

# Arbejdsretten og Tjenestemandretsretternes



## Årsberetning 2014

## Forord

Årsberetningen for 2014 omfatter såvel Arbejdsretten som Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemand ret.

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

Nogle af informationerne, en udførlig beskrivelse af sagsbehandlingen, oplysning om berammede hovedforhandlinger samt de afsagte domme og nævnte voldgiftsavgørelser i fuld tekst findes på [www.arbejdsretten.dk](http://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) ophørte med at eksistere med udgangen af august 2014, og det trykte Arbejdsretligt Tidsskrift med afgørelser fra 2013 blev udgivet for sidste gang i 2014.

København, den 8. maj 2015

Lene Pagter Kristensen

/ Jørn Andersen Marianne Bjørnshauge

## Indhold

Forord .....	2
<b>1. Arbejdsretten .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. <i>Kompetence</i>.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. <i>Sammensætning</i> .....</b>	<b>6</b>
1.2.1. Regelsættet .....	6
1.2.2. Arbejdsrettens formandskab .....	6
1.2.3. Arbejdsrettens faglige dommere .....	6
<b>1.3. <i>Retsmøder</i> .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. <i>Retssagerne</i>.....</b>	<b>8</b>
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
<b>1.5. <i>Andre opgaver</i> .....</b>	<b>13</b>
1.5.1. Udpegning af opmænd .....	13
1.5.2. Indstilling af forligsmænd og mæglingmænd .....	14
1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven .....	14
<b>2. Tjenestemandsrätterne.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1. <i>Kompetence</i>.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. <i>Retternes sammensætning</i> .....</b>	<b>14</b>
2.2.1. Regelsættene .....	14
2.2.2. Tjenestemandsrätternes formandskab .....	15
2.2.3. Landsdommerne .....	15
2.2.4. De ministerudnævnte dommere .....	15
<b>2.3. <i>Retssagerne</i>.....</b>	<b>16</b>
<b>3. Sekretariatet.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. <i>Lokaler</i>.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2. <i>Medarbejdere</i>.....</b>	<b>17</b>
3.2.1. De faste medarbejdere .....	17
3.2.2. Serviceenheden .....	17
3.2.3. Sekretariatslederen .....	17
3.2.4. Fuldmægtigene .....	17
<b>4. Informationsvirksomhed.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1. <i>Hjemmeside</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>4.2. <i>Nyhedsbrev</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>4.3. <i>Årsberetning</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>4.4. <i>Besøg</i>.....</b>	<b>18</b>
<b>5. Internationalt samarbejde .....</b>	<b>19</b>
<b>6. Aktuelle spørgsmål .....</b>	<b>19</b>
<b>6.1 <i>Vikarsager</i>.....</b>	<b>19</b>

<i>6.2</i>	<i>Entreprise eller arbejdsudleje</i>	21
<i>6.3</i>	<i>Kompetencespørgsmål</i>	22
<i>6.4</i>	<i>Sagsomkostninger</i>	27
<b>Bilag 1</b>		<b>28</b>
	<b>Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme</b>	<b>28</b>
	Emneopdelt oversigt	28
	Kronologisk opstillede resuméer med henvisninger til praksis og litteratur	30
<b>Bilag 2</b>		<b>37</b>
	<b>Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser</b>	<b>37</b>
	Fortolkningsspørgsmål mv.	38
	Spørgsmål om overenskomstbrud	46
	Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere	48
	Spørgsmål om usaglig afskedigelse	49
	Særligt om tillidsrepræsentanter mv.	51
	Formalitetsspørgsmål	52
<b>Bilag 3</b>		<b>54</b>
	<b>Arbejdsrettens hjemmeside besøgstal</b>	<b>54</b>

## 1. Arbejdsretten

Reglerne om retten findes i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven og dens baggrund er nærmere omtalt i årsberetning 2007 afsnit 4.1 samt for så vidt angår enkelte ændringer i årsberetning 2011 afsnit 5 og årsberetning 2013 afsnit 1. Som omtalt nedenfor i afsnit 6.1 er arbejdsretsloven senest ændret ved lov nr. 1369 af 16. december 2014.

### 1.1. *Kompetence*

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

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

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

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

Er en vikar medlem af en faglig organisation, kan den faglige organisation efter § 9, stk. 5, indbringe sager om vikarbureauets overholdelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, for Arbejdsretten, se herom nedenfor i afsnit 6.1.

Efter § 9, stk. 6, kan sager efter stk. 1, nr. 9, indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag. De af § 1, nr. 9, omhandlede sager angår, hvorvidt der skal ske fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip som følge af, at vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, se herom nedenfor i afsnit 6.1.

Hvis en af parterne ønsker det, behandler retten endvidere i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2, sager om tilsidesættelse af lønmodtageres individuelle rettigheder og pligter i henhold til kollektiv overenskomst i tilfælde, hvor erhververen rettidigt har frasagt sig den overtagne 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) - fratrædt 30. juni 2014

Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen (næstformand) – tiltrædt som formand 1. juli 2014

Fhv. retspræsident Niels Waage (næstformand) – fratrædt 30. juni 2014

Højesteretsdommer Thomas Rørdam (næstformand)

Højesteretsdommer Jytte Scharling (næstformand)

Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen (næstformand)

Højesteretsdommer Lars Hjortnæs (næstformand) – tiltrædt 1. juli 2014

Højesteretsdommer Oliver Talevski (næstformand) – tiltrædt 1. juli 2014

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

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

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

Ved årsberetningens afgivelse har Arbejdsretten følgende faglige dommere:

#### Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen (ordinær dommer)

Viceadministrerende direktør Kim Graugaard (ordinær dommer)

Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)

Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)

Advokat Henrik Lind (suppleant)

Underdirektør Erik Kjærgaard (suppleant)

Direktør Peter Stenholm (suppleant)

Direktør Laurits Rønn (suppleant)

Underdirektør Morten Schønning Madsen (suppleant)

Administrerende direktør Thomas Rønnow (suppleant)

Advokat Henrik Dahl (suppleant)  
Branchedirektør Nils Juhl Andreassen (suppleant)  
Underdirektør Anders Søndergaard Larsen (suppleant)  
Underdirektør Sanne Claudius Stadil (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Administrerende direktør Marianne Dissing (ordinær dommer)  
Direktør Stig Ellkier-Pedersen (suppleant)  
Bankdirektør Jørn Kristian Jensen (suppleant)  
Koncerndirektør Kim Bruhn-Petersen (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, (ordinær dommer)  
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)  
Advokat Benny Rosberg (ordinær dommer)  
Næstformand Lizette Risgaard (suppleant)  
Næstformand Tage Arentoft, (suppleant)  
Forbundsformand Claus Jensen, (suppleant)  
Forbundsformand Kim Simonsen, (suppleant)  
Sektorformand Simon Tøgern, (suppleant)  
Gruppeformand Tina Møller Madsen (suppleant)  
Gruppeformand Mads Andersen, (suppleant)  
Gruppeformand Jan Villadsen, (suppleant)  
Advokat Ulla Jacobsen (suppleant)  
Advokat Asger Tue Pedersen (suppleant)  
Direktør Mads Øland, (suppleant)  
Organisationssekretær Arne Sørensen, (suppleant)

Beskikket efter fælles indstilling af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes

Hovedorganisation

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

### 1.3. Retsmøder

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

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

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

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

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

Rettens domme offentliggøres umiddelbart efter afsigelsen på [www.arbejdsretten.dk](http://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	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Modtagne sager	1186	1073	1045	992	810	882	866	815	853	718
Afsluttede sager	1072	859	991	1096	857	1129	782	909	872	763
Verserende sager	747	961	1015	897	864	617	701	607	585	540

#### 1.4.2. De modtagne sager

Langt den største del af sagerne blev indbragt af lønmodtagerorganisationer:



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

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

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

### 1.4.3. Afsluttede sager

Af de 763 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2014, bortfaldt 261 uden, at der var afholdt retsmøde.

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

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

Kun 104 af sagerne blev således undergivet egentlig retslig behandling.

Langt de fleste af disse, 89, blev med parternes samtykke i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afsluttet på almindelige eller normalt udvidet forberedende retsmøder af et af formandskabets medlemmer eller sekretariatslederen. I ganske mange tilfælde skete det efter bevisførelse, bl.a. i form af parts- og vidneforklaringer, samt normalt også en kort procedure. En del af afgørelserne er med parternes indforståelse truffet ved beslutning, mens andre indeholder en vis sagsfremstilling og en sædvanligvis koncentreret skriftlig begrundelse. I et enkelt tilfælde blev afgørelsen truffet ved kendelse.

Der blev afsluttet 14 sager ved dom og 1 ved kendelse(delaftagelse). I 2 af disse sager medvirkede der ikke faglige dommere.

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

2014	14+1	89	239	159	261
------	------	----	-----	-----	-----

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

25 af de sager, Arbejdsretten modtog i 2014, oprettedes som hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller lignende. De fleste hastesager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer af en række fagforbund.

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

En betydelig del af de sager Arbejdsretten modtog i 2014, 497 eller godt 69%, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere. Mange drejede sig om underbetaling i forhold til overenskomsten eller manglende betaling af bidrag til pensionsordninger og forskellige uddannelsesfonde. I en del tilfælde betalte arbejdsgiveren, inden retsmøde blev afholdt, eller undlod at svare på klageskriftet med den følge, at sagerne enten bortfaldt eller afsluttedes med udeblivelsesdom. Som det fremgår af ovennævnte afsnit i årsberetning 2008, er der også her forholdsvis faste retningslinier for bodsudmålingen.

#### 1.4.5. Sagsbehandlingstiden

I 2014 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

128 dage for 239 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

379 dage for 89 sager overladt til retsformandens/sekretariatslederens afgørelse.

397 dage for 15 sager afgjort ved dom.

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

ÅR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
U-domme	75	87	107	125	167	133	115	114	117	128
Retsformands- afgørelser	219	210	376	419	244	247	283	320	481	379

Dom	417	491	490	637	455	434	435	317	459	397
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

#### 1.4.6. Verserende sager

Med udgangen af 2014 var der 540 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 585 med udgangen af 2013).

#### 1.4.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2014 blev der afholdt 195 retsmøder i Arbejdsretten (mod 188 i 2013).

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 2014 sædvanligvis behandlet ca. 14 sager.

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

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

	Dom	Retsformandsafgørelser	Forlig	Udeblivelsesdom
Poul Søgaard	3	4	16	2
Lene Pagter Kristensen	-	4	17	-
Niels Waage	2	7	11	-
Thomas Rørdam	3	5	16	-
Jytte Scharling	3	8	13	-
Poul Dahl Jensen	3	9	16	-
Lars Hjortnæs	-	6	9	-
Oliver Talevski	1(1)	3	12	-
Jørn Andersen	-	43	49	237

Tallet i parentes viser antallet af kendelser (delafgørelser)

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

<i>Arbejdsgiverindstillede</i>	Antal domme
--------------------------------	-------------

Nils Juhl Andreasen	3
Henrik Dahl	2
Oluf Engell	1
Poul Flemming Hansen	5
Henrik Lind	1(1)
Jørn Kristian Jensen	2
Carl Erik Johansen	3
Erik Kjærgaard	4
Anders Søndergaard Larsen	2
Steen A. Rasmussen	3
Laurits Rønn	3(1)
Thomas Rønnow	5(1)
Sanne Claudius Stadil	1
Peter Stenholm	2
Sine Sunesen	1
Karsten Thystrup	1

<i>Lønmodtagerindstillede</i>	Antal domme
Mads Andersen	2
Peter Andersen	1
Tage Arentoft	3
Ulla Jacobsen	1
Thorkild Justesen	1
Erik Jylling	1
Tina Møller Madsen	2(1)
Asger Tue Pedersen	3
Lizette Risgaard	1
Benny Rosberg	8(1)
Kim Simonsen	1(1)
Arne Sørensen	5
Jan Villadsen	1
Bo Vistisen	1
Nicolai Westergaard	3
Mads Øland	5

Tallet i parentes angiver sag afgjort ved kendelse(delafgørelse)

## 1.5. Andre opgaver

### 1.5.1. Udpegning af opmænd

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

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

I 2014 blev der udpeget opmænd i 188 sager.

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

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

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

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

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

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

Under et særligt retsmøde den 1. december 2014 foretog rettens formand og de ordinære dommere indstilling om genudnævnelse af fhv. vicepræsident i Sø- og Handelsretten Mette Christensen som forligsmand for en 3-årig periode. Ligeledes genudnævntes nævnsformand Lisbet Jensen og dommer Sanne Bager som mæglingmænd for en 3-årig periode.

### **1.5.3. Udpegning af mæglingmænd i henhold til funktionærloven**

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

Arbejdsretten har i 2014 ikke udpeget mæglingmænd i henhold til disse bestemmelser.

## **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 afsnit 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 Tjenestemandret 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 Tjenestemandretten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandret.

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

Den kommunale og regionale ret består desuden af 4 andre dommere og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigsministeren (nu indenrigs- og socialministeren). Beskikkelsen sker for så vidt angår de 2 og disses stedfortrædere efter fælles indstilling af KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner. For så vidt angår de 2 andre og disses stedfortrædere sker beskikkelse efter fælles indstilling fra de forhandlingsberettigede organisationer for tjenestemænd og reglementsansat personale på området.

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

### **2.2.2. Tjenestemandretternes formandskab**

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

### **2.2.3. Landsdommerne**

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

### **2.2.4. De ministerudnævnte dommere**

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

#### Beskikket af finansministeren:

Afdelingschef Carl Erik Johansen, Moderniseringsstyrelsen  
Politidirektør Lene Frank, Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi (stedfortræder)  
Chefkonsulent Lene Larsen, Moderniseringsstyrelsen  
Chefkonsulent Tine Asmussen, Moderniseringsstyrelsen (stedfortræder)

Kontorchef Carsten Holm, Moderniseringsstyrelsen  
 Chefkonsulent Eva Hoff Sonne, Moderniseringsstyrelsen (stedfortræder)  
 Direktør Janni Christoffersen, Datatilsynet  
 Forhandlingschef Anne Kathrine Braad, Rigspolitiet (stedfortræder)

Beskikket af finansministeren efter fælles indstilling fra tjenestemændenes centralorganisationer:

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

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

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

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

**2.3. Retssagerne**

Modtagne sager	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Statslig	7	11	6	3	4	1	5	3	2	5
Kommunal	4	28	12	4	3	3	1	2	1	0

Afsluttede sager	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Forlig	5	10	10	5	10	3	4	2	2	5
Overladt	0	1	12	1	1	0	0	0	0	0
Dom	1 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	0	0	1 (1)	2 (1)	0	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, e-mail: [aretten@arbejdsretten.dk](mailto:aretten@arbejdsretten.dk), hjemmeside [www.arbejdsretten.dk](http://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 Suzanne Holst  
Dommerfuldmægtig Tine Linde  
Dommerfuldmægtig Tine Thomsen  
Dommerfuldmægtig Marie Louise Tønne

Specialkonsulent Anders Levy  
Specialkonsulent Torben Lorentsen

#### **3.2.1. De faste medarbejdere**

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

#### **3.2.2. Serviceenheden**

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

#### **3.2.3. Sekretariatslederen**

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

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

#### **3.2.4. Fuldmægtigene**

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

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

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

## **4. Informationsvirksomhed**

### **4.1. Hjemmeside**

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

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

### **4.2. Nyhedsbrev**

3-4 gange om året udgiver sekretariatet Nyt om kollektiv arbejdsret, som indeholder resuméer af alle domme afsagt af Arbejds- og tjenestemandsrretterne samt udvalgte retsformandsafgørelser, udvalgte domme fra de almindelige og internationale domstole, notitser om ny lovgivning og andre aktuelle emner samt omtale af ny litteratur på det arbejds- og ansættelsesretlige område. Nyhedsbrevet offentliggøres på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk) og [www.danskforeningforarbejdsret.dk](http://www.danskforeningforarbejdsret.dk) i både en udskriftvenlig udgave og en udgave egnet til læsning på skærmen. Arbejdsretsforeningens medlemmer får 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](http://www.arbejdsretten.dk).

### **4.4 Besøg**

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

Den 30. april 2014 modtog Marianne Bjørnshauge advokat Claus Kirstejn Jensen, ArbejdsretsAdvokaten, og kursister med henblik på, som led i et kursusforløb, at overvære en hovedforhandling.

Den 4. juni 2014 modtog Jørn Andersen og Marianne Bjørnshauge en delegation fra Kina fra Ministry of Human Resources and Social Security til foredrag om Arbejdsret.

Den 19. juni 2014 modtog Marianne Bjørnshauge advokat Claus Kirstejn Jensen, ArbejdsretsAdvokaten, og kursister til opfølgning på tidligere besøg samt foredrag og rundvisning. Advokat Helge Werner, DA, deltog.

Den 10. november 2014 modtog Marianne Bjørnshauge ekstern lektor, cand.jur. Kirsten Kenneth Larsen med BA- og KA-jurastuderende ved Københavns Universitet til foredrag og rundvisning.

Den 28. november 2014 modtog Marianne Bjørnshauge og Steen Jensen Fødevareministeriets HR-afdeling til foredrag og rundvisning.

Den 6. december 2014 modtog Marianne Bjørnshauge og Steen Jensen Dansk El-Forbund Ungdom til foredrag og rundvisning.

Den 16. februar 2015 modtog Marianne Bjørnshauge og Steen Jensen en gruppe fra Prosa til foredrag og rundvisning.

Den 9. marts 2015 modtog Jørn Andersen og Marianne Bjørnshauge en delegation fra Bangladesh, Mozambique og Palæstina og repræsentanter fra 3Fs internationale afdeling til foredrag og rundvisning.

## **5. Internationalt samarbejde**

Det 9. nordiske arbejdsretsdommermøde blev afholdt den 9. og 10. maj 2014 i Island med deltagelse af det samlede retsformandskab til drøftelse af aktuelle og andre spørgsmål af fælles interesse.

## **6. Aktuelle spørgsmål**

### ***6.1 Vikarsager***

Før gennemførelsen af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde (kan ses på [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)) og lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af vikarbureau (kan ses på [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)), der implementerer direktivet her i landet, var vikarer omfattet af den almindelige regulering af lønmodtageres forhold via lovgivning, kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler.

Nu indebærer ligebehandlingsprincippet i lovens § 3, stk. 1-2, at vikarer for så vidt angår væsentlige ansættelsesvilkår som f.eks. løn og ferie i hvert fald skal behandles på lige fod med ansatte i de virksomheder, de udsendes til. Princippet finder dog efter stk. 5 ikke anvendelse, hvis den generelle beskyttelse af vikarer respekteres i kraft af, at vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en

kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder for hele det danske område.

En gennemgang af loven og dens baggrund findes i Anne Marie Abrahamson: Vikarloven med kommentarer (2014), og Jacob Falsner har i en artikel i Juristen 2014/1 søgt at afdække nogle uklarheder vedrørende adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet i henhold til lovens § 3, stk. 5.

I forbindelse med gennemførelsen af vikarloven gav arbejdsmarkedets parter udtryk for, at man ønskede, at visse tvister om overholdelse af loven, herunder tvister, hvor der ikke er overenskomst i vikarbureauer, skulle kunne behandles ved Arbejdsretten eller i det fagretlige system med henblik på ensartet håndhævelse af vikarernes løn og arbejdsvilkår.

Det førte til nedsættelse af et udvalg om fagretlig behandling af sager om overholdelse af vikarloven bestående af repræsentanter for bl.a. arbejdsmarkedets organisationer og offentlige arbejdsgivere under forsæde af Arbejdsrettens daværende formand, nuværende højesteretspræsident Poul Søgaard.

I februar 2014 afgav udvalget betænkning om mulighederne for at lade tvister behandle og afgøre i det fagretlige system (kan ses på [www.bm.dk](http://www.bm.dk) under publikationer).

Udvalget anbefalede her (nyt stk. 7 i vikarlovens § 3 og nyt nr. 9 i arbejdsretslovens § 9, stk. 1), at sager om, hvorvidt et vikarbureau opfylder betingelserne i lovens § 3, stk. 5, skal afgøres af Arbejdsretten, selvom dette vil berøre den gældende kompetencefordeling mellem retten og de almindelige domstole (jf. arbejdsretslovens § 9) og den enkelte vikar herved får mulighed for at indbringe sagen (cf. arbejdsretslovens § 13). Ifølge anbefalingen vil en sådan sag også skulle kunne indbringes af vikarens lønmodtagerorganisation, vikarbureauet samt af en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret eller aktuel interesse i den.

Udvalgets forslag er blevet gennemført ved lov nr. 1369 af 16. december 2014 om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Lovændringen, som trådte i kraft den 1. januar 2015, indebærer, at det fremover er Arbejdsretten, der skal tage stilling til, om et vikarbureau opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, med den virkning, at der kan ske fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 9, og vikarlovens § 3, stk. 7.

Betingelserne efter vikarlovens § 3, stk. 5, er, at vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, at denne overenskomst er landsdækkende, og at overenskomsten er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Disse spørgsmål skal således fremover behandles af Arbejdsretten, som med sit særlige kendskab til arbejdsmarkedets parter og overenskomstsyste­met bedst vil kunne sikre en ensartet og sagligt begrundet praksis ved anvendelsen af vikarlovens § 3, stk. 5.

Sager efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 9, kan efter lovens § 9, stk. 6, indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag.

Lovændringen er udtryk for en nyskabelse i forhold til arbejdsretslovens § 13, stk. 1, derved, at også den enkelte vikar kan indbringe en sag for Arbejdsretten vedrørende vikarlovens § 3, stk. 5.

Herudover følger det af lovændringen, at Arbejdsretten i visse tilfælde vil kunne tage stilling til eventuelle overtrædelser af ligebehandlingsprincippet. Det er en følge af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, at vikarbureauer under udsendelse af vikarer til en brugervirksomhed på en række punkter skal sikre vikaren løn- og arbejdsvilkår, som mindst svarer til, hvad der ville have været gældende i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende bestemmelser, såfremt vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. For så vidt angår de tilfælde, hvor vikarbureauet ikke omfattes af en kollektiv overenskomst, som i henhold til vikarlovens § 3, stk. 5, kan medføre en fravigelse af ligebehandlingsprincippet, vil vikarers rettigheder ofte udspringe af en overenskomst, der er gældende på brugervirksomheden. Det er nærliggende og hensigtsmæssigt, at Arbejdsretten ud over at behandle sager efter vikarlovens § 3, stk. 5, også har kompetence til at afgøre tvister om overtrædelse af ligebehandlingsprincippet, og det er derfor i arbejdsretslovens § 9, stk. 5, bestemt, at sådanne sager kan indbringes for Arbejdsretten, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation.

Muligheden for at indbringe sager om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i henhold til vikarlovens § 3, stk. 1, indebærer, at også sager, hvor der slet ikke er nogen overenskomst på brugervirksomheden at henholde sig til, vil kunne behandles i Arbejdsretten, og der er også dermed tale om en ændring af den almindelige kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole.

I de sager, hvor vikarbureauet er omfattet af en kollektiv overenskomst, og hvor Arbejdsretten i første omgang har taget stilling til, om overenskomsten er repræsentativ og landsdækkende, jf. § 3, stk. 5, og hvor Arbejdsretten har fundet, at overenskomsten ikke lever op til de betingelser som § 3, stk. 5, fastsætter, vil en sag om vikarbureauets manglende overholdelse af ligebehandlingsprincippet kunne behandles ved Arbejdsretten i umiddelbar forlængelse af denne afgørelse, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation. Hvis vikaren ikke er medlem af en faglig organisation, vil dette spørgsmål derimod skulle behandles af de almindelige domstole.

I sager vedrørende vikarlovens § 3, stk. 1, som behandles efter arbejdsretslovens § 9, stk. 5, kan arbejdsretten træffe afgørelse om efterbetaling samt tilkende en godtgørelse, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 9. Retten kan derimod ikke udmåle bod. Til gengæld skal Arbejdsretten træffe afgørelse om sagsomkostninger, jf. arbejdsretslovens § 19, stk. 3, se herom neden for under pkt. 6.4.

## **6.2 Entrepriser eller arbejdsudleje**

Per Jacobsen, Ole Hasselbalch og Jens Kristiansen anfører i henholdsvis *Kollektiv arbejdsret* (5. udg. 1994) 117 ff, *Den danske arbejdsret*, bind III (2009) side 2245 ff, som også findes i en løbende opdateret version på Schultz lovportaler, og *Den kollektive arbejdsret* (3. udg. 2014) side 239 ff samstemmende, at ekstern arbejdskraft som udgangspunkt ikke falder ind under en virksomheds overenskomst, hvis arbejdet foregår under ledelse af den eksterne arbejdsgiver. Parterne kan dog ikke bindende selv kategorisere et arbejdsforhold som entrepris, hvis der ikke er realitet i det.

Arbejdsretten foretager en selvstændig vurdering af, om der foreligger en underentreprenøraftale, eller om forholdet reelt har karakter af et ansættelsesforhold eller en aftale om arbejdsudleje. Det afgørende for denne vurdering er i første række, hvem der reelt har instruktions- og

ledelsesbeføjelsen, se bl.a. Arbejdsrettens Årsberetning for 2009, pkt. 4.1, om overenskomsters anvendelse på andre end virksomheders egne ansatte, hvor der gennemgås en række afgørelser truffet af Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Arbejdsretten har for nylig igen haft lejlighed til at tage stilling til et par sager af denne karakter (AR2013.0405 og 0640). Sagerne var indbragt af Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod GLS-A for to gartnerier.

Landsorganisationen gjorde i begge tilfælde gældende, at nogle personer, der udførte arbejde på gartnerierne i henhold til entreprisekontrakter, reelt var arbejdsudlejede og dermed i lighed med vikarer omfattet af overenskomsten på området, mens arbejdsgiverforeningen gjorde gældende, at der var tale om reelt entreprisarbejde, som faldt uden for overenskomsten.

Retsformanden tilkendegav i begge tilfælde efter gennemført bevisførelse og afsluttende bemærkninger fra parternes advokater, at han var indstillet på, at tage arbejdsgiversidens frifindelsespåstande til følge.

Sagerne blev forligt i overensstemmelse hermed, og retsformanden gav efter aftale med parterne kortfattede resuméer af sine begrundelser i retsbøger af 25. november 2014 og 15. januar 2015.

Han henviste i begge tilfælde til indholdet af de fremlagte skriftlige entrepriseaftaler, der bl.a. indeholdt nærmere beskrivelser af arbejdsopgaverne og af i hvilken periode, de skulle udføres, samt om arbejdsledelse, vederlæggelse og misligholdelsesansvar. I et tilfælde forelå der endvidere en forhåndsgodkendelse fra SKAT, som forudsætningsvis lagde til grund, at gartneriet ikke reelt under effektueringen af kontrakterne ville forestå ledelse og instruktion af arbejderne.

På den baggrund fandtes udgangspunktet at være, at der havde været tale om entreprisarbejde.

Retsformanden gennemgik herefter under fremhævelse af en række konkrete forhold bevisførelsen med den konklusion, at Landsorganisationen i ingen af tilfældene havde godtgjort, at der reelt var tale om arbejdsudleje.

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

### **6.3 Kompetencespørgsmål**

*Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence* er fastlagt i henholdsvis §§ 9—11 og §§ 21-22 i lov nr. 106 af 26. februar 2008, der som oven for nævnt senest er ændret ved lov nr. 1369 af 16. december 2014. Hertil kommer, at spørgsmål om berørte lønmodtageres individuelle rettigheder i henhold til kollektiv overenskomst efter § 4a, stk. 2, i loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, når erhververen af en virksomhed ikke har tiltrådt en overenskomst, denne var omfattet af, efter anmodning fra parterne eller en af disse skal afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom af 26. maj 2014 (2013.0002), der er omtalt i bilag 1 til årsberetningen og kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

*Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2*, kan der bl.a. indbringes sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn og arbejdsforhold. Mod en parts protest er Arbejdsretten derimod ikke kompetent til at behandle en sag, hvis den alene angår overtrædelse af individuelle

løn- og arbejdsvilkår (medmindre § 4 a, stk. 2, i virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse). Denne problemstilling var aktuell i en retsformandsafgørelse af 16. december 2014 (AR2014.0024):

Sagen var indbragt af Landsorganisationen i Danmark for HK Handel mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Telenor A/S, der var omfattet af industriens funktionæroverenskomst.

Efter denne overenskomst aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der etableres andre eller supplerende lønsystemer, og såfremt en af parterne stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger.

Ifølge ansættelsesbrevet for en butikssælger var gagen aftalt til 17.000 kr. om måneden ekskl. pensionsbidrag, og i tillæg hertil var han omfattet af den gældende bonusordning. Af en rammebeskrivelse for ordningen udarbejdet af virksomheden beregnedes provisionen på baggrund af stykprovision/basisoptjening for en række nærmere angivne kategorier på baggrund af faktorer fastsat af ledelsen. Bonusordningen, der var forhandlet med tillidsrepræsentanten, kunne ændres af ledelsen med 30 dages varsel. I en periode havde virksomheden nogle kampagnetilbud, som ledelsen besluttede at lade ophøre, og butikssælgeren gjorde gældende, at han herved led et omsætnings- og dermed bonustab på godt 28.000 kr.

Da der ikke kunne opnås enighed, indbragte lønmodtagersiden sagen for Arbejdsretten med krav om betaling af det nævnte beløb samt bod. Arbejdsgiversiden nedlagde principalt påstand om afvisning under henvisning til, at retten ikke var kompetent til at behandle sagen, og subsidiært om frifindelse.

Retsformanden bemærkede, at der ikke i forbindelse med ophøret af de omhandlede kampagnetilbud var sket ændringer i bonusordningens rammebeskrivelse. Spørgsmålet om betydningen af ophøret af de nævnte kampagnetilbud for butikssælgerens bonusafklønning måtte anses for at udspringe af den individuelle ansættelsesaftale, og retsformanden fandt herefter ikke, at sagen angik bevis- eller fortolkningsspørgsmål vedrørende krav i henhold til kollektiv overenskomst. Da den således angik butikssælgerens individuelle forhold, forelå der ikke reelt en overenskomstmæssig uoverensstemmelse, og Arbejdsretten fandtes derfor ikke at have kompetence til at pådømme sagen mod arbejdsgiversidens protest, jf. herved § 9, stk. 4, hvorefter sager om andre uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere kun kan indbringes, når arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne har truffet aftale om det.

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

Efter *arbejdsretslovens* § 9, stk. 3, kan sager efter stk. 1, nr. 1-3 (om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler, om overtrædelse af almindelige kollektive overenskomster samt om lovligheden af varslede kollektive kampskridt og varsler udstedt i denne anledning) kun indbringes for retten, hvis overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltmandsvirksomhed eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab.

Arbejdsretten har haft anledning til at tage stilling til den sidste del af bestemmelsen i en dom af 23. oktober 2014 (AR2013.0724):

Dansk Arbejdsgiverforening havde for DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S indbragt en sag mod LO for 3F for en fællestillidsrepræsentant med krav om, at den pågældende skulle betale bod for brud på pligten efter § 4, stk. 1, i industriens overenskomst til at fremme et roligt og godt samarbejde.

Landsorganisationen i Danmark nedlagde oprindelig alene påstand om frifindelse, men den morgen, hvor sagen skulle hovedforhandles om eftermiddagen, nedlagde man en principal påstand om afvisning.

I den anledning gjorde Dansk Arbejdsgiverforening med henvisning til arbejdsretslovens § 17, sammenholdt med retsplejelovens § 358 og principperne i lovens § 248, stk. 1, 2. pkt., og § 232 gældende, at det ikke burde tillades, at afvisningspåstanden blev inddraget i sagsbehandlingen.

Arbejdsretten bemærkede, at arbejdsretslovens §§ 9 og 10 faslægger, hvilke sager, der kan indbringes for retten, og at det i overensstemmelse med princippet i retsplejelovens § 232 påhviler retten af egen drift at påse, at den har saglig kompetence til at behandle en sag. Det var derfor uden betydning, at Landsorganisationen havde nedlagt påstand om afvisning og dermed også, at påstanden først fremkom på et meget sent tidspunkt.

Retten fandt ikke, at en fællestillidsrepræsentant er omfattet af udtrykket lønmodtagerorganisation i lovens § 9, stk. 3; og det kunne efter dens opfattelse ikke føre til noget andet resultat, at en fællestillidsrepræsentant i nogle henseender kan betragtes som lønmodtagerorganisationens repræsentant på virksomheden, idet et synspunkt om, at fællestillidsrepræsentanten havde handlet på lønmodtagerorganisationens vegne i givet fald måtte føre til, at sagen skulle anlægges mod organisationen. En fællestillidsrepræsentant fandtes heller ikke at være omfattet af udtrykket medlemmer af en sådan i fællesskab, da anvendelsen af dette led i bestemmelsen forudsætter, at overtrædelsen er begået af en flerhed af personer, som har handlet i fællesskab.

Retten afviste herefter sagen.

Hele dommen, der også er omtalt i bilag 1 til årsberetningen, kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

Efter *arbejdsretslovens § 21, nr. 1*, indbringes sager om fortolkning og forståelse af almindelige kollektive overenskomster for faglige voldgiftsretter. Sådanne sager kan efter *§ 22, stk. 1*, ikke anlægges ved de almindelige domstole, medmindre den berørte lønmodtager eller private arbejdsgiver godtgør, at hans organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. herved princippet i lovens § 11, stk. 2 og 3, om undtagelser fra bestemmelsen i stk. 1 om, at sager, der hører under Arbejdsretten, ikke kan anlægges ved de almindelige domstole.

I januar 2008 blev en rederiansat befaren skibsassistent, der var kommet til skade ved en arbejdsulykke og havde været sygemeldt et antal måneder, afskediget af Esvagt A/S med henvisning til, at han for længere tid ville være uskikket til at udføre sit arbejde, jf. sømandslovens § 16.

Under anbringende af at den pågældende bestemmelse alene hjemlede afskedigelse af skibsansatte, anlagde skibsassistenten ved Sø- og Handelsretten sag mod rederiet med krav om betaling af yderligere 4 måneders hyre. Rederiforeningen for mindre Skibe tog som mandatar for Esvagt



bekræftende til genmæle for så vidt angår betaling af en måneds løn, men nedlagde i øvrigt påstand om frifindelse med henvisning til, at sømandslovens § 16 også gjaldt for rederiansatte.

Under sagens behandling nedlagde rederiforeningen yderligere principalt påstand om afvisning under henvisning til, at sagen vedrørte spørgsmålet om, hvordan parternes overenskomst skal fortolkes. Skibsassistenten gjorde heroverfor gældende, at afvisningspåstanden var fremkommet for sent, og at han i øvrigt var berettiget til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Retten tilkendegav, at sagen ville blive afvist ex officio i medfør af arbejdsretslovens § 22, jf. § 21, medmindre skibsassistenten fremlagde en erklæring fra sin faglige organisation. På den baggrund meddelte Sømændenes Forbund, at man ikke agtede at iværksætte fagretlig behandling af det krav, skibsassistenten havde rejst.

Sø- og Handelsretten anså sig herefter ikke for afskåret fra at behandle sagen, og den 2. juli 2010 frifandt retten Esvagt i det omfang, kravet var bestridt, med henvisning til, at rederiansatte også kan afskediges, når betingelserne i sømandslovens § 16 er opfyldt, idet hverken DIS-hovedoverenskomsten mellem Danmarks Rederiforening og Sømændenes Forbund eller DIS-særoverenskomsten mellem Sømændenes Forbund og Esvagt for skibe, der udfører tjeneste i offshoreindustrien, indeholdt regler, der fraviger sømandslovens almindelige bestemmelser om afskedigelse.

Skibsassistenten ankede dommen til Højesteret, som udskilte spørgsmålet om de almindelige domstoles kompetence til særskilt afgørelse.

Retten fandt, at skibsassistentens krav byggede på anbringender om fortolkning af en overenskomsts regler, og udtalte, at sager om fortolkning af overenskomster ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, men i stedet skal indbringes for faglig voldgift, medmindre det godtgøres, at den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling, jf. bestemmelser i overenskomsten samt reglerne i arbejdsretslovens §§ 21 og 22.

Retten udtalte videre, at det ikke kan antages, at det i tilfælde, hvor den faglige organisation er indstillet på at forfølge et eventuelt krav, har været tilsigtet, at give frit valg mellem det fagretlige system og domstolene. Efter formuleringen af erklæringen fra Sømændenes Forbund, som ansås for kun at være afgivet med henblik på at undgå, at Sø- og Handelsretten afviste sagen, og det forhold, at forbundet betalte for skibsassistentens sagsførelse for domstolene, fandtes det ikke godtgjort, at forbundet ikke ville forfølge den pågældendes krav.

Ved sin dom af 23. august 2011 ophævede Højesteret derfor Sø- og Handelsrettens dom og afviste sagen fra domstolene.

Sømændenes Forbund indbragte den herefter for en faglig voldgiftsret med krav om, at Danmarks Rederiforening, Bilfærgernes Rederiforening og Rederiforeningen af 2010 (tidligere Rederiforeningen for mindre Skibe) for Esvagt skulle anerkende, at rederiansatte sømænd hverken efter sømandslovens eller parternes overenskomster kan afskediges i medfør af sømandslovens § 16. Heroverfor nedlagde rederiforeningerne samstemmende krav om frifindelse.

I en kendelse af 1. februar 2015 (FV2012.0119) tog opmanden rederiforeningernes frifindelsespåstande til følge, da der ikke kunne gives Sømændenes Forbund medhold i, at

sømandslovens § 16 ikke gælder for rederiansatte Forbund, og da der ikke var grundlag for at antage, at denne lovbestemmelse var fraveget i parternes overenskomster. Opmanden fandt det heller ikke godtgjort, at Sømændenes Forbund uanset lovens og overenskomsternes indhold havde kunnet få en berettiget forventning om, at sømandslovens § 16 ifølge parternes fælles forståelse ikke finder anvendelse på rederiansatte sømænd. Det forhold, at rederierne i vidt omfang havde undladt at gøre brug af sømandslovens § 16 ved afskedigelse af langtidssygemeldte, kunne ikke i sig selv begrunde en sådan forventning, da Sømændenes Forbund ikke havde godtgjort, at rederierne havde gjort det ud fra en følelse af retlig bundethed.

Sø- og Handelsrettens og Højesterets domme kan ses i Ugeskrift for Retsvæsen 2011 side 3148 og hele den faglige voldgiftskendelse på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

Efter *arbejdsretslovens § 21, nr. 3*, indbringes sager, herunder om lovgivning, som parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre på denne måde, for faglige voldgiftsretter. Om sager omfattet af denne bestemmelse i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror efter *§ 22, stk. 2*, på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder *§ 11, stk. 2 og 3*, om undtagelser fra bestemmelsen i *stk. 1* om, at sager, der hører under Arbejdsretten, ikke kan anlægges ved disse, dog tilsvarende anvendelse.

Der er i forhold til bygge- og anlægsoverenskomstens § 82 om behandling af faglig strid opstået en praksis, hvorefter lønmodtageren i tilfælde af en virksomheds påståede overenskomstbrud over for udenlandske medarbejdere indtaler det samlede lønkrav for alle medarbejderne ved faglig voldgiftsret mod til gengæld ikke at søge bod pålagt ved Arbejdsretten, jf. f.eks. kendelse af 13. marts 2014 (FV2013.0203), der er nævnt i bilag 2 til årsberetningen, og kendelse af 10. marts 2015 (FV2014.0171). Den fulde ordlyd af begge kendelser kan ses på [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

Spørgsmålet om ordningens rækkevidde kom op i en faglig voldgiftssag, som Fagligt Fælles Forbund havde indbragt mod den italienske virksomhed Solesi (FV2014.0090), med krav om bl.a. efterbetaling af godt 11 mio. kr. i manglende overtidstillæg til i en periode op mod 130 italienske medarbejdere samt anerkendelse af betalingsforpligtelser til 3 F's Feriekasse og med hensyn til arbejdsmarkedspension.

Virksomheden nedlagde principalt påstand om sagens afvisning fra den faglige voldgiftsret og subsidiært om frifindelse.

Kendelsen af 31. oktober 2014 indledes med en delafgørelse, hvori opmanden fastslog, at den omhandlede praksis i forhold til bygge- og anlægsoverenskomsten, som hverken kunne udledes af denne eller af den uorganiserede virksomheds tiltrædelsesoverenskomst, ikke kunne gøres gældende mod Solesi.

I tilslutning hertil erklærede klager, at virksomhedens påståede overenskomstbrud herefter i det hele ville blive søgt videreført ved Arbejdsretten. En påstand fra klager om, at Solesi skulle anerkende at være forpligtet til at indbetale månedligt til 3F's Feriekasse, samt en påstand om pensionsindbetalinger rejste bl.a. nogle vanskelige EU-retlige spørgsmål i relation til udstationeringsdirektivet. Opmanden tilkendegav, at disse spørgsmål mest hensigtsmæssigt kunne behandles under den således bebudede arbejdsretssag, bl.a. fordi en eventuel forelæggelse for EU-Domstolen bedst sås at kunne foretages af Arbejdsretten.

Påstanden under voldgiftssagen blev herefter begrænset til alene at angå efterbetaling af overtidstillæg til 8 medarbejdere, som var medlem af forbundet. Retsformanden tog denne del af kravet, som var opgjort til knap 539.000 kr., til følge med 400.000 kr.

Denne fulde ordlyd af kendelsen, der er nævnt i bilag 2 til årsberetningen, kan ses på

[www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk).

#### **6.4 Sagsomkostninger**

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

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

Medmindre parterne har aftalt andet, skal den tabende part efter retsplejelovens kapitel 30 i en borgerlige sag behandlet ved de almindelige domstole som udgangspunkt erstatte modparten de udgifter, retssagen har påført denne.

Mens hver part efter arbejdsretslovens § 31 afholder egne omkostninger i forbindelse med behandling af sager ved faglig voldgiftsret, tager loven ikke udtrykkelig stilling til, hvad der gælder for sager, som behandles ved Arbejdsretten.

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

Praksis er i overensstemmelse hermed.

Der forekommer dog afgørelser i modsat retning, jfr. senest årsberetningen for 2012 afsnit 6.4 med omtale af bl.a. en retsformandsafgørelse af 21. februar 2013 (AR2010.0335).

En lignende afgørelse blev truffet ved Arbejdsrettens dom af 21. april 2015 (AR2012.0585).

Spørgsmålet var her, om der var arbejdsretlig identitet mellem Moesgaard Meat 2012 A/S og Moesgaard Meat A/S under konkurs med den konsekvens, at førstnævnte var omfattet af den overenskomst med Fødevarerforbundet NNF, som det konkursramte selskab i kraft af medlemskab af Danske Slagtermestre havde været bundet af.

Overdragelsesaftalen af 18. juli 2012 mellem Moesgaard Meat A/S, der var taget under konkursbehandling den 16. juli, og Moesgaard Meat 2012 A/S, som blev stiftet den 18. juli, omfattede alene varelager og immaterielle rettigheder.

Efter bevisførelsen fandt retten ikke grundlag for at antage, at Moesgaard Meat A/S' konkurs, den efterfølgende stiftelse af Moesgaard Meat 2012 A/S og overdragelsesaftalen mellem konkursboet og det ny selskab skyldtes et ønske om at slippe ud af en gældende overenskomst.

Moesgaard Meat 2012 A/S blev derfor frifundet, og under hensyn til, at der således ikke eksisterede noget overenskomstforhold mellem Fødevareforbundet NNF og selskabet, fandtes forbundet, som havde tabt sagen, at skulle erstatte selskabets udgifter til advokatbistand med et passende beløb, der blev fastsat til 50.000 kr.

Som nævnt oven for i afsnittet om vikarsager blev der ved lov nr. 1369 af 16. december 2014 bl.a. åbnet mulighed for at indbringe sager om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, mod et vikarbureau, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, for Arbejdsretten, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation. I sådanne tilfælde træffer retten ifølge arbejdsretslovens § 19, stk. 3, afgørelse om sagsomkostninger efter reglerne i retsplejelovens kapitel 30.

## **Bilag 1**

### **Oversigt over samt resuméer af årets arbejdsretsdomme**

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

#### ***Emneopdelt oversigt***

##### ***Kompetence***

Dom af 23. oktober 2014 (AR2013.0724) DA for DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S mod LO for 3F for en fællestillidsrepræsentant.

*Arbejdsretten havde ikke kompetence til at behandle en sag mod fællestillidsrepræsentant.*

##### ***Ledelsesret***

Dom af 28. marts 2014 (AR2012.0777) LO for FOA mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland.

*Bod på 100.000 kr. til offentlig arbejdsgiver, der havde udøvet ledelsesretten uretmæssigt under en større generel afskedigelsesrunde.*

Dom af 9. oktober 2014 (AR2014.0004) LO for 3F mod DA for DI Overenskomst I ved DI for Smurfit Kappa Danmark A/S.

*Bod på 50.000 kr. for misbrug af ledelsesretten i forhold til 2 tillidsrepræsentanter.*

##### ***Fortolkning***

Kendelse af 9. oktober 2014 (AR2012.0618) LO for El-Forbundet mod DA for DI for BIC Electric Sp.z.o.o.

*Godtgjort, at beløb udbetalt som udstationeringstillæg, skulle medregnes som en del af den overenskomstmæssige mindsteløn.*

##### ***Overenskomstbrud***

Dom af 6. maj 2014 (AR2013.0687) LO for Dansk Jernbaneforbund mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB.

*Offentlig styrelse havde ikke begået brud på bemandingsaftale med lønmodtagerorganisation.*

*Særligt om organisationsfjendtlig adfærd*

Dom af 4. april 2014 (AR2013.0571) LO for Offentligt Ansattes Organisationer mod Moderniseringsstyrelsen for OPLOG Korsør.

*Offentlig institution havde ikke handlet organisationsfjendtligt over for lønmodtagerorganisation ved lokale lønforhandlinger.*

*Særligt om udmåling af bod*

Dom af 6. februar 2014 (AR2012.0553 m.fl.) LO for CO-industri mod DA for DI Overenskomst I ved DI for Piepenbrink Beslagsmedie, Veta A/S, MT Truck A/S, Andersen & Martini A/S og J. Nielsen Design ApS.

*Udmåling af bod ved manglende efterlevelse af forlig eller fællesmødepålæg i sager om bidrag til industriens uddannelsesfonde.*

Dom af 10. februar 2014 (AR2012.0643) LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ for ENCO A/S VVS.

*Bod til arbejdsgiver for erkendt overenskomstbrud ved ikke i tilstrækkeligt omfang at have taget stilling til og imødekommet medarbejdernes reelle ønsker om efter- og videreuddannelse.*

Dom af 11. april 2014 (AR2013.0031) LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ for Jeudan Servicepartner A/S.

*Bod til arbejdsgiver for erkendt overenskomstbrud ved ikke at etablere påkrævede velfærdsforanstaltninger.*

**Konflikt**

Dom af 16. januar 2014 (AR2013.0305) Lærernes Centralorganisation mod KL.

*Lockoutvarsel omfattede også lærere, som indmeldte sig i Danmarks Lærerforening, mens konflikten verserede.*

Dom af 20. februar 2014 (AR2013.0828) Hekabe Design GmbH mod LO for Malerforbundet for Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus.

*Kollektive kampskridt over for udenlandsk tjenesteyder til støtte for krav om overenskomst med henblik på at sikre udstationerede medarbejdere løn svarende til minimumsaflønningen efter dansk overenskomst berettiget.*

Dom af 9. april 2014 (AR2014.0028) Kim Johansen Transport OÜ mod LO for 3F.

*Fagforening var ikke berettiget til at iværksætte blokade og sympatikonflikter til støtte for overenskomstdækning af arbejde, som chauffører ansat hos et estisk selskab udfører på moderselskabets dansk registrerede biler.*

Dom af 13. juni 2014 (AR2013.0151) DA for Dansk Byggeri for Lind & Risør A/S mod LO for Blik- og Rørarbejderforbundet.

*Varsel om konflikt i overenskomstperioden var ikke lovligt.*

Dom af 31. oktober 2014 (AR2013.0270 og 0271) LO for FOA og FTF or BUPL mod KL.

*KL's vejledning af kommunerne under lærerkonflikt om at anvende skolepædagoger mv. til at føre tilsyn med elever var ikke i strid mod de pligter, der gælder for en part under en overenskomstmæssig arbejdskonflikt.*

### ***Virksomhedsoverdragelse***

Dom af 26. maj 2014 (AR2013.0002) LO for 3F mod DA for DI Overenskomst II ved DI for Elite Miljø A/S.

*Medarbejdere tillagt godtgørelse for efter udlicitering af kommunal arbejdsopgave at være blevet pålagt væsentligt højere arbejdstempo end forudsat i den kommunale overenskomsts lønsatser.*

### ***Kronologisk opstillede resuméer med henvisninger til praksis og litteratur***

#### **Dom af 16. januar 2014 (AR2013.0305)**

Lærernes Centralorganisation mod KL.

*Lockoutvarsel omfattede også lærere, som indmeldte sig i Danmarks Lærerforening, mens konflikten verserede.*

Den 28. februar 2013 varslede KL med virkning fra den 1. april 2013 lockout og boykot over for LC. Den 10. april vejledte KL igennem et indlæg på sin konfliktportal kommunerne om, at lærere, der meldte sig ind i Danmarks Lærerforening under konflikten, ikke ville blive omfattet af denne. LC indbragte KL for Arbejdsretten med henblik på at få landsforeningen til at anerkende, at også lærere, der meldte sig ind i Danmarks Lærerforening efter lockoutens ikrafttræden, var omfattet af lockouten. LC fandt desuden, at KL skulle betale en bod, da landsforeningens adfærd organisationsfjendtlig og dermed udgjorde et brud på parternes hovedaftale. Arbejdsretten udtalte, at det efter ordlyden af varslene var mest nærliggende at forstå det således, at det ikke alene omfattede de overenskomstansatte medlemmer af organisationer tilsluttet LC, herunder Danmarks Lærerforening, som var medlem ved konflikten, men også lærere, som indmeldte sig, mens konflikten verserede. Herefter tog Arbejdsretten LC's påstand herom til følge. Det fulgte af det anførte, at KL's vejledning af kommunerne om, at lærere, der meldte sig ind i Danmarks Lærerforening efter konflikten, ikke blev omfattet af konflikten, var forkert. Der var imidlertid ikke grundlag for at antage, at KL havde haft til hensigt at påvirke lærernes incitament til at melde sig ind i LC's organisationer, herunder Danmarks Lærerforening. KL's vejledning kunne efter Arbejdsrettens opfattelse derfor ikke anses som udtryk for organisationsfjendtlig adfærd i strid med parternes hovedaftale. Da der således ikke var sket et brud på hovedaftalen, blev KL frifundet for LC's påstand om betaling af bod.

*Henvisninger: ARD 80 (AT 1912 side 82) ARD 1087 (AT 1927 side 90) ARD 1089 (AT 1927 side 99) ATD 1225 (AT 1929 side 153) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5.udg.1994) side 322*

*Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3 udg. 2014) side 462*

#### **Dom af 6. februar 2014 (AR2012.0553 m.fl.)**

LO for CO-industri mod DA for DI Overenskomst I for Piepenbrink Beslagsmedie, Veta A/S, MT Truck A/S, Andersen & Martini A/S og J. Nielsen Design ApS.

*Udmåling af bod ved manglende efterlevelse af forlig eller fællesmødepålæg i sager om bidrag til industriens uddannelsesfonde.*

Sagerne, der blev behandlet i forbindelse med hinanden, angik udmåling af bod i tilfælde, hvor en sag er indbragt for Arbejdsretten som følge af, at overenskomstparterne ikke har kunnet opnå enighed på et fællesmøde, eller hvor en virksomhed ikke har efterlevet et forlig eller pålæg meddelt på et fællesmøde om indberetning af lønsummer og/eller betaling af bidrag til Industriens Kompetenceudviklingsfond, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og DA/LO udviklingsfonden. Arbejdsretten fastslog bl.a., at en virksomheds manglende eller forsinkede efterlevelse af et forlig indgået mellem overenskomstens parter og af fællesmødeafgørelser, herunder forlig indgået på et fællesmøde, udgør et selvstændigt overenskomstbrud, som kan indbringes for retten. Arbejdsretten udtalte videre, at en aftale af 8. november 2010 mellem CO-

industri og DI om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedrørende uddannelsesfondene ikke regulerer bodsudmåling i tilfælde, hvor en virksomheds manglende eller forsinkede efterlevelse af et forlig eller en fællesmødevedtagelse indbringes for retten. Der var ikke grundlag for at antage, at Arbejdsretten skulle være afskåret fra i givet fald at fastsætte en bod for et sådant særskilt overenskomstbrud, der overstiger den bod, som er blevet fastsat eller kunne fastsættes i henhold til det bodsskema, der er knyttet til aftalen. Tilsvarende gælder i tilfælde, hvor parterne ikke har kunnet enes om bodsstørrelsen, og sagen derefter indbringes for retten. Arbejdsretten udtalte endelig, at det bodsbeløb, som er eller kunne være fastsat i overensstemmelse med aftalen af 8. november 2010, som udgangspunkt passende kan forhøjes med ca. 1/5 heraf, dog mindst med 3.000 kr. Dette udgangspunkt kan fraviges, hvis der foreligger særlige forhold eller undskyldende omstændigheder. Arbejdsretten fastsatte herefter bodsbeløbet for de enkelte sager i overensstemmelse med de beskrevne principper.

*Henvisninger: ARD 1986.274 (AT 1987 side 102) ARD 1988.300 (AT1990 side 21) ARD 1989.423 (AT1990 side 108) ARD 1999.420 (AT 1999 side 93) ARD 2001.297 (AT 2001 side 101) ARD 2002.718 (AT 2003 side 53) ARD 2004.1061 (AT 2005 side 144) RFM 2007.1028 m.fl. (AT 2009 side 168) Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) side 615f og side 622 Ole Hasselbalch: Arbejdsprocesret (2008) side 134f*

#### **Dom af 10. februar 2014 (AR2012.0643)**

LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ for ENCO A/S VVS.

*Bod til arbejdsgiver for erkendt overenskomstbrud ved ikke i tilstrækkeligt omfang at have taget stilling til og imødekommet medarbejdernes reelle ønsker om efter- og videreuddannelse.*

Spørgsmålet var om virksomheden skulle betale til bod til Blik- og Rørarbejderforbundet for manglende overholdelse af pkt. 18 i VVS Overenskomst 2010-2012 om medarbejdernes ret til 2 ugers efter- og videreuddannelse pr. kalenderår. Det var under sagen ubestridt, at tillidsrepræsentanten den 12. april 2011 afleverede medarbejdernes ønsker om efter- og videreuddannelse for kalenderåret 2011 til direktøren. Arbejdsretten lagde herudover til grund, at tillidsrepræsentanten på møderne i samarbejdsudvalget og i forhold til direktøren løbende forsøgte at få gennemført medarbejdernes ret til efter- og videreuddannelse, herunder udarbejdede flere kursusplaner med henblik på den konkrete gennemførelse. Medarbejdernes overenskomstmæssige ret til efter- og videreuddannelse for kalenderåret 2011 blev imidlertid kun i beskedent omfang opfyldt af virksomheden, der som følge heraf også erkendte at have begået overenskomstbrud. Virksomheden gjorde imidlertid gældende, at der forelå formildende omstændigheder, herunder en arbejdsleders langvarige sygdomsfravær. Arbejdsretten udtalte bl.a., at der efter karakteren og grovheden af det begåede forhold, herunder det betydelige antal medarbejdere, som ikke fik den ønskede efter- og videreuddannelse, og da der ikke forelå formidlende omstændigheder, var forskyldt en bod, som under de foreliggende omstændigheder skønsmæssigt kunne fastsættes til 200.000 kr.

#### **Dom af 20. februar 2014 (AR2013.0828) uden faglige dommere.**

Hekabe Design GmbH mod LO for Malerforbundet for Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus *Kollektive kampskridt over for udenlandsk tjenesteyder til støtte for krav om overenskomst med henblik på at sikre udstationerede medarbejdere løn svarende til minimumsaflønningen efter dansk overenskomst berettiget.*

En afdeling af malerforbundet tilkendegav, at man ville varsle blokade mod en tysk virksomhed, der udførte malerarbejde i forbindelse med renoveringen af et hotel i Danmark og aflønnede sine udstationerede medarbejdere med en timesats, som lå væsentligt under timelønnen i den danske brancheoverenskomst for malerområdet. Arbejdsretten fandt ikke, at det forhold, at malerarbejdet

kun udgjorde en del af en mere omfattende entreprise, var til hinder for, at fagforeningen kunne kræve overenskomst for dette. At ingen af de ansatte var faglærte malere eller medlemmer af fagforeningen kunne efter fast arbejdsretlig praksis heller ikke føre til noget andet resultat. Da fagforeningen havde opfyldt betingelsen i udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, for iværksættelse af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere (henvisning til repræsentativ dansk overenskomst, hvoraf fremgår hvilken løn, der skal betales), og EU's udstationeringsdirektiv som fortolket ved Laval-dommen fra 2007 ikke var til hinder for iværksættelse af kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af overenskomst med det formål at sikre udstationerede en aflønning, der svarer til minimumsaflønningen efter den danske brancheoverenskomst, blev den frifundet for påstanden om at være uberettiget til at iværksætte blokade eller andet kampskridt.

*Henvisninger: ARD 1992.256 (AT 1993 side 87) ARD 2001.589 (AT 2001 side 78) ARD 2005.839 (AT 2005 side 159) ARD 2012.0341 (AT 2012 side 46) EU-domstolen 18. december 2007 (C-341/05) Jens Kristiansen: Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer (2013) side 206 og 209. Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) side 438 og 459f*

#### **Dom af 28. marts 2014 (AR2012.0777)**

LO for FOA mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland.

*Bod til offentlig arbejdsgiver, der havde udøvet ledelsesretten uretmæssigt under en større generel afskedigelsesrunde.*

I forbindelse med en større generel afskedigelsesrunde gjorde Region Sjælland det til en betingelse for omplacering af medarbejdere til en anden stilling end den, de hidtil havde varetaget, at de pågældende skulle opsiges deres hidtidige stillinger, hvorved de samtidig gav afkald på deres opsigelsesvarsel efter overenskomsten og funktionærloven. For de berørtes vedkommende indebar de tilbudte nye stillinger en lavere løn og en kortere arbejdstid, som ville gælde straks fra tiltrædelsen i disse. Såfremt medarbejderne ikke accepterede tilbuddet om en ny stilling på de nævnte vilkår, ville de blive opsagt fra deres hidtidige stillinger med deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Det fulgte af regionens egne retningslinjer for omplacering, at man anså de medarbejdere, der blev tilbudt omplacering, som de bedst kvalificerede blandt de, der kunne være tale om at ansætte i de tilbudte stillinger. Dette var i overensstemmelse med regionens pligt til som offentlig myndighed at ansætte de bedst kvalificerede i stillingerne. Ved at stille krav om, at ansøgerne skulle opsiges deres hidtidige stillinger for at kunne opnå ansættelse i den ny stilling, havde regionen imidlertid gjort medarbejdernes accept af dette vilkår og ikke medarbejdernes kvalifikationer til hovedkriteriet for at blive ansat i de nye stillinger. Arbejdsretten fandt, at Region Sjælland herved havde udøvet sin ledelsesret uretmæssigt og fastsatte efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder boden herfor til 100.000 kr.

#### **Dom af 4. april 2014 (AR2013.0571)**

LO for Offentligt Ansattes Organisationer mod Moderniseringsstyrelsen for OPLOG Korsør.

*Offentlig institution havde ikke handlet organisationsfjendtligt over for lønmodtagerorganisation ved lokale lønforhandlinger.*

Spørgsmålet var, om OPLOG Korsør ved lokale lønforhandlinger (ny løn) i 2013 havde handlet organisationsfjendtligt og i strid med § 1, stk. 2, og § 3, stk. 1, i hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu OAO). I hovedaftalens § 1, stk. 2, og § 3, stk. 1, hedder det, at ministeriet hverken direkte eller indirekte vil lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere organiserer sig i en organisation tilsluttet OAO, og at det anerkender sidstnævnte som forhandlingsberettiget organisation. Som led i de lokale lønforhandlinger var der blevet afholdt en lønsamtale mellem en medarbejder og dennes nærmeste foresatte ved OPLOG Korsør. Der blev i den forbindelse udfyldt et lønsamtale- og indstillingsskema, hvor der i rubrikken forhandlings-



berettiget organisation blev anført Det Faglige Hus, og hvor den foresatte som begrundelse for indstillingen havde anført bl.a., at medarbejderen i flere år havde valgt ikke at blive indstillet til vederlag, da han var medlem af Det Faglige Hus. Den foresatte mente imidlertid, at han burde indstilles på trods af dette, da han var en vigtig krumtap i afdelingen. Arbejdsretten udtalte bl.a., at angivelsen af Det Faglige Hus som forhandlingsberettiget organisation/den manglende rettelse heraf alene kunne betegnes som en formel fejl, og at OPLOG Korsør under hele forløbet havde ageret ud fra, at det var Dansk Metal og ikke Det Faglige Hus, der var forhandlingsberettiget organisation. Retten fastslog videre, at der ikke var grundlag for at forstå tilførslen i lønsamtale- og indstillingsskemaet på en sådan måde, at OPLOG Korsør ved indstillingen af medarbejderen til et engangsvederlag havde tillagt hans medlemskab af Det Faglige Hus betydning. I spørgsmålet om OPLOG Korsør mod bedre vidende havde erklæret nylønsforhandlingerne for afsluttede og undladt at uddele lokale lønmidler til medarbejdere på Dansk Metals forhandlingsområde som sanktion for, at sagen var videreført fagretsligt, fastslog Arbejdsretten, at det var Dansk Metal, der havde trukket sig fra de lokale lønforhandlinger. OPLOG Korsør blev herefter frifundet.

*Henvisninger: ARD 1990.289 (AT 191 side 71) ARD 1996.271 (AT1997 side 87) ARD 2000.298 (AT 2001 side 16) ARD 2002.025 (AT 2002 side 81) ARD 2003.893 (AT 2004 side 62) UfR 1997 side 1508 H UfR 2005 side 2111 H UfR 2006 side 657/2 V UfR 2009 side 2134/2 H UfR 2013 side 3306 H Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2. udg.2008) side 112-15 og 346-50. Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret III (2009) side 2202f og 2919-22 Jens Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2. udg.2008) side 214-16 Personaleadministrativ vejledning pkt. 11.7*

**Dom af 9. april 2014** (AR2014.0028) uden faglige dommere.

Kim Johansen Transport OÜ mod LO for 3F.

*Fagforening var ikke berettiget til at iværksætte blokade og sympatikonflikter til støtte for overenskomstdækning af arbejde, som chauffører ansat hos et estisk selskab udfører på moderselskabets dansk registrerede biler*

Sagens hovedspørgsmål var, om 3F var berettiget til at iværksætte blokade og sympatikonflikter til støtte for overenskomstdækning af det arbejde, som chauffører ansat hos det estiske selskab Kim Johansen Transport OÜ udfører på moderselskabet Kim Johansen International Transport A/S' dansk registrerede biler. Arbejdsretten lagde bl.a. til grund, at chaufførernes kørsel i Danmark i de dansk registrerede biler udgør en beskeden del af det samlede antal kørte kilometer i de pågældende biler, og at chaufførernes arbejde her i landet må betragtes som et naturligt og underordnet led i de internationale transporters gennemførelse. Arbejdsretten fandt herefter, at der måtte kræves særlige omstændigheder for, 3F's interesse i at opnå en overenskomst med Kim Johansen Transport OÜ vedrørende det omhandlede arbejde kunne anses for at være af fornøden styrke og aktualitet. Retten fandt, at der ikke forelå sådanne særlige omstændigheder; og 3F's interesse i at opnå en overenskomst med Kim Johansen Transport OÜ for arbejdet var herefter ikke af en sådan passende styrke og aktualitet, at den varslede blokade og de deraf afledte sympatikonflikter var berettigede.

*Henvisninger: ARD 2000.455 (AT 2000 side 79) EU-domstolen 18. december 2007 (C-341/05) Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) side 436*

**Dom af 11. april 2014** (AR2013.0031)

LO for Blik- og Rørarbejderforbundet mod DA for TEKNIQ for Jeudan Servicepartner A/S.

*Bod til arbejdsgiver for erkendt overenskomstbrud ved ikke at etablere påkrævede velfærdsforanstaltninger.*

Sagen angik udmåling af en bod, som Jeudan Servicepartner A/S skulle betale til Blik- og Rørarbejderforbundet, da selskabet havde erkendt ikke at have overholdt overenskomstens regler om velfærdsforanstaltninger ved arbejde, der oversteg 2 uger. Det fremgik af sagen, at Jeudan

Servicepartner A/S ved arbejdets begyndelse på byggepladsen og 3-4 uger frem ingen velfærdsforanstaltninger havde etableret for de to VVS medarbejdere, der gik på pladsen, og at selskabet herefter rettede delvis for sig, dog således at der aldrig blev etableret et bad. Arbejdsretten udtalte bl.a., at der ved udmåling af boden ikke var grundlag for at fravige princippet om, at en bod skal udmåles under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5. Den konkrete besparelse, som Jeudan Servicepartner A/S havde fået ved ikke at etablere nogen form for velfærdsforanstaltninger, indgik dermed som en blandt flere omstændigheder ved bodsudmålingen. Ved fastsættelsen af bodens størrelse lagde retten i skærpende retning vægt på karakteren og grovheden af forholdet, herunder varigheden af den periode, hvor Jeudan Servicepartner A/S ingen velfærdsforanstaltninger havde etableret. I skærpende retning tillagdes det endvidere vægt, at Jeudan Servicepartner A/S tidligere havde betalt en bod for overtrædelse af reglerne om velfærdsforanstaltninger. Arbejdsretten fastsatte skønsmæssigt boden til 20.000 kr.  
*Henvisninger: ARD 1989.030 (AT 1989 side 114) ARD 2000.245 (AT 2002 side 6) RFM 2003.1276 (AT 2004 side 119) ARD 2007.445 (AT 2008 side 81) Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) side 459f og 638*

#### **Dom af 6. maj 2014 (AR2013.0687)**

LO for Dansk Jernbaneforbund mod Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB.  
*Offentlig styrelse havde ikke begået brud på bemandingsaftale med lønmodtagerorganisation.*  
Arbejdsretten fastslog, at en aftale om principper for bemanding af tog var en kollektiv aftale med overenskomstmæssig status. Dansk Jernbaneforbund havde imidlertid ikke godtgjort, at aftalens bestemmelser indeholder ufravigelige bemandingskrav, og retten fandt det godtgjort, at DSB havde tilstræbt, at bemandingen af tog skete i overensstemmelse med aftalens principper. Planlægningsudvalget, hvor der er repræsentanter fra bl.a. DSB's planlægningsafdeling og Dansk Jernbaneforbund, skulle ikke inddrages, hvis DSB på grund af f.eks. kortvarig forøgelse af sygefravær måtte fravige bemandingsprincipperne for konkrete togsæt. DSB blev derfor frifundet for Dansk Jernbaneforbunds krav om bod.  
*Henvisning: RFM 2004.193 (AT 2007 side 196)*

#### **Dom af 26. maj 2014 (AR2013.0002)**

LO for 3F mod DA for DI Overenskomst II ved DI for Elite Miljø A/S.  
*Medarbejdere tillagt godtgørelse for efter udlicitering af kommunal arbejdsopgave at være blevet pålagt væsentligt højere arbejdstempo end forudsat i den kommunale overenskomsts lønsatser.*  
To medarbejdere overgik til ansættelse hos en privat arbejdsgiver i forbindelse med udliciteringen af en kommunal rengøringsopgave. Umiddelbart herefter, og mens vilkårene i den kommunale overenskomst fortsat fandt anvendelse i deres individuelle ansættelsesforhold, blev medarbejderne pålagt at arbejde i et betydeligt forøget arbejdstempo. Arbejdsretten lagde til grund, at lønsatserne i den kommunale overenskomst er baseret på, at rengøringsarbejdet udføres i et normalt arbejdstempo. Den private arbejdsgiver krævede, at medarbejderne skulle arbejde i et væsentligt forøget arbejdstempo, der fordrede en ekstraordinær indsats. Retten fastslog, at dette var i strid med den kommunale overenskomsts forudsætninger med hensyn til lønsatserne, og et sådant krav kunne ikke stilles i kraft af ledelsesretten. Medarbejderne havde derfor krav på kompensation i form af en skønsmæssigt fastsat godtgørelse.  
*Henvisninger: ARD 2003.632 (AT2004 side 52) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg.1994) side 547ff Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2. udg.2008) side 372 Mogens Hornslet: Faglig voldgift 1 (2008) side 157*

#### **Dom af 13. juni 2014 (AR2013.0151)**

DA for Dansk Byggeri for Lind & Risør A/S mod LO for Blik- og Rørarbejderforbundet.

*Varsel om konflikt i overenskomstperioden var ikke lovligt.*

I 2010 opstod der en uoverensstemmelse mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og Lind & Risør A/S om, hvorvidt landspriskuranten og rørprislisten er gældende for det blikkenslager- og rørarbejde, der udføres af virksomheden. Da parterne ikke kunne blive enige, blev sagen indbragt for en faglig voldgiftsret. Ved opmandskendelse af 1. februar 2012 blev det fastslået, at Rørprislisten ikke gælder for Lind & Risør, jf. overenskomstens § 22, stk. 11, og det blev bl.a. anført, at eventuelt akkordarbejde alene skal behandles efter overenskomstens § 22, stk. 1-10. For Arbejdsretten var spørgsmålet, om Blik- og Rørarbejderforbundet lovligt kunne varsle konflikt med henblik på at få virksomheden til at tiltræde rørprislisten. På baggrund af opmandskendelsen fandtes det at må lægges til grund, at overenskomstens akkordbestemmelser i § 22, stk. 1-10, finder anvendelse på det blikkenslager- og rørarbejde, der udføres af Lind & Risør. Retten udtalte, at Blik- og Rørarbejderforbundet, henset til at arbejdet i virksomheden er dækket af overenskomsten for metal- og blik- og rørarbejde, som forbundet er part i, ikke lovligt i overenskomstperioden kan iværksætte konflikt med henblik på at få Lind & Risør til at tiltræde den rørprisliste, som virksomheden efter samme overenskomsts § 22, stk. 11, er undtaget fra.

*Henvisning: FV2011.0043 kendelse af 1. februar 2012*

#### **Kendelse af 9. oktober 2014 (AR2012.0618)**

LO for EI-Forbundet mod DA for DI for BIC Electric Sp.z.o.o.

*Godtgjort, at beløb udbetalt som udstationeringstillæg, skulle medregnes som en del af den overenskomstmæssige mindsteløn.*

Spørgsmålet var, om en virksomhed havde betalt korrekt overenskomstmæssig løn i forbindelse med arbejde udført i Danmark af tre udstationerede polske arbejdstagere. Klager havde under hovedsagen nedlagt påstand om betaling af bod. Indklagede havde påstået frifindelse. Arbejdsretten tog ved en delafgørelse stilling til, om beløb, der i henhold til lønsedlerne var udbetalt som ekstrabetaling for udstationering uden indeholdelse af skat, indgik som en del af den overenskomstmæssige løn. Retten udtalte, at overenskomsten skulle fortolkes i overensstemmelse med udstationeringsdirektivet. Da udstationeringstillæggene var udbetalt uden fradrag for socialsikringsbidrag, pension og skat var der skabt en formodning for, at de var givet som godtgørelse for udgifter, der reelt var afholdt i forbindelse med udstationeringen, og det påhvilede herefter virksomheden at afkræfte denne formodning, hvis de helt eller delvis skulle kunne anses som løn. Efter bevisførelsen fandtes virksomheden at have afkræftet denne formodning, hvorfor udstationeringstillæggene udgjorde en løndel, som kunne henregnes til mindstelønnen

*Henvisning: ARD 2008.464 (AT 2011 side 1)*

#### **Dom af 9. oktober 2014 (AR2014.0004)**

LO for 3F mod DA for DI Overenskomst I ved DI for Smurfit Kappa Danmark A/S.

*Bod på 50.000 kr. for misbrug af ledelsesretten i forhold til 2 tillidsrepræsentanter.*

Spørgsmålet var, om en virksomhed ved at pålægge to tillidsrepræsentanter en forpligtelse til ikke at udtale sig om dens forhold udadtil havde handlet i strid med hovedaftalens § 4 om udøvelse af ledelsesretten, hovedaftalens § 1 om organisationsfjendtlige handlinger og emballageoverenskomstens § 3, nr. 20, om pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde. Virksomheden havde udarbejdet et forretningsskik- og adfærdskodeks, som bl.a. indeholdt retningslinjer om insiderhandel, fortrolighed og om udtalelser på vegne af virksomheden. Efter en mailkorrespondance mellem de to tillidsrepræsentanter og direktøren om forbud mod insiderhandel i en closed period, modtog de to tillidsrepræsentanter enslydende breve, hvoraf bl.a. fremgik, at de fremover skulle undlade at udtale sig om virksomhedens forhold udadtil. De blev samtidig gjort

opmærksom på, at man betragtede ethvert brud på denne loyalitets- og tavshedsforpligtelse som meget alvorlig. Arbejdsretten fandt, at der efter bevisførelsen ikke var grundlag for at fastslå, at brevene indebar en organisationsfjendtlig handling i strid med hovedaftalens § 1 eller emballageoverenskomstens § 3, nr. 20. Der var mellem parterne enighed om, at de retningslinjer, der fremgik af forretningsskik- og adfærdskodeks, var gældende, og at de ikke krænkede hovedaftalens § 4. Retten fandt, at det tavshedsplæg, der var indeholdt i brevene til de to tillidsrepræsentanter, var formuleret helt generelt som omfattende enhver udtalelse udadtil om virksomhedens forhold, og det var dermed efter ordlyden langt mere vidtgående, end hvad der fremgik af forretningsskik- og adfærdskodeks. Retten lagde efter bevisførelsen til grund, at der først på fællesmødet, som blev afholdt ca. en måned efter, at brevene blev udleveret til tillidsrepræsentanterne, fra arbejdsgiverside blev givet udtryk for, at brevene alene gengav den gældende forretningsskik- og adfærdskodeks, og selv efter denne tilkendegivelse var der i en periode frem til hovedforhandlingen i Arbejdsretten usikkerhed om, hvorvidt virksomheden var af den opfattelse, at der gjaldt begrænsninger i de to tillidsrepræsentanters adgang til at udtale sig udadtil om virksomheden i forhold til, hvad der kunne udledes af forretningsskik- og adfærdskodeks. Retten fastslog derfor, at virksomheden havde misbrugt ledelsesretten i hovedaftalens § 4. Under hensyn til den betydelige usikkerhed, som tavshedsplæggene i brevene til de to tillidsrepræsentanter havde skabt for disse, udmålte Arbejdsretten en bod på 50.000 kr.  
*Henvisninger: AR 2003.103 (AT 2004 side 42) AR 2006.128 (AT 2007 side 44) AR 2011.0291 (AT 2012 side 17) UfR 2009 side 2142 H Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2. udg. 2008) side 399-401 og Grundlæggende arbejdsret (2. udg. 2009) side 77 Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret II (2009) side 749f, 842f og 1581 Martin Gräs Lind: Medarbejdernes integritetsbeskyttelse i dansk ret (2006) side 245 Jacob Leman Madsen m.fl. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (2004) side 149*

**Dom af 23. oktober 2014 (AR2013.0724)**

DA for DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S mod LO for 3F for en fællestillidsrepræsentant.

*Arbejdsretten havde ikke kompetence til at behandle en sag mod fællestillidsrepræsentant.*

Sagen drejede sig om, hvorvidt et sagsanlæg ved Arbejdsretten mod en fællestillidsrepræsentant var afskåret som følge af arbejdsretslovens § 9, stk. 3, hvorefter sager efter bestemmelsens stk. 1, nr. 1-3, kun kan indbringes for retten, hvis overtrædelser er foretaget af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Arbejdsretten udtalte, at det påhviler den af egen drift at påse, at retten har saglig kompetence til at behandle en sag, der indbringes for den. En fællestillidsrepræsentant omfattes ikke af udtrykket lønmodtagerorganisation eller medlemmer af en sådan i fællesskab. Arbejdsretten havde derfor ikke kompetence til at behandle sagen, der herefter blev afvist.

*Henvisninger: ARD 9735 (AT 1983 side 84) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5.udg.1994) side 662-68 Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3.udg.2014) side 390-93 Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation (3.udg.2013) side 655*

**Dom af 31. oktober 2014 (AR2013.0270 og 0271)**

LO for FOA og FTF for BUPL mod KL.

*KL's vejledning af kommunerne under lærerkonflikt om at anvende skolepædagoger mv. til at føre tilsyn med elever var ikke i strid mod de pligter, der gælder for en part under en overenskomstmæssig arbejdskonflikt.*

Sagerne angik, om Kommunernes Landsforening i forbindelse med lockouten af de overenskomstansatte lærere i april 2013 vejledte kommunerne om at anvende skolepædagoger mv. til at føre

tilsyn med skoleelever i et omfang, der var i strid med de pligter, der gælder for en part under en overenskomstløs arbejdskonflikt. Sagerne vedrørte en situation, hvor en lærer og en pædagog forud for lockouten af lærerne i fællesskab havde varetaget undervisning, pædagogiske aktiviteter og tilsyn med eleverne i en børnehaveklasse/indskolingsklasse. Spørgsmålet var herefter, om pædagogen under lockouten lovligt kunne sættes til at føre tilsyn med hele klassen uden en reduktion i antallet af elever (KL's standpunkt), eller om pædagogen alene kunne sættes til at føre tilsyn med et forholdsmæssigt mindre antal børn i klassen (klagerens standpunkt). Arbejdsretten udtalte bl.a., at den tilsynsopgave, som skolepædagogerne mv. skulle varetage under lockouten af lærerne, var en del af deres sædvanlige arbejde og dermed ikke konfliktramt. Efter KL's vejledning skulle pædagogerne hverken undervise eller gennemføre pædagogiske aktiviteter med eleverne, mens lærerne var lockoutet. Det forhold, at pædagogerne blev sat til at varetage tilsynsopgaven på egen hånd i forhold til det samme antal elever i klassen som forud for lockouten, gav på den anførte baggrund ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at en efterlevelse af KL's vejledning førte til en forøgelse af pædagogernes arbejdsintensitet. Vejledningens forudsatte brug af pædagogerne medvirkede derfor ikke til at afbøde virkningerne af lockouten af lærerne på en måde, der var i strid med de pligter, der gælder for en part under en lovligt iværksat arbejdskonflikt. KL blev herefter frifundet.

*Henvisninger: ARD 5430 (AT1961 side 21) ARD 9420 og 9426 (AT 1981 side 142) ARD 1987.343 (AT 1987 side 158) ARD 2003.632 (AT 2004 side 52) ARD 2004.020 (AT 2004 side 91) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg. 1994) side 246-55 Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2. udg. 2008) side 565-72 og 649-68 Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret III (2009) side 2423-31 Niels Waage: Arbejdsretsloven (2. udg. 1997) side 160-63*

## **Bilag 2**

### **Oversigt over årets faglige voldgiftsafgørelser**

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

#### **Indhold**

##### Fortolkningsspørgsmål mv.

DI Overenskomst I

DI Overenskomst II

Overenskomster med Dansk Byggeri

Overenskomster med TEKNIQ

Overenskomster med HORESTA Arbejdsgiver

Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Overenskomster med Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Overenskomster med private arbejdsgivere

Statslige overenskomster

Regionale og kommunale overenskomster

##### Spørgsmål om overenskomstbrud

DI Overenskomst I

Overenskomster med Dansk Byggeri

Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Overenskomst med privat arbejdsgiver

Kommunal overenskomst

Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere

Spørgsmål om usaglig afskedigelse

Afskedigelsesnævnet

Privat ansættelse i øvrigt

Fagbevægelsen

Offentlig ansættelse

Særligt om tillidsrepræsentanter mv.

Formalitetsspørgsmål

**Oversigt**

***Fortolkningsspørgsmål mv.***

DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 1. april 2014.

FV2013.0161 Lene Pagter Kristensen

CO-industri for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Nordisk Wavin A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst (om medarbejdere, der oppebærer ledighedsydelse i henhold til loven om aktiv beskæftigelsespolitik, har ret til fratrædelsesgodtgørelse)*

Kendelse af 22. maj 2014.

FV2013.0202 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for Dito Bus A/S.

*Fortolkning af landsoverenskomsten for rutebilkørsel (om en medarbejder har krav på fuld løn i en situation, hvor den pågældende under barsels- og/eller forældreorlov på grund af sygdom bliver ude af stand til at tage vare på sit barn, og den anden forælder i konsekvens heraf indtræder i medarbejderens ret til orlov)*

Forlig efter tilkendegivelse af 12. juni 2014.

FV2014.0001 Lene Pagter Kristensen (19. maj 2014)

Fødevareforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for Lantmännen Unibake Denmark A/S.

*Fortolkning og afgørelse i henhold til den fødevareindustrielle overenskomst (om med hvilket varsel virksomheden kan ændre arbejdstidens placering, hvis den i henhold til parternes lokalaftale herom har varslet etablering af en 40-timers arbejdsuge)*

Kendelse af 31. august 2014.

FV2013.0051 Børge Dahl

3F Privat Service, Hotel og Restauration mod DI Overenskomst II ved DI for ISS Facility Services A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til serviceoverenskomsten (om aflønning for kørsel i teambil og krav på skurpenge)*

Kendelse af 19. oktober 2014.

FV2014.0089 Børge Dahl

CO-industri for Dansk Metal for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Melfar Bil-Center A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst (om der i forbindelse med uddannelse, som er besluttet af arbejdsgiver og foregår på et særligt uddannelsessted, er krav på løn med tillæg af overtidsbetaling for transporttiden til og fra kursusstedet)*

Kendelse af 20. oktober 2014.

FV2013.0199 Børge Dahl, Thomas Rørdam og Poul Dahl Jensen

CO-industri på egne vegne og for HK/Privat mod DI overenskomst I ved DI for SEAS-NVE Amba.

*Fortolkning af industriens funktionæroverenskomst (om rækkevidden af bestemmelse om forhandlingsret for forbund i tilfælde, hvor overenskomsten som følge af manglende opfyldelse af 50 % reglen ikke er sat i kraft på virksomheden)*

Forlig efter tilkendegivelse af 31. oktober 2014.

FV2013.0190 Niels Waage, Poul Sørensen og Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund, Industri Emballage, mod DI Overenskomst I ved DI for Smurfit Kappa Danmark A/S.

*Fortolkning af emballageoverenskomsten (om virksomheden handlede i strid med overenskomsten eller dennes forudsætninger, da der blev indført en af de ansatte selvbetalt sundhedsforsikring)*

Kendelse af 11. november 2014.

FV2013.0130 Lene Pagter Kristensen Poul Dahl Jensen og Børge Dahl

CO-industri for Dansk Metal og Dansk El-Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for KONE A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til industriens overenskomst (om betaling for befordringstid til medarbejdere, der benytter firmabil, som de selv fører, når de kører til og fra et udearbejdssted uden for normal arbejdstid)*

Forlig efter tilkendegivelse af 20. november 2014.

FV2014.0054 Lene Pagter Kristensen (5. november 2014)

Fødevarerforbundet NNF mod DI Overenskomst I ved DI for Fertin Pharma A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om det følger af en lokalaftale, at en medarbejder, som fritstilles i forbindelse med sin opsigelse, kan kræve opsparede afspadsringstimer udbetalt, såfremt vedkommende ønsker dette frem for afspadsring)*

Forlig efter tilkendegivelse af 20. november 2014.

FV2014.0026 Lene Pagter Kristensen (6. november 2014)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til landsoverenskomsten for rutebilkørsel (om en foranstaltning til synliggørelse af kapacitetsproblemer gående ud på, at et busselskabs chauffører via indtastning af koder skulle indberette, hvornår alle sæder/ståpladser skønnedes besat, var en trafiktælling som omhandlet i parternes overenskomst)*

Kendelse af 27. november 2014.

FV2014.0108 Poul Dahl Jensen

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for FF Skagen A/S.

*Fortolkning og afgørelse (om FF Skagen ved fiskefartøjers landing af industrifisk til virksomheden har pligt til at anvende lastoptagere på Skagen Havn og til i øvrigt at følge den overenskomst, der er indgået mellem DI Overenskomst II (HTS-A Vendsyssel) og 3F Frederikshavn gældende for arbejdere beskæftiget hos det nu konkursramte Skagen Lossekompani)*

Kendelse af 11. december 2014.

FV2014.0118 Poul Dahl Jensen

Faglig Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Persolit Entreprenørfirma A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til isoleringsoverenskomsten (om en medarbejder har krav på betaling efter taksterne for kost og logi, når den pågældende i firmabil befordrer sig mere end 85 km hver vej til og fra arbejde)*

### DI Overenskomst II

Forlig efter tilkendegivelse af 28. januar 2014.

FV2013.0118 Niels Waage

Dansk Metal og Dansk EI-forbund mod DI Overenskomst II ved DI for Arla Foods, Korsvej Mejeri.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om der er krav på holddriftstillæg i forbindelse med tilkald)*

Kendelse af 7. februar 2014.

FV2013.0139 Lene Pagter Kristensen

Serviceforbundet, Landsammenslutningen for Rengøring og Service samt 3F Privat Service, Hotel og Restauration for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for ISS Facility Services A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til serviceoverenskomsten (om hvornår medarbejdere har krav på godtgørelse for tid og udgifter ved transport mellem flere arbejdssteder)*

Forlig efter tilkendegivelse af 2. december 2014.

FV2014.0039 Lene Pagter Kristensen (27. november 2014)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II ved DI for Compass Group Danmark A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til serviceoverenskomsten (om der for virksomheden består en overenskomst- eller kutymemæssig forpligtelse til at anerkende, at der ved kontrolstudier afsættes mellem 5 og 8 % af arbejdstiden til personlig tid)*

Forlig efter tilkendegivelse af 20. december 2014.

FV2014.0075 Lene Pagter Kristensen (16. december 2014)

Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst II ved DI for Forenede Service A/S.

*Fortolkning og afgørelse (om en række medarbejdere, som blev virksomhedsoverdraget havde optjent ferietillæg efter den kommunale overenskomst, således at de til brug for den til optjeningen svarende ferieafholdelse efter overdragelsen havde krav på 2,35 % i ferietillæg og ikke kun det tillæg på 1 %, som følger af ferieloven)*

### Overenskomster med Dansk Byggeri

Forlig efter tilkendegivelse af 27. februar 2013.

FV2013.0140 Niels Waage

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for HHM A/S.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om tidsmæssige spørgsmål vedrørende overenskomstdækning for virksomheder, der meldes ind i arbejdsgiverforeningen)*



Kendelse af 5. marts 2014.  
FV2012.0180 Tine Vuust  
Malerforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Zdania Holding ApS.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Kendelse af 30. juni 2014.  
FV2014.0043 Mogens Kroman  
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Fugegruppen/Rybergs Fugeteknik.  
*Fortolkning (om hvilken overenskomst fugearbejde udført af forskellige personalegrupper er dækket af)*

#### Overenskomster med TEKNIQ

Forlig efter tilkendegivelse af 12. maj 2014.

FV2013.0158 Poul Sørensen

Dansk El-Forbund for 4 medlemmer mod TEKNIQ for Lindpro A/S.

*Fortolkning (om der i henhold til en lokalaftale fortsat var krav på betaling af rådighedstillæg, efter den kunde, som lokalaftalen angik, var gået konkurs)*

Forlig efter tilkendegivelse af 23. maj 2014.

FV2014.0022 Jon Stokholm (29. april 2014)

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ for VVS og Varmeteknik A/S.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om der er pligt til at betale sygeløn, selvom ansættelsesforholdet er ophørt)*

Forlig efter tilkendegivelse af 13. november 2014.

FV2014.0104 Jon Stokholm (4. november 2014)

Blik- og Rørarbejderforbundet mod TEKNIQ.

*Fortolkning (om rørprislisten under forligsmandens mæglingsforslag skal anses for en normal- eller minimallønsoverenskomst)*

#### Overenskomster med HORESTA Arbejdsgiver

Forlig efter tilkendegivelse af 8. februar 2014.

FV2013.0180 Niels Waage (4. februar 2014)

3F mod HORESTA Arbejdsgiver.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til hovedoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet (om forståelse af beskæftigelseskravet i bestemmelsen om løn under sygdom)*

Kendelse af 30. juni 2014.

FV2014.0003 Poul Dahl Jensen

Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund mod HORESTA Arbejdsgiver på vegne Danmarks organisation for selvstændige frisører og kosmetikere.

*Fortolkning af wellnessoverenskomsten (om elever er berettiget til frihed med løn i forbindelse med barns 1. sygedag)*

Kendelse af 18. september 2014.

FV2014.0036 Marianne Levy

Fagligt Fælles Forbund mod HORESTA Arbejdsgiver for Select Service Partner Danmark A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om overenskomstregler vedrørende spisepauser skal fortolkes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen)*

#### Overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Forlig efter tilkendegivelse af 25. april 2014.

FV2013.0176 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

*Fortolkning af parternes overenskomster (om kørsel i forbindelse forstyrrelser i togdriften af mere en 3 dages varighed er omfattet af overenskomsten for rutebilkørsel og ikke af overenskomsten for turistbuschauffører mv.)*

Forlig efter tilkendegivelse af 13. juni 2014.

FV2013.0148 Lene Pagter Kristensen (27. maj 2014)

3F Transportgruppen mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Dansk Supermarked A/S.

*Fortolkning af lageroverenskomst (om der ved afholdelse af frihed på en 1. maj efter kl. 12 skal betales løn for hele den pågældende dag)*

#### Overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Forlig efter tilkendegivelse af 3. april 2014.

FV2013.0200 Tine Vuust

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod GLS-A for I.M. Plantemiljø.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten for gartnerier og planteskoler (om uddannelsen som blomsterdekoratør berettiger ansat i en virksomhed, som beskæftiger sig med vedligeholdelse af planter i kontormiljøer, til indplacering som tillært og/eller et timelønstillæg)*

Forlig efter tilkendegivelse af 10. november 2014.

FV2014.0079 Jens Kristiansen.

HK Privat mod GLS-A for Agri Nord.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes HK-overenskomst (om pålagt afspadsering af overarbejde efter opsigelse og efterfølgende fritstilling forudsatte et varsel på 7 dage)*

#### Overenskomster med Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Kendelse af 19. oktober 2014.

FV2014.0098 Børge Dahl

3F København (tidligere Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund) mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Komdis A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til budoverenskomsten for hovedstadsområdet (om beregningsudvalgets indhentning af oplysninger og kompetence samt udformningen af en omdelingsvirksomheds beregningsystem)*

Forlig efter tilkendegivelse af 3. december 2014.

FV2014.0083 Niels Waage

Fagligt Fælles Forbund mod Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Nordjyske Distribution A/S.

*Fortolkning af parternes provinsoverenskomst for bude (om § 3, stk. 2, 4. afsnit hvorefter væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/løn kan ske med 14 dages varsel, herunder hvorvidt eller i hvilket omfang tillæg til mindstelønnen kan bortvarsles i medfør af bestemmelsen)*

### Overenskomst med andre private arbejdsgiverforeninger

Forlig efter tilkendegivelse af 7. januar 2014.

FV2013.0142 Jens Kristiansen

Dansk Metal mod Autobranchens Arbejdsgiverforening for Olsen Biler A/S.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om funktionærlignende ansat mister retten til fratrædelsesgodtgørelse ved egen kontraopsigelse)*

Kendelse af 23. april 2014.

FV2013.0043 Vibeke Rønne

Dansk Journalistforbund mod Foreningen af TV2-regioner.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om visse former for benyttelse af ophavsretligt beskyttede værker kan anses for vederlagt ved almindelig løn eller skal vederlægges på anden måde)*

Forlig efter tilkendegivelse af 17. september 2014.

FV2014.0062 Poul Sørensen

Malerforbundet i Danmark mod Danske Malermestre.

*Fortolkning (om parternes overenskomst med tilhørende prisliste skal anses for en normal- eller minimallønsoverenskomst)*

Forlig efter tilkendegivelse af 8. december 2014.

FV2014.0111 Niels Waage

Kristelig Fagforening mod Kristelig Arbejdsgiverforening.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om flexkørsel på timeløn skal vederlægges efter persontransportsatsen eller taxisatsen)*

Forlig efter tilkendegivelse af 11. december 2014.

FV2012.0158 Thomas Rørdam (2. december 2014)

HK Privat mod Grafisk Arbejdsgiverforening for Scandinavian Book.dk A/S.

*Fortolkning (om viderebehandling af digitalprintet papir er omfattet af serigraf- og digitalprintoverenskomsten eller af den grafiske overenskomst, speciel del IV, bogbinderfaget)*

### Overenskomster med private arbejdsgivere

Forlig efter tilkendegivelse af 7. februar 2014.

FV2013.0143 Poul Sørensen

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

*Fortolkning af tiltrådt norsk overenskomst efter kompetencespørgsmålet var afgjort ved en kendelse af 18. december 2013 (om vedkommende havde krav på utenbystillegg)*

Kendelse af 21. maj 2014.

FV2013.0124 Poul Sørensen

Prosa for Prosa/CSC-DK og Prosa CSC/GIS-Klubben mod CSC Danmark A/S.

*Fortolkning og afgørelse (om der er krav på betaling ifølge en lønreguleringsmekanisme aftalt i tilslutning til en overenskomst, når betalingen først forfalder efter overenskomsten er bortfaldet, men med virkning for tiden før)*

Forlig efter tilkendegivelse af 11. september 2014.

FV2014.0031 Jytte Scharling

Dansk Metal mod TV2 Danmark A/S.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om medarbejderne også ved selvvalgt uddannelse og efteruddannelse i overensstemmelse med hidtidig praksis har krav på løn under transporttiden)*

Kendelse af 8. december 2014.

FV2014.0077 Børge Dahl

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

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om operatørers ret til servicetillæg efter analoge maskiner er erstattet af digitale)*

#### Statslige overenskomster

Forlig efter tilkendegivelse af 6. februar 2014.

FV2013.0177 Jens Kristiansen (24. januar 2014)

Gymnasieskolernes Lærerforening mod Finansministeriet ved Moderniseringsstyrelsen.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om lærere ved gymnasie- og erhvervsskoler har krav på at få opgjort Deres overtid i henhold til de hidtidige overenskomster efter ny overenskomsters ikrafttræden pr. 1. august 2013)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. februar 2014.

FV2013.0186 Jens Kristiansen (3. februar 2014)

Danmarks Kirketjenerforening mod Kirkeministeriet.

*Fortolkning af parternes overenskomst (om kirketjenere kan få flyttet deres faste ugentlige fridage på andre dage bortset fra sønehelligdage som følge af, at der finder kirkelige aktiviteter sted på dem, selvom der f.eks. er tale om juleaftensdag)*

Kendelse af 10. marts 2014.

FV2013.0192 Jens Kristiansen

Dansk Magisterforening for et medlem mod Finansministeriet ved Moderniseringsstyrelsen.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om en ph.d.-stipendiat med fast skattebegünstiget ansættelse ved et udenlandsk universitet har krav på at afvikle barselsorlov i Danmark med den højere løn for stipendiater ved danske universiteter)*

Kendelse af 25. marts 2014.

FV2013.0127 Jytte Scharling

HK Stat mod Moderniseringsstyrelsen for Forsvarets Personeltjeneste.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om medarbejdere omfattet af civilarbejderloven har krav på pensionsbidrag af udligningstillæg og om eventuelle krav er bortfaldet som følge af forældelse eller passivitet.)*

Forlig efter tilkendegivelse af 3. april 2014.

FV2013.0174 Lene Pagter Kristensen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund mod Moderniseringsstyrelsen på egne vegne og for Tornbjerg Gymnasium.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om hvornår rektorer har krav på at blive henført til lønramme 38)*

Kendelse af 15. september 2014.

FV2013.0095 Børge Dahl

Ansatte Dyrlæggers Organisation, Den Danske Dyr lægeforening, mod Moderniseringsstyrelsen for DTU.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til AC-overenskomsten (om rådighedstillæg til dyrlæger omfatter ansatte i VIP-stillinger)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. oktober 2014.

FV2013.0094 Lene Pagter Kristensen (25. september 2014)

Offentligt Ansattes Organisationer og HK Stat mod Moderniseringsstyrelsen for Banedanmark.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om Banedanmark var afskåret fra i samme stillingsopslag at angive, at den opslåede stilling kan være dækket af alternative overenskomster, og om Banedanmark havde pligt til at anerkende, at to stillinger som personalekonsulent opslået i april 2009 hører under HK Stats dækningsområde)*

#### Regionale og kommunale overenskomster

Kendelse af 23. januar 2014.

FV2012.0053 Jytte Scharling

Fagligt Fælles Forbund og FOA mod KL for Vestforbrænding.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om en principaftale knyttede sig så tæt til overenskomsten med KL, at den ikke kunne anses for en lokalaftale, og om der var en fælles forståelse med hensyn til hvilken overenskomst, driftsassistenten skulle ansættes efter)*

Kendelse af 4. februar 2014.

FV2013.0113 Poul Søgaard

Praktiserende Lægers Organisation mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til overenskomsten om almen praksis (om Region Hovedstadens opsigelse af overenskomsten vedrørende Lægebetjeningen uden for dagtiden var overenskomststridig og bodspådragende)*

Kendelse af 18. marts 2014.

FV2013.0050 Poul Søgaard

Fagligt Fælles Forbund (Offentlig Gruppe) mod KL for Kara/Noveren.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om honorering af medarbejdere, som får inddraget en vagtlistefridag)*

Forlig efter tilkendegivelse af 19. maj 2014.

FV2013.0163 Lene Pagter Kristensen

Frederiksberg Kommunalforening mod KL for Frederiksberg Kommune.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om ansættelse som IT-supporter er omfattet af overenskomst for kontorpersonale og tandklinikassistenter eller overenskomst for håndværkere)*

Forlig efter tilkendegivelse af 2. juni 2014.

FV2013.0279 Vibeke Rønne (27. maj 2014)

KL mod KTO.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte finder anvendelse på en konkret tvist, der vedrører afskedigelse af en kommunaldirektør)*

Forlig efter tilkendegivelse af 9. september 2014.  
FV2013.0131 Vibeke Rønne (5. september 2014)  
FOA mod KL for Gentofte Kommune.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om pædagogmedhjælpere, der vender tilbage efter at have haft orlov til at tage pædagogisk assistentuddannelse må anses at have foretaget et stillingsskift med den følge, at tidligere lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg ikke bevares)*

Forlig efter tilkendegivelse af 5. november 2014.  
FV2014.0044 Vibeke Rønne (29. oktober 2014)  
FOA mod KL.

*Fortolkning af parternes overenskomstgrundlag (om månedslønnede handicappedsagere, der holder fri på en søgnehellidag, har krav på at få nedskrevet deres arbejdsnorm, eller om deres arbejdstid i stedet kan kræves lagt på andre dage)*

Forlig efter tilkendegivelse af 9. december 2014.  
FV2014.0107 Thomas Rørdam (3. december 2014)

Yngre Læger for et medlem mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomstgrundlag (om en læge under uddannelsen som speciallæge havde krav på ansættelse som 1. reservelæge som følge af godkendt merit, der forkortede hoveduddannelsesforløbet med 2 år). Afgørelsen er den 4. marts 2015 suppleret med en tilkendegivelse om fordeling af merit for læger ansat i hoveduddannelsesforløb af anden længde end 60 måneder.*

### **Spørgsmål om overenskomstbrud**

#### DI Overenskomst I

Forlig efter tilkendegivelse af 14. maj 2014.

FV2014.0012 Poul Sørensen

CO-industri for Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for MAN Diesel & Turbo A/S.

*Afgørelse (om overtidsbetaling mv. til rejsemontør indgår i grundlaget for beregning af fratrædelsesgodtgørelse iht. funktionærlovens § 2 a)*

Kendelse af 26. september 2014.

FV2014.0040 Poul Dahl Jensen

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal mod DI Overenskomst I ved DI for A/S Hydrema Produktion.

*Afgørelse (om medarbejderne skal lønkomponeres for værdien af tilskud til arbejdstøj, efter virksomheden har opsagt en aftale om sådant tilskud)*

#### Overenskomster med Dansk Byggeri

Kendelse af 20. januar 2014.

FV2013.0166 Mogens Kroman

3F Bygningsarbejdernes Fagforening i Odense for murersjakket på byggepladsen Sprotoften Nyborg mod Dansk Byggeri for Hansson & Knudsen A/S.

*Afgørelse (om opgørelse af akkordregnskab)*

Kendelse af 13. marts 2014.

FV2013.0203 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Our House A/S.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Kendelse af 12. maj 2014.  
FV2014.0047 Mogens Kroman  
3F Aalborg for et medlem mod Dansk Byggeri for NCC Construction Danmark A/S.  
*Afgørelse (om medarbejder havde ret til løn efter tilskadekomst)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. juni 2014.  
FV2014.0054 Poul Sørensen (3. juni 2014)  
BJMF mod Dansk Byggeri for Poltec Sp. z.o.o.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Forlig efter tilkendegivelse af 23. oktober 2014.  
FV2014.0091 Poul Sørensen  
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Hansson og Knudsen A/S.  
*Afgørelse (om arbejdsgiver ved sin underskrift på akkorderingsseddel havde godkendt medarbejdernes krav og dermed givet afkald på sin adgang til kritik)*

Kendelse af 5. november 2014.  
FV2014.0065 Poul Sørensen  
BJMF mod Dansk Byggeri for Kormal, filial af PPHiU Kormal sp. z.o.o.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Kendelse af 8. november 2014.  
FV2014.0131 Poul Sørensen  
Malerforbundet mod Danske Malermestre for Malersvendene ApS.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Forlig efter tilkendegivelse af 3. december 2014.  
FV2014.0066 Poul Sørensen  
BJMF mod Dansk Byggeri for JOBco ApS.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

Kendelse af 3. december 2014.  
FV2014.0141 Poul Sørensen  
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Marbud.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

#### Overenskomster med andre private arbejdsgiverforeninger

Forlig efter tilkendegivelse af 22. februar 2014.  
FV2013.0175 Lene Pagter Kristensen (12. februar 2014)  
Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) for Jemo I/S.  
*Afgørelse (om det var sagligt begrundet ikke at tilbyde voksenelev løn som voksen arbejder)*

Kendelse af 27. februar 2014.  
FV2013.0089 Niels Waage

Serviceforbundet for Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund mod Danmarks Organisation for Selvstændige Frisører & Kosmetikere for Salon Sunspot ved Hanne Søgaard Turrell.  
*Afgørelse (om overdragelse af halvdelen af en frisørvirksomhed er en overtrædelse af parternes overenskomst)*

Kendelse af 8. november 2014.  
FV2014.0131 Poul Sørensen  
Malerforbundet mod Danske Malermestre for Malersvendene ApS.  
*Der henvises til afsnittet om udenlandske virksomheder og medarbejdere.*

#### Overenskomst med privat arbejdsgiver

Kendelse af 29. juli 2014.  
FV Børge Dahl  
Spillerforeningen mod Divisionsforeningen.  
*Afgørelse (om konfliktvarsel var kommet rettidigt frem)*

#### Kommunal overenskomst

Forlig efter tilkendegivelse af 16. november 2014.  
FV2013.0168 Lene Pagter Kristensen (4. november 2014)  
Lærernes Centralorganisation mod KL for Århus Kommune.  
*Afgørelse (om en lærer som følge af en række kontinuerlige tidsbegrænsede ansættelser i vikariater i Århus Kommune af samlet flere års varighed var blevet omfattet af overenskomstens regler om opsigelsesvarsel som fastansat)*

#### ***Særligt om udenlandske virksomheder og medarbejdere***

Kendelse af 5. marts 2014.  
FV2012.0180 Tine Vuust  
Malerforbundet i Danmark mod Dansk Byggeri for Zdania Holding ApS.  
*Fortolkning af og afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om hovedentreprenøren var rette indklagede, om bevisbyrden var omvendt, og om hvem der havde ledelsesretten over en række udenlandske arbejdere)*

Kendelse af 13. marts 2014.  
FV2013.0203 Poul Sørensen  
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Our House A/S.  
*Afgørelse i henhold til parternes overenskomster (om betaling af knap 19 mio. kr. fra virksomhed, der er medlem af arbejdsgiverforeningen til forbundet i anledning af grov, bevidst og systematisk tilsidesættelse af overenskomstmæssige forpligtelser i forhold til polske medarbejdere)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. juni 2014.  
FV2014.0054 Poul Sørensen (3. juni 2014)  
BJMF mod Dansk Byggeri for Poltec Sp. z.o.o.  
*Afgørelse i henhold til jord- og betonoverenskomsten (om der var indgået gyldige aftaler med polske medarbejdere om varierende ugentlig arbejdstid)*

Kendelse af 31. oktober 2014.  
FV2014.0090 Poul Sørensen



3F mod Solesi, filial af Solesi S.p.A.  
*Der henvises til afsnittet om formalitetsspørgsmål.*

Kendelse af 5. november 2014.  
FV2014.0065 Poul Sørensen  
BJMF mod Dansk Byggeri for Kormal, filial af PPHiU Kormal sp. z.o.o.  
*Afgørelse i henhold til jord- betonoverenskomsten (om den polske virksomhed har betalt sine polske ansatte overenskomstmæssig løn mv.)*

Kendelse af 8. november 2014.  
FV2014.0131 Poul Sørensen  
Malerforbundet mod Danske Malermestre for Malersvendene ApS.  
*Afgørelse i henhold til parternes overenskomst (om virksomheden havde betalt sine polske ansatte overenskomstmæssig løn mv.)*

Forlig efter tilkendegivelse af 3. december 2014.  
FV2014.0066 Poul Sørensen  
BJMF mod Dansk Byggeri for JOBco ApS.  
*Afgørelse i henhold til jord- og betonoverenskomsten (om krav som følge af at virksomheden ikke havde indgået overenskomstmæssig aftale om varierende arbejdstid med sine udenlandske medarbejdere)*

Kendelse af 3. december 2014.  
FV2014.0141 Poul Sørensen  
Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Byggeri for Marbud.  
*Afgørelse i henhold til overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde (om virksomheden havde betalt sine polske arbejdere overenskomstmæssig løn mv.)*

### ***Spørgsmål om usaglig afskedigelse***

#### Afskedigelsesnævnet

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

Forlig efter tilkendegivelse af 9. januar 2014.  
AN2013.0631 Lene Pagter Kristensen  
3F Transportgruppen for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Prebens Minibusser.  
*(om afskedigelse af chauffør i situation med arbejdsmangel var usaglig, når der umiddelbart forinden var nyansat en anden chauffør)*

Forlig efter tilkendegivelse af 18. februar 2014.  
AN2013.0139 Poul Søgaard  
HK Privat for et medlem mod Tandlægerne O. Jakobsen og P. Lindahl.  
*(om afskedigelse var i strid med ligebehandlingsloven og/eller hovedaftalen mellem tandlægeforeningen og HK)*

Forlig efter tilkendegivelse af 18. februar 2014.  
AN2013.1173 Lene Pagter Kristensen

3F Transportgruppen for 3F Bjerringbro & Omegn for et medlem mod DI for Arriva Danmark A/S.  
*(om afskedigelse med henvisning til påstået krænkende adfærd var berettiget)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. april 2014.

AN2013.1302 Lene Pagter Kristensen

Dansk Metalarbejderforbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Danfoss A/S.  
*(om afskedigelse af 63-årig med 28 års anciennitet på grund af arbejdsmangel var berettiget)*

Kendelse af 30. maj 2014.

FV2013.1205 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund for 6 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Nilfisk-Advance A/S.  
*(om afskedigelserne af de pågældende var usaglige og skulle annulleres)*

Forlig efter tilkendegivelse af 10. juni 2014.

AN2013.1383 Poul Søgaard

Dansk Metal for 2 medlemmer mod DI Overenskomst I ved DI for Andersen & Martini A/S.  
*(om beregning af anciennitet og om sagligheden af afskedigelse af medarbejdere med under og over 25 års anciennitet)*

Forlig efter tilkendegivelse af 21. juli 2014.

AN2014.0194 Lene Pagter Kristensen

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Letz Sushi ApS.  
*(om godtgørelse for brud på foreningsfrihedsloven eller hovedaftalens bestemmelse om usaglig afskedigelse var forskyldt).*

#### Privat ansættelse i øvrigt

Forlig efter tilkendegivelse af 7. april 2014.

FV2013.0010 Poul Søgaard

Dansk Pilotforening for et medlem mod SAS.

*(om afskedigelse med henvisning til, at pilot flere gange havde fløjet privat under sygemelding, var usaglig)*

#### Fagbevægelsen

Kendelse af 15. maj 2014.

FV2013.0194 Jørn Andersen

HK Privat mod Business Danmark.

*(om opsigelse i forbindelse med nedskæringer var usaglig)*

Forlig efter tilkendegivelse af 2. juli 2014.

FV2013.0066 Vibeke Rønne

HK/Privat som mandatar for et medlem mod FOA's A-kasse.

*(om opsigelse var sagligt begrundet)*

#### Offentlig ansættelse

Forlig efter tilkendegivelse af 2. januar 2014.

FV2013.0068 Jytte Scharling

3F Offentlig Gruppe mod Moderniseringsstyrelsen for Banedanmark.

*(om bortvisning eller afskedigelse på grund af overtrædelse af alkoholpolitikken var berettiget)*

Forlig efter tilkendegivelse af 13. januar 2014.  
FV2013.0145 Jytte Scharling  
Danmark Jurist- og Økonomforbund for et medlem mod Greve Kommune.  
*(om afskedigelse i forbindelse med længere stressbetinget fravær var rimeligt begrundet)*

Forlig efter tilkendegivelse af 10. februar.  
FV2013.0013 Jytte Scharling  
Danmarks Lærerforening for et medlem mod Odense Kommune.  
*(om bortvisning eller afskedigelse uden forudgående advarsel med henvisning til brugen af udleveret computer var berettiget)*

Forlig efter tilkendegivelse af 14. marts 2014.  
FV2013.0152 Poul Søgaard  
BUPL for et medlem mod Tårnby Kommune.  
*(om en overtrædelse af kommunens alkoholpolitik var tilstrækkelig til at begrunde afskedigelse)*  
Forlig efter tilkendegivelse af 28. marts 2014.

Forlig efter tilkendegivelse af 28. marts 2014  
FV2013.0187 Lene Pagter Kristensen  
Dansk Sygeplejeråd for et medlem mod Region Sjælland.  
*(om afskedigelse af sygeplejerske med henvisning til sygefravær var rimeligt begrundet)*

Forlig efter tilkendegivelser af 27. august 2014.  
FV2014.0013 Peter Rørdam  
Dansk Psykolog Forening for et medlem mod Region Sjælland.  
*Afgørelse (om det var berettiget, at en psykolog blev afskediget fra uddannelsesstilling som specialpsykolog)*

Forlig efter tilkendegivelse af 8. september 2014.  
FV2014.0009 Per Sørensen  
Dansk Sygeplejeråd som mandatar for et medlem mod Esbjerg Kommune.  
*(om afskedigelse af sygemeldt sygeplejerske i flexjob var usaglig)*

Forlig efter tilkendegivelse af 4. november 2014.  
FV2014.0025 Lene Pagter Kristensen (29. oktober 2014)  
Dansk Socialrådgiverforening for et medlem mod Sønderborg Kommune.  
*Afgørelse (om afskedigelse var rimeligt begrundet)*

### **Særligt om tillidsrepræsentanter mv.**

Forlig efter tilkendegivelse af 31. januar 2014.  
FV2013.0137 Tine Vuust  
3F Transportgruppen for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Meldgaard Holding A/S.  
*(om virksomheden var bekendt med, at vedkommende på tidspunktet for afskedigelse var valgt som tillidsrepræsentant)*

Forlig efter tilkendegivelse af 7. april 2014.

FV2013.0173 Poul Sørensen

Dansk Metal mod DI Overenskomst II ved DI for Dansk Bilglas A/S.

*(om medarbejdere i små afdelinger kan være valgbare som tillidsrepræsentanter)*

Kendelse af 8. maj 2014.

FV2013.0201 Ulrik Finn Jørgensen

3F Privat Service, Hotel og Restauration mod Restaurationsselskabet af 5.5.1985 ApS. (Hviids Vinstue)

*(om bortvisning af tillidsrepræsentant var begrundet i tvingende årsager, eller om der forelå organisations-forfølgelse)*

Forlig efter tilkendegivelse af 1. juli 2014.

FV2014.0018 Poul Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I ved DI for Kruse A/S.

*(om der var grundlag for bortvisning eller afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant, der som buschauffør havde undladt at billettere en passager)*

Kendelse af 12. oktober 2014.

FV2014.0053 Lene Pagter Kristensen

Socialpædagogernes Landsforbund for et medlem mod Kommunernes Landsforening for Køge Kommune.

*(om der var tvingende årsager til at afskedige en tillidsrepræsentant)*

Kendelse af 7. november 2014.

FV2014.0024 Tine Vuust

FOA for et medlem mod KA Pleje for Kærkommen Aalborg ApS.

*(om bortvisning af en tillidsrepræsentant, der virkede som nattevagt, var berettiget)*

### **Formalitetsspørgsmål**

Forlig efter tilkendegivelse af 12. maj 2014.

AN2013.1046 Poul Søgaard

3F Privat Service, Hotel og Restauration for et medlem mod DI Overenskomst II ved DI for Allianceplus A/S.

*(om ansat, der ved virksomhedsoverdragelse blev omfattet af serviceoverenskomsten mellem DI og 3F Privat /Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet, men fortsat i en periode var omfattet af de personlige løn- og ansættelsesvilkår, som fulgte af overenskomsten for specialarbejdere i Københavns og Frederiksberg kommuner, ved afskedigelse kunne påberåbe sig sidstnævnte overenskomsts bestemmelser om underretning af sin organisation og retten til at kræve forhandling)*

Forlig efter tilkendegivelse af 6. oktober 2014.

FV2014.0103 Jon Stokholm

TEKNIQ mod Blik- og Rørarbejderforbundet.

*(om regulering af satser for rejse og udearbejde, zonepenge, var et forhandlings- eller retsspørgsmål, og om der, som sagen var forelagt, var grundlag for en ændring af den hidtidige udmøntningspraksis i forhold til uklar bestemmelse i rørprislisten)*

Kendelse af 21. oktober 2014.

FV2013.0188 Per Sørensen

Fagligt Fælles Forbund for et medlem mod DI Overenskomst I for DI for Persolit A/S.

*(om modparten efter overenskomsten sammenholdt med arbejdsretslovens §§ 28 og 29 havde krav på afgørelse i hævet sag)*

Kendelse af 31. oktober 2014.

FV2014.0090 Poul Sørensen

3F mod Solesi, filial af Solesi S.p.A.

*(om den italienske virksomhed havde betalt sine italienske ansatte i henhold den tiltrådte bygge- og anlægsoverenskomst, herunder således at det blev pålagt den at foretage efterbetaling i forhold til 8 medarbejdere, der var medlemmer af forbundet. Spørgsmålet om efterbetaling til et antal andre medarbejdere blev udskudt med henblik på indbringelse for Arbejdsretten, da en praksis i henhold til bygge- og anlægsoverenskomstens § 82 om, at klager i tilfælde af en virksomheds påståede overenskomstbrud over for udenlandske arbejdstagere indtaler det samlede beløb ved faglig voldgift og herefter ikke søger bod pålagt ved Arbejdsretten, ikke kan udledes af overenskomsten, og derfor ikke mod virksomhedens protest kunne gøres gældende på grundlag af tiltrædelsesoverenskomsten. Tilsvarende fandtes spørgsmål om karakteren og det retlige indhold af virksomhedens indbetalinger til Cassa Edile og INPS i forhold til krav om indbetaling af henholdsvis feriegodtgørelse mv. og pensionsbidrag bedst at kunne behandles ved Arbejdsretten, også fordi den mest hensigtsmæssigt vil kunne forelægge EU-Domstolen spørgsmål om forståelsen af udstationeringsdirektivet mv. Endelig fandtes et spørgsmål om sygeløn til en af de medarbejdere, der var medlem af forbundet, ikke at kunne behandles mod virksomhedens protest, da det ikke havde været genstand for forudgående fagretlige forhandling)*

## Bilag 3.

Arbejdsrettens hjemmeside besøgstal.

Arbejdsrettens hjemmeside blev besøgt 37.041 gange i løbet af hele året 2014.

