening for et medlem mod Den selvejende institution Filadelfia

(om afskedigelse var rimeligt begrundet)

Forlig efter tilkendegivelse af 21. januar 2013

FV2012.0106 Jon Stokholm

HK/Privat mod Tekniq for Eltel Networks A/S

(om afskedigelse af tidligere tjenestemand ansat på overenskomstvilkår med rettigheder i henhold til reglerne om tjenstemandspension og rådighedsløn)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. april 2013

FV2013.0002 Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL's arbejdsgiverforening for H. Nielsen & Sønner Bagsværd A/S

(om opsigelse skete under sygdommelding efter uforskyldt tilskadekomst på virksomheden)

Forlig efter tilkendegivelse af 27. maj 2013

FV2012.0147 Poul Sørensen

CO-industri for Dansk Metal for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Semler Retail A/S

(om svends mobning af lærling gav grundlag for bortvisning)

Forlig efter tilkendegivelse af 29. maj 2013

FV2013.0025 Thomas Rørdam

HK Privat mod Grafisk Arbejdsgiverforening for Formula A/S

(om medarbejders forpligtelse til at give relevant person meddelelse, før arbejdspladsen forlades på grund af sygdom, og i givet fald konsekvenserne af undladelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 12. juni 2013

FV2013.0023 Jon Stokholm

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Hansen & Andersen, Næstved A/S

(om arbejdsulykke ikke var selvforskyldt med den konsekvens, at virksomheden havde været uberettiget til at afskedige medarbejderen)

Forlig efter tilkendegivelse af 3. september 2013

FV2013.0102 Jon Stokholm

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark for et medlem mod Tekniq for Pilegaard-Henriksen A/S
(om bortvisning af montør skulle annulleres eller som uberettiget medføre godtgørelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2013

FV2012.0035 Poul Sørensen

HK Privat mod Bilfærgernes Rederiforening for Molslinien A/S

(om en afdelingsleder indtog en ledende stilling og dermed ikke var omfattet af parternes overenskomst, og i benægtende fald om hun havde krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse)

Offentlig ansættelse

Kendelse af 2. januar 2013

FV2011.0139 Per Sørensen

Dansk Psykologforening for et medlem mod Vejen Kommune
(om afskedigelse var berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 1. marts 2013

FV2012.0018 Per Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Næstved Kommune
(om mistanke om spirituspåvirkning var således underbygget, at afskedigelse var berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. marts 2013

FV2012.0144 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Moderniseringsstyrelsen for Forsvarets Personeltjeneste
(om opsigelse af ejendomsservicetekniker med henvisning til manglende erhvervelse af kørekort var sagligt begrundet)

Kendelse af 11. marts 2013

FV2012.0138 Lene Pagter Kristensen

Ingeniørforeningen som mandatar for 2 medlemmer mod Moderniseringsstyrelsen for
Vejdirektoratet

(om sagligheden af afskedigelse af medarbejderne som led i besparelsesrunde, herunder om der reelt forelå opgavebortfald, om der var lagt fornøden vægt på alder og anciennitet, og om afskedigelsesprocessen var gennemført på en fagligt forsvarlig måde)

Forlig efter tilkendegivelse af 26. marts 2013

FV2012.0137 Jytte Scharling

Dansk Magisterforening for 2 medlemmer mod Moderniseringsstyrelsen for Professionshøjskolen
UCC

(om afskedigelser i forbindelse med besparelser var sket på usagligt grundlag)

Kendelse af 15. april 2013

FV2013.0003 Lene Pagter Kristensen

HK Danmark som mandatar for et medlem mod DSB

(om reglerne om aldersdiskrimination var overtrådt i forbindelse med generelt tilbud om fratrædelsesaftale til medarbejdere over 60 år i nedskæringssituation)

Kendelse af 1. november 2013

FV2013.0065 Per Sørensen

3F Offentlig Gruppe for et medlem mod Haderslev Kommune

(om bortvisning eller afskedigelse af medarbejder, der havde sat legeudstyr borttaget fra genbrugsplads til salg, var berettiget)

Kendelse af 1. december 2013

FV2013.0146 Marianne Levy

Fagligt Fælles Forbund - Offentlig Gruppe mod Moderniseringsstyrelsen for Forsvarets Personeltjeneste

(om afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel som følge af omstruktureringer af ansat med stærke læse og skrivevanskeligheder var udtryk for indirekte forskelsbehandling)

Forlig efter tilkendegivelse af 12. december 2013

FV2012.0178 Vibeke Rønne (5. december 2013)

Danmark Lærerforening som mandatar for et antal medlemmer mod Helsingør Kommune

(om afskedigelse af lærere som følge af driftsmæssige forhold var omfattet af bestemmelser om stillingsreduktioner i kommunen og i tilfælde af, at det ikke var tilfældet, om de var saglige)

Særligt om tillidsrepræsentanter

Afskedigelse

Forlig efter tilkendegivelse af 8. april 2013

FV2013.0019 Jon Stokholm

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Bindslev Tømrer- og Snedkerforretning A/S

(om medarbejder havde status som arbejdsmiljørepræsentant og krav på godtgørelse for urimelig opsigelse efter tilbud om genansættelse)

Forlig efter tilkendegivelse af 25. april 2013

FV2012.0186 Jon Stokholm (20. marts 2013)

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for John Jensen A/S

(om varsel ved opsigelse af samarbejdsudvalgsmedlem på grund af arbejdsmangel i ikke lukningstruet virksomhed)

Kendelse af 6. maj 2013

FV2012.0156 Jon Stokholm

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Håndværk for Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S
(om hvilken bestemmelse opsigelse af langtidssygemeldt tillidsrepræsentant kan ske efter
)

Forlig efter tilkendegivelse af 9. maj 2013

FV2013.0001 Lene Pagter Kristensen (30. april 2013)

DI Overenskomst I ved DI for Post Danmark A/S mod CO-industri for Fagligt Fælles Forbund for
et medlem

(om afskedigelse af medtillidsrepræsentant var begrundet i tvingende årsager, og om det var
overenskomststridigt at hjemsende og fritstille den pågældende)

Kendelse af 13. maj 2013

FV2012.0179 Per Sørensen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund som mandatar for et medlem mod Hjørring Kommune
(om der var tvingende grunde i form af arbejdsmangel til at afskedige fællestillidsrepræsentant)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2013

FV2012.0172 Thomas Rørdam

Socialpædagogernes Landsforbund mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland
(om bortvisning eller opsigelse af pædagogisk assistent, som bl.a. var arbejdsmiljørepræsentant,
var berettiget)

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2013

FV2013.0022 Poul Søgaard

Finansforbundet for et medlem mod Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Basisbank A/S
(om opsigelse af privatkunderådgiver, der var tillidsrepræsentant, kunne anses for at være
tilstrækkeligt begrundet i udtalelser på facebook-profil)

Forlig efter tilkendegivelse af 5. november 2013

FV2013.0041 Jon Stokholm (1. oktober 2013)

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Håndværk for HSR Tømrer& Partner ApS
(om opsigelse var afgivet før vedkommendes valg til tillidsrepræsentant og om den i så fald
berettigede til godtgørelse).

Andet

Forlig efter tilkendegivelse af 18. marts 2013 (også omtalt under Afskedigelsesnævnet)

AN Afskedigelsesnævnet) 2012.1370 Lene Pagter Kristensen

3F for et medlem mod Dansk Byggeri for Trevi Foundations Denmark A/S

(om afskedigelse af tidligere tillidsrepræsentant var saglig)

Kendelse af 5. august 2013 (også omtalt under fortolkningsspørgsmål mv.)

FV2012.0128 Poul Søgaard

FOA mod DI Overenskomst I ved DI for Arriva Danmark A/S

(om medarbejdere i en parallelloverenskomstsituation løbende kan vælge mellem overenskomsterne, samt om en medarbejder, der har valgt den ene overenskomst, kan kræves anerkendt som tillidsrepræsentant for medarbejdere, der arbejder under den anden)

Kendelse af 25. november 2013

FV2013.0121 Mogens Kroman

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

(om skriftlig advarsel til tillidsrepræsentant for manglende gulvvask, anvendelse af fuck-finger og registrering af for megen arbejdstid skulle annulleres)

Interessetvist

Kendelse af 29. januar 2013

FV2012.0135 Jørn Andersen

HK/Privat mod 3F Randers

Afgørelse efter behandling i overenskomstudvalg *(om forlængelse af parternes overenskomst for perioden 2011-13)*

Formalitetsspørgsmål

Kendelse af 2. januar 2013 (også omtalt under Afskedigelsesnævnet)

AN 2012.0740 Poul Søgaard, Lene Pagter Kristensen og Thomas Rørdam

HK/Privat for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Scanpharm A/S

Afgørelse efter nævnbehandlings i henhold til DA/LO-hovedaftalen *(om nævnets kompetence i forhold til aftale om implementering af ligebehandlingsdirektivets bestemmelser om alder og handicap i industriens funktionæroverenskomst)*

Forlig efter tilkendegivelse af 9. januar 2013

FV2012.0109 Poul Sørensen

Dansk Metal mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Eniro Danmark A/S

Afgørelse *(om voldgiftsrettens kompetence i forhold til tvist om erhververs mulige hæftelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven som følge af overdragelsens opsigelse af tillidsrepræsentant)*

Kendelse af 7. februar 2013

FV2012.0112 Lene Pagter Kristensen

Serviceforbundet for et medlem mod Dansk Erhverv for Profil Optik Butikker A/S

Afgørelse *(om en tvist vedrørende forståelsen af en undervisningsaftale kan kræves behandlet ved faglig voldgift)*

Forlig efter tilkendegivelse af 13. maj 2013 (også omtalt under Afskedigelsesnævnet)

AN 2012.1111 Lene Pagter Kristensen

HK/Privat for et medlem mod dinTANDLÆGE-Havndal ApS

Afgørelse efter nævnsbehandling i overensstemmelse med DA/LO-hovedaftalen (*om betingelserne for behandling af sagen i henhold til tilsagn overfor organisationer uden for DA/LO området, her Tandlægeforeningen, var opfyldt*)

Kendelse af 18. december 2013

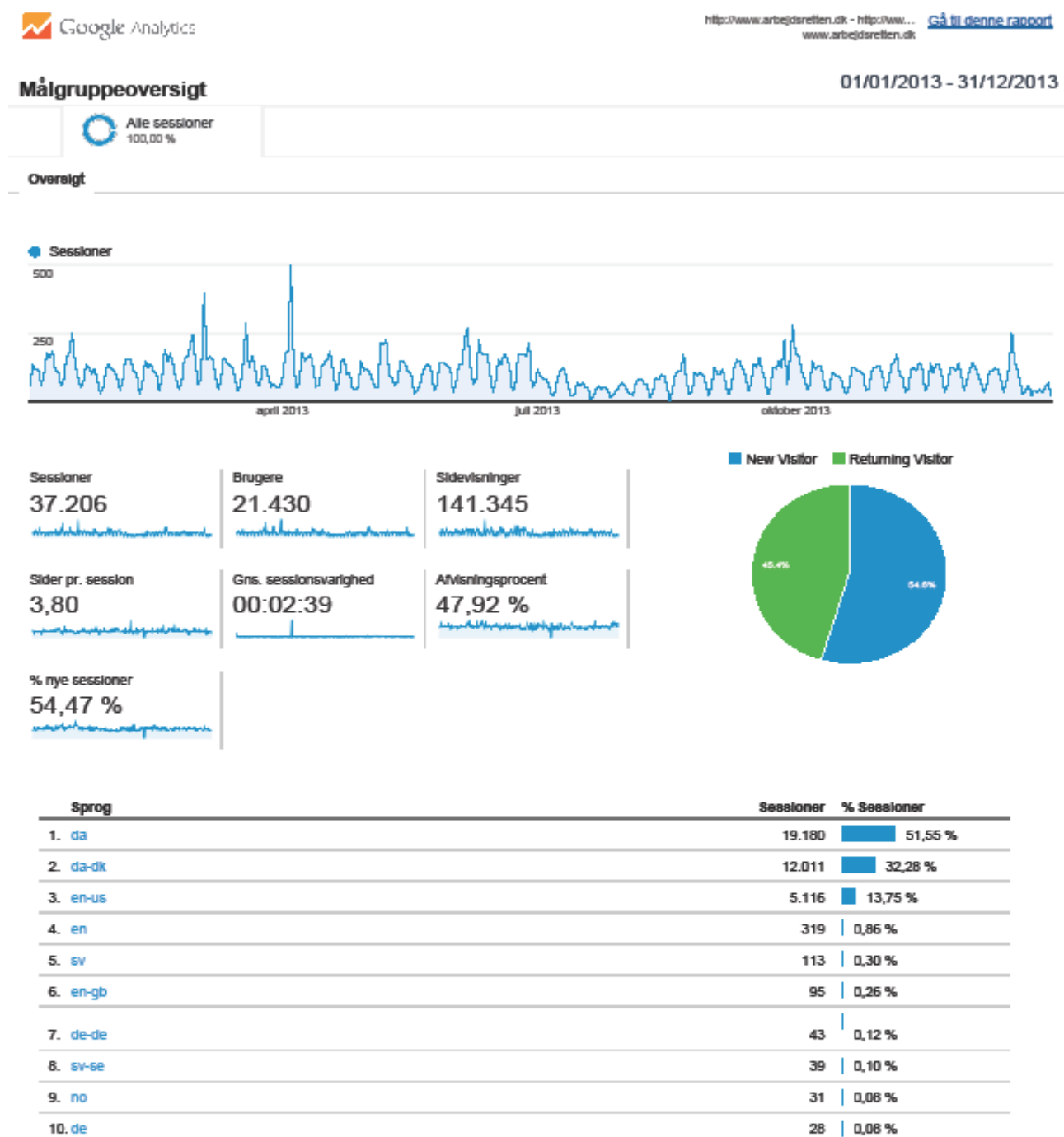
FV2013.0143 Poul Sørensen

Dansk El-Forbund for et medlem mod Strøm Hansen A/S.

Afgørelse (om en tiltrædelsesaftale vedrørende lønforhold for medlemmer, der beskæftiges i Norge, kan fortolkes ved en dansk voldgiftsret, og om en tvist kan realitetsbehandles ved voldgiftsretten, selvom tiltrædelsesaftalen henviser til en norsk overenskomst).

Bilag 3

Oversigt over antal besøgende på hjemmesiden





Deltagere ved nordisk dommermøde



Billede fra Sankt Annæ Plads. Lærerkonflikten foråret 2013