



Arbejdsrettens dom af 28. juni 2013

i sag nr. 2013.0234

Lærernes Centralorganisation
mod
Kommunernes Landsforening

og

sag nr. 2013.0269

Lærernes Centralorganisation
mod
Moderniseringsstyrelsen

Dommere: Thomas Rørdom (retsformand), Nils Juhl Andreassen, Erik Kjærgaard, Sanne Stadil, Benny Rosberg, Bo Vistisen og Helle Hjorth Bentz.

Indledning

Sagerne, der af Arbejdsretten er behandlet sammen, angår den af KL og Moderniseringsstyrelsen iværksatte lockout over for overenskomstansatte lærere på skoler og undervisningsinstitutioner, som trådte i kraft den 1. april 2013. Tvisten angår, om arbejdstiden for de lockoutede lærere skal opgøres ved lockoutens ikrafttræden på samme måde, som hvis lærerne var fratrukket ved ordinær opsigelse, således at de lærere, som ved lockoutens ikrafttræden havde oparbejdet mertid, har krav på betaling herfor, mens lærere med tidsmæssigt underskud som udgangspunkt vil få underskuddet nulstillet uden krav om kompensation.

Påstande

LC har over for begge indklagede, KL og Moderniseringsstyrelsen, principalt nedlagt påstand om, at KL og Moderniseringsstyrelsen skal anerkende, at arbejdstiden for de lockoutede lærere, der er omfattet af parternes overenskomster, skal opgøres ved lockoutens ikrafttræden, og at KL og Moderniseringsstyrelsen skal betale bod for overenskomstbrud.

LC har subsidiært over for begge indklagede nedlagt påstand om, at de skal anerkende, at arbejdstidsopgørelsen for lockoutperioden skal medregnes i den samlede arbejdstidsopgørelse for hele normperioden med den forud for lockoutens ikrafttræden planlagte arbejdstid.



KL har påstået frifindelse over for LC's principale påstand.

KL har, såfremt LC måtte få medhold i sin principale påstand, nedlagt påstand om, at LC skal anerkende, at såvel mertid som undertid skal reetableres i forbindelse med konfliktens ophør, og at udbetalt overtid i konsekvens heraf skal tilbagebetales.

KL har uden præjudice taget bekræftende til genmæle overfor LC's subsidiære påstand.

Moderniseringsstyrelsen har påstået frifindelse.

Moderniseringsstyrelsen har, såfremt LC måtte få medhold i sin principale påstand, nedlagt påstand om, at LC skal anerkende, at såvel mertid som undertid skal reetableres i forbindelse med konfliktens ophør, og at udbetalt overtid i konsekvens heraf skal tilbagebetales.

Sagsfremstilling

På det kommunale område indeholder hovedaftalen mellem KL og LC følgende såkaldte fortrædelighedsklausul:

”§ 9. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige arbejdssteder.

Der må ikke findes fortrædeligheder sted i anledning af arbejdsstandsningen.”

Arbejdstiden for lærere på det kommunale område er reguleret af to arbejdstidsaftaler indgået mellem KL og LC, nemlig ”Aftale om arbejdstid m.v. for lærere i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne 2005” og ”Aftale om arbejdstid for lærere i folkeskolen 2008”.

Af § 11 i 2008-arbejdstidsaftalen fremgår:

”Ved til- eller fratreden i løbet af skoleåret beregnes og opgøres arbejdstiden som fastlagt i bilag 5 om beregning og opgørelse af arbejdstid ved normperioder mindre end et skoleår.”



På det statslige område indeholder hovedaftalen mellem Finansministeriet, LC og CO10 – Centralorganisationen af 2010 ligeledes en såkaldt fortrædelighedsklausul:

”§ 5. Arbejdsstandsning

...

Stk. 6. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager arbejdstagerne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogens side finde fortrædeligelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.”

Arbejdstiden for lærere på det statslige område er reguleret i en række arbejdstidsaftaler, protokollater om arbejdstid og organisationsaftaler, som gælder for frie skoler, SOSU-skoler, AMU, produktionsskoler, VUC, lærere ved Dansk Røde Kors, civile faglærere i forsvaret samt undervisningsassistenter og faglærere ved skoler for tandplejere og klinikassistenter.

Som eksempel indeholder cirkulære nr. 9379 af 9. august 2011 om protokollater om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler følgende bestemmelse i § 9, stk. 1, om overarbejde:

”Hvis arbejdets omfang efter aktivitetsplanen eller ved normperiodens udløb har oversteget den fastsatte arbejdstid for fuldtidsansatte, jf. § 2, ydes overarbejdsbetaling, der for hver time udgør 1/1924 af vedkommende ansattes samlede faste årsløn (på udbetalingstidspunktet), ekskl. undervisningstillæg og pensionsbidrag, med et tillæg på 50 %.”

Af cirkulærebemærkningerne til § 9, stk. 1, fremgår bl.a.:

”Såfremt en ansat fratræder sin stilling i en normperiode, opgøres arbejdstiden som ovenfor anført.”

I forbindelse med en konflikt i 2007 på SOSU og VUC området udarbejdede Undervisningsministeriet svar på en række spørgsmål. Af dokumentet ”Spørgsmål og svar i forbindelse med konflikt på SOSU og VUC forår 2007” fremgår bl.a. vedrørende strejkeramt arbejde:

”SPM: Hvordan skal timerne opgøres for den enkelte lærer?

Timerne skal opgøres som ved et afsluttet ansættelsesforhold. Undervisningsministeriet vil eftersende en nærmere vejledning.”



SOSU Nord udsendte for sit vedkommende den 16. maj 2007 følgende orientering til ”alle der har strejket”:

”Vi har fra undervisningsministeriet fået en besked der hedder, at jeres arbejdstid skal gøres op for perioden uge 1-15, kaldet 1. normperiode Den anden normperiode vil så blive fra uge 18-52.

I vil modtage nye årsnormsedler, en fra uge 1-12 og en fra uge 18-52.

De faste akkorder er indregnet forholdsmæssigt.

De der havde overarbejde overført fra 2006 har fra uge 1 til 15 fået nedskrevet normen forholdsmæssigt. Eksempel: Du har overført 100 timer fra 2006 som din årsnorm er nedskrevet med i 2007. Disse 100 timer divideres med 50 og ganges med 15. Dvs 30 timer i perioden 1-15 og 70 timer i perioden 18-52.

Nogle kommer ud med undertid i perioden 1-15 andre med overtid.

Hvis de der kommer ud med overtid har overført overtid fra 2006, så udbetales efter gældende regler. Har man stadig overtid overføres dette til perioden uge 18-52 med et tillæg på 50 %. De, der kommer ud med overtid uden at have overført overtid fra 2006, får timerne tilskrevet 50 % og nedskrevet i normen fra uge 18-52.

Undertid er tabt tid for skolen.

I den nye norm uge 18-52 er der forlods kun fratrukket 3 ugers sommerferie. Al anden afholdt ferie i perioden uge 18-52, skal registreres. Husk indberetning på administrationskontoret.”

LC udarbejdede i 2011 en konfliktvejledning, ”LC’s Konfliktvejledning OK 11”, hvoraf følgende bl.a. fremgik af pkt. 3.3. om virkningen af strejke og lockout for overenskomstansatte:

”... For de medlemmer, som vil blive omfattet, betyder starten på strejke eller lockout, at den enkeltes ansættelsesforhold suspenderes. Dermed suspenderes alle de rettigheder (og pligter), der følger af ansættelsesforholdet.

I hovedaftalerne er det aftalt, at de ansatte har både ret og pligt til at genindtræde i ansættelsesforholdet, når konflikten er afsluttet.

At ansættelsesforholdet suspenderes betyder fx, at arbejdsgiveren stopper udbetalingen af løn samt evt. dagpenge i forbindelse med sygdom eller barsel. Arbejdstagere, som deltager i en konflikt, har endvidere ikke ret til at være til stede på arbejdspladsen, ligesom arbejdsgiveren kan kræve, at nøgler, arbejdsmobil, PC, samt udstyr m.v., som tilhører arbejdsgiveren, afleveres. Endvidere vil arbejdsgiveren have mulighed for at stoppe betaling af netforbindelser / hjemmearbejdspladser under en konflikt, herunder medarbejderens adgang til arbejdsgiverens netværk og mailkonti udstedt af arbejdsgiveren.”



Af konfliktvejledningens pkt. 4.6 om afspadsering, omsorgsdage og ferie inkl. ”den 6. ferieuge” fremgik bl.a.:

”Under en konflikt kan der ikke holdes afspadsering, omsorgsdage eller ”den 6. ferieuge”. (...)

Efter konflikten må der fastsættes et nyt tidspunkt for afspadsering.”

Endvidere fremgik af konfliktvejledningens pkt. 7.2 om genindtræden efter konflikten:

”Det følger af hovedaftalerne, at ansatte umiddelbart efter konfliktens ophør har pligt til at genoptage arbejdet.

Arbejdet genoptages i henhold til de arbejdsplaner og –skemaer, som var gældende forud for konflikten.

Ansatte, som ikke kan genoptage arbejdet pga. sygdom eller lignende, skal omgående meddele arbejdsgiveren dette efter de regler for sygemelding m.v., som gælder på arbejdspladsen.

En konflikt ophører normalt med kort varsel. Det er den ansattes pligt at genindtræde umiddelbart efter konfliktens ophør. Manglende genindtrædelse er misligholdelse af mødepligten, og kan føre til bortvisning.

På samme måde som de ansatte er forpligtede til at genindtræde, er arbejdsgiverne som hovedregel forpligtede til at modtage arbejdskraften. Ligeledes kan en arbejdsgiver ikke anvende en ansats deltagelse i konflikten som saglig afskedigelsesbegrundelse. Der kan dog være særlige konkrete situationer, hvor en arbejdsgiver ikke har pligt til at tage de ansatte tilbage. Det drejer sig hovedsageligt om situationer, hvor arbejdsgiveren kan påvise arbejdsmangel ved konfliktens afslutning.”

LC udarbejdede i 2013 en ny konfliktvejledning ”LC’s Konfliktvejledning OK 13”, hvori afsnittet i pkt. 3.3. om virkningen af strejke og lockout for overenskomstansatte fik følgende formulering:

”... For de medlemmer, som omfattes af konflikten, betyder starten på strejke eller lockout, at den enkeltes ansættelsesforhold midlertidigt ophører. Dermed suspenderes alle de rettigheder (og pligter), der følger af ansættelsesforholdet.

I hovedaftalerne er det aftalt, at de ansatte har både ret og pligt til at genindtræde i ansættelsesforholdet, når konflikten er afsluttet.

At ansættelsesforholdet midlertidigt ophører, betyder fx, at arbejdsgiveren stopper udbetaling af løn samt evt. dagpenge i forbindelse med sygdom eller barsel. Arbejdstagere, som deltager i en konflikt, har endvidere ikke ret til at være til stede på



arbejdspladsen, ligesom arbejdsgiveren kan kræve, at nøgler, arbejdsmobil, PC, samt udstyr mv., som tilhører arbejdsgiveren, afleveres. Endvidere vil arbejdsgiveren have mulighed for at stoppe betaling af netforbindelser / hjemmearbejdspladser under en konflikt, herunder medarbejderens adgang til arbejdsgivers netværk og mailkonti udstedt af arbejdsgiveren. Det enkelte medlem har i forbindelse med det midlertidige ophør af ansættelsesforholdet ret til at arbejdstiden gøres op, og udbetaling af evt. overtid.”

Pkt. 4.6 og pkt. 7.2 forblev uændrede i forhold til det ovenfor citerede fra 2011-vejledningen.

Den 27. februar 2013 varslede Moderniseringsstyrelsen på vegne af Finansministeriet lockout overfor organiserede medlemmer af Frie Skolers Lærerforening ved en række nærmere angivne skoler til begyndelse den 1. april 2013. Tilsvarende varslede KL den 28. februar 2013 på vegne af landets kommuner lockout overfor organiserede overenskomstansatte lærere ved folkeskoler mv., ligeledes til begyndelse den 1. april 2013.

Den 8. marts 2013 begærede LC afholdelse af fællesmøde med KL. Af fællesmødebegæringen fremgår bl.a.:

”Lærernes Centralorganisation har noteret sig, at KL i forbindelse med sin rådgivning af kommunerne i forbindelse med KL’s afsendelse af lockoutvarsel til LC, tilkendegiver, at der ikke skal ske opgørelse af arbejdstid i forbindelse med lockoutens ikrafttræden.

En efterlevelse af denne vejledning i kommunerne vil efter LC’s opfattelse udgøre et brud på overenskomsten.

Efter LC’s opfattelse gælder det både i henhold til A08 og A05, at arbejdstiden skal opgøres i forbindelse med fratræden. Det er i den forbindelse LC’s opfattelse, at der ikke er holdepunkter for, at reglerne for opgørelse af arbejdstid i forbindelse med fratræden kan tilsidesættes i forbindelse med den fratræden, som sker i forbindelse med effektivering af den af KL varslede lockout.”

Den 15. marts 2013 blev fællesmøde afholdt mellem LC og KL. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

”KL er enige med LC i, at udgangspunktet er, at en konflikt afbryder ansættelsesforholdet. KL er imidlertid af den opfattelse, at dette udgangspunkt ikke er undtagelsesfrist, idet man i en række sammenhænge lader konflikten have suspensiv virkning i tillid til, at ansættelsesforholdet reetableres.

Det er KL’s vurdering, at dette sidste er tilfældet i forbindelse med opgørelsen af arbejdstiden netop på baggrund af hovedaftalens bestemmelser om ikke fortrædigelse



indebærer, at de pågældende forventeligt skal genoptage arbejdet og dermed genindtræde.

KL tilkendegav ligeledes, at det rejste spørgsmål ikke ses tidligere at have været gjort gældende, og at KL's opfattelse har været den samme og har været praktiseret uden protester i forbindelse med de potentielle og aktuelle konflikter, der har været på KTO-området ved tidligere overenskomstfornyelser.”

Den 15. marts 2013 begærede LC endvidere afholdelse af fællesmøde med Moderniseringsstyrelsen. Mødet blev afholdt den 21. marts 2013, og af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

”LC gjorde gældende, at Moderniseringsstyrelsen med sin vejledning om, at der ikke ske opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med lockoutsens ikrafttræden, begår brud på aftalen om arbejdstid for ledere og lærere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler, idet der ikke hersker uenighed mellem parterne om, at der skal ske opgørelse af arbejdstiden ved fratræden.

Uenigheden vedrører alene spørgsmålet om lockoutsens retsvirkning – fratræden eller suspension. En uenighed, som ikke beror på en fortolkning af aftalen. Det er i den forbindelse LC's opfattelse, at der ikke er holdepunkter for, at bestemmelsen om opgørelse af arbejdstid i forbindelse med fratræden kan tilsidesættes i forbindelse med den fratræden, der sker i forbindelse med effektueringen af den af Moderniseringsstyrelsen varslede lockout. LC finder i den forbindelse anledning til at henvise til det daværende Undervisningsministeriums vejledning i forbindelse med SOSU/VUC konflikten i 2007, hvoraf det også klart fremgår, at det var ministeriets opfattelse, at ”timerne skal opgøres som ved et afsluttet ansættelsesforhold”.

Moderniseringsstyrelsen gjorde gældende, at sagen drejer sig om uenighed om forståelsen af § 5 i LC/CO 10-hovedaftalen samt de arbejdsretlige principper vedrørende konsekvensen af en arbejdsstandsning i relation til opgørelse af arbejdstiden.

Moderniseringsstyrelsen gjorde i forlængelse heraf gældende, at Moderniseringsstyrelsens rådgivning om, at der ikke i forbindelse med en eventuel lockouts iværksættelse skal ske opgørelse af arbejdstiden, hverken er i strid med aftalen om arbejdstid for ledere og lærere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler eller hovedaftalen og de arbejdsretlige principper.”

Den 22. marts 2013 udarbejdede LC en revideret konfliktvejledning ”LC's Konfliktvejledning OK 13, Revideret den 22. marts 2013”. Pkt. 3.3 om virkningen af strejke og lockout for overenskomstansatte indeholdt fortsat følgende afsnit:



”... For de medlemmer, som omfattes af konflikten, betyder starten på strejke eller lockout, at den enkeltes ansættelsesforhold midlertidigt ophører. Dermed suspenderes alle de rettigheder (og pligter), der følger af ansættelsesforholdet.

I hovedaftalerne er det aftalt, at de ansatte har både ret og pligt til at genindtræde i ansættelsesforholdet, når konflikten er afsluttet.

At ansættelsesforholdet midlertidigt ophører, betyder fx, at arbejdsgiveren stopper udbetaling af løn samt evt. dagpenge i forbindelse med sygdom eller barsel. Arbejdstagere, som deltager i en konflikt, har endvidere ikke ret til at være til stede på arbejdspladsen, ligesom arbejdsgiveren kan kræve, at nøgler, arbejdsmobil, PC, samt udstyr mv., som tilhører arbejdsgiveren, afleveres. Endvidere vil arbejdsgiveren have mulighed for at stoppe betaling af netforbindelser / hjemmearbejdspladser under en konflikt, herunder medarbejderens adgang til arbejdsgivers netværk og mailkonti udstedt af arbejdsgiveren. Det enkelte medlem har i forbindelse med det midlertidige ophør af ansættelsesforholdet ret til at arbejdstiden gøres op, og udbetaling af evt. overtid.”

Pkt. 4.6 om afspadsring, omsorgsdag og ferie inkl. ”den 6. ferieuge” fik nu bl.a. følgende formulering:

”Under en konflikt kan der ikke afholdes afspadsring, omsorgsdage, ferie inkl. ”den 6. ferieuge”. ...

Imidlertid vil den 6. ferieuge på visse undervisningsområder oftest være indregnet i arbejdstiden som en generel nedsættelse af arbejdstiden. I de tilfælde indgår den 6. ferieuge i den opgørelse af arbejdstiden, som skal ske ved lockoutens begyndelse, således at den ansatte ved lockoutens ophør ikke længere har en generel nedsættelse af arbejdstiden.

Afspadsring, som ikke er afviklet inden konfliktens start, indgår i arbejdstidsopgørelsen og overtid udbetales.”

Pkt. 7.2 forblev uændret i forhold til det ovenfor citerede fra de tidligere vejledninger.

Moderniseringsstyrelsen udarbejdede i april 2013 en vejledning om ophør af lockout mv. med følgende pkt. 1.6 om arbejdstidsopgørelse:

”Moderniseringsstyrelsen er af den opfattelse, at der ikke skal foretages en særskilt opgørelse og afregning af arbejdstiden for de perioder, der ligger henholdsvis før lockoutens iværksættelse og efter lockoutens ophør.

Normperioden skal således fortsat ses under ét. Normen nedskrives forholdsmæssigt med lockoutperioden i overensstemmelse med de regler, som er fastsat i overenskomsterne og aftalerne for de respektive personalegrupper.



LC og CO10 er ikke enig i denne opfattelse og har anlagt sag herom ved Arbejdsretten. Nærmere orientering vil blive udsendt, når afgørelsen foreligger.”

Lockouten blev som varslet iværksat den 1. april 2013 og blev bragt til ende ved Folketingets vedtagelse af lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område, som trådte i kraft den 27. april 2013.

Forklaringer

Der er afgivet forklaringer af Lene Møller og Jan Bülow.

Lene Møller, har forklaret bl.a., at hun er afdelingschef i KL's arbejdsgiverfunktion, hvor hun har arbejdet i 33 år. I de seneste overenskomstperioder har hun været ansvarlig for KL's konflikthåndtering. Omkring 40.000 medarbejdere var omfattet af konflikten med LC på det kommunale område. Hun antager, at alle lærere efter konflikten er genindtrådt i deres stillinger, idet hun går ud fra, at hun ville være blevet orienteret, hvis det ikke var tilfældet. Lærerne er genindtrådt i de forud for konflikten gældende arbejdstidsplaner og skemaer.

KL administrerer hovedaftalens § 9 således, at alle ved arbejdsstandsningens afslutning genindtræder i deres rettigheder, således at arbejdsstandsningen i realiteten har virkning som en suspension.

KL er ikke forud for konflikten i 2013 blevet mødt med det synspunkt, at der skal ske en opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med konflikt. Konsekvenserne af at foretage en arbejdstidsopgørelse ved konfliktens start afhænger af, hvilken arbejdstidsaftale der er tale om, men overordnet vil en opgørelse af arbejdstiden ved konfliktens start indebære, at kommunerne skal honorere mertid og se bort fra undertid. Endvidere vil der ved konfliktens ophør skulle udarbejdes nye arbejdstidsplaner og skemaer for den kortere normperiode, der løber fra ophøret til skoleårets afslutning. Det vil give problemer, da undervisningen er skævt fordelt over et normalt skoleår med mindre undervisning i slutningen af foråret og i sommeren. Det vil derfor blive vanskeligt at udfylde arbejdstiden og dermed hele arbejdstidsnormen.



I 2008 var der konflikt på Sundhedskartellets område, hvor der også arbejdes med normperioder. I forbindelse med denne konflikt var parterne enige om, at arbejdstiden ikke skulle opgøres ved konfliktens start. Arbejdstiden blev for konfliktperioden opgjort efter en ”skyggemodel” svarende til LC’s subsidiære påstand. Konflikten omfattede Sundhedskartellet, bestående af bla. sygeplejersker, fysioterapeuter og ergoterapeuter, samt for nogle kommuner medlemmer af BUPL og FOA, i alt omkring 25-30.000 personer. Sygeplejerskerne har ikke en årsnorm men en norm, der er længere, end de fleste konflikter varer. Sygeplejerskernes arbejdstid kan svinge meget inden for normperioden.

Man forsøger så vidt muligt at placere lærernes arbejdsmængde jævnt over året, men på grund af forskellige arbejdsmængder i løbet af skoleåret kan det ikke lade sig gøre. Antallet af arbejdsdage på en måned kan svinge mellem 14 dage i august og 22-23 dage i de travleste måneder.

Jan Bülow, har forklaret bl.a., at han er chefrådgiver i Danske Regioner, som dækker i alt ca. 117.000 medarbejdere. Han har arbejdet i Danske Regioner, tidligere Amtsrådsforeningen, siden 1978. Konflikten i 2008 på sygehusområdet vedrørte Sundhedskartellet, som omfatter ca. 33.000 sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, bioanalytikere og jordemødre, hvoraf alle, på nær et nødberedskab, var i konflikt. Der er tale om faggrupper, som arbejder med normperioder. Ved konfliktens start i 2008 blev arbejdstiden ikke opgjort, men ved konfliktens ophør blev arbejdstiden i konfliktperioden opgjort efter en ”skyggemodel” svarende til LC’s subsidiære påstand. De ansatte genindtrådte i deres arbejdsplaner. Der blev ikke indgået nogen formel aftale om anvendelse af en ”skyggemodel”, men parterne havde en fælles forståelse herom.

Parternes argumentation

LC har navnlig anført, at KL’s og Moderniseringsstyrelsens tilkendegivelser om, at der ikke skal ske en opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med lockoutens ikrafttræden, indebærer et alvorligt og bodspådragende brud på parternes overenskomst. Som bl.a. fastslået ved Arbejdsrettens dom af 19. marts 2010 i sag nr. AR 2008.0993 er det fast antaget i arbejdsretlig teori og praksis, at iværksættelse af lovlig strejke eller lockout indebærer, at det individuelle ansættelsesforhold som udgangspunkt afbrydes og ikke blot suspenderes, og der er ikke grundlag for at fravige dette udgangspunkt i de foreliggende sager. Afbrydelsen skal derfor behandles på samme måde som enhver anden afbrydelse af ansættelsesforholdet,



hvilket indebærer, at arbejdstiden skal opgøres for lærerne. Andet kræver hjemmel, som ikke foreligger. Fortrædelighedsklausulen indebærer alene, at man ikke kan undlade at genansætte de medarbejdere, der har været omfattet af en strejke eller lockout, med mindre der foreligger tungtvejende driftsmæssige hensyn. Lærernes arbejdstidsaftaler indeholder ikke hjemmel til at fravige opgørelsesmetoden ved fratræden i forbindelse med lockout, og der er heller ikke hensyn, der taler for en sådan fravigelse.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at det antages, at der ved strejke og lockout ikke udbetales fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, hvis der sker genansættelse. De hensyn, der begrundes § 2a – at mildne overgangen til nyt arbejde – gør sig ikke gældende, hvis der efter strejke eller lockout sker genansættelse.

Betaling for mertid i forbindelse med opgørelse af arbejdstiden ved lockoutens ikrafttræden indebærer ikke en økonomisk støtte under lockouten, men udgør betaling for en allerede optjent ydelse.

LC's synspunkt i sagerne har støtte i Undervisningsministeriets besvarelse af spørgsmål i forbindelse med konflikten i 2007 på SOSU og VUC området.

De indklagedes anerkendelsespåstande er i realiteten identiske med deres frifindelsespåstande over for klages principale påstande.

Til støtte for de subsidiære påstande har LC navnlig anført, at en fremgangsmåde svarende hertil blev fulgt i forbindelse med konflikten på Sundhedskartellet's område i 2008.

KL og Moderniseringsstyrelsen har navnlig anført, at udgangspunktet om, at et individuelt ansættelsesforhold afbrydes og ikke blot suspenderes ved strejke og lockout efter fast arbejdsretlig teori og praksis fraviges, hvis arbejdstageren genoptager sit arbejde efter konflikten ophør som følge af en fortrædelighedsklausul, jf. f.eks. UfR 2000.739 Ø. I de foreliggende sager, hvor der i parternes hovedaftale er aftalt en fortrædelighedsklausul, er ansættelsesforholdene for de medarbejdere, der genantages efter konflikten, reelt blot suspenderet. Der er kun pligt til at foretage en opgørelse af løn- og arbejdstid for de eventuelle medarbejdere, der ikke genindtræder i ansættelsesforholdet ved konflikten afslutning. Dette understøttes af, at godtgørelse efter funktionærlovens § 2a ikke betales ved en konflikts



ikrafttræden, men når konflikten er afsluttet, og kun for de medarbejdere, som ikke genindtræder i ansættelsen. Parterne har haft en fælles retsopfattelse af, hvordan parternes fortrædelighedsklausul skulle forstås, og LC er bundet af denne retsopfattelse, som er kommet til udtryk i LC's tidligere vejledninger. En opgørelse af arbejdstiden på den måde, som LC ønsker, vil medføre det uantagelige resultat, at lærernes mertid ved lockoutsens ikrafttræden skal honoreres, mens undertid nulstilles. Mange lærere vil have mertid pr. 1. april 2013, da arbejdsopgaverne i normperioden ikke er ligeligt fordelt på de enkelte måneder, og da der typisk er mindre arbejdstid i slutningen af foråret og i sommeren. LC's påstand indebærer endvidere, at kommunerne og staten reelt kommer til at støtte lærerne under konflikten.

KL's og Moderniseringsstyrelsens anerkendelsespåstande, som kun er aktuelle, hvis LC får medhold i sine principale påstande, er en konsekvens af princippet om ikke-fortrædigelse. Ved konflikten ophør genindtræder de ansatte i de rettigheder og pligter, som de havde ved konflikten. Dette må også gælde ved opgørelsen af arbejdstiden.

For så vidt angår spørgsmålet om bod foreligger der ikke et brud på parternes overenskomstgrundlag. Hvis Arbejdsretten måtte være af den opfattelse, at der foreligger et brud på overenskomstgrundlaget, har bruddet været undskyldeligt, idet spørgsmålet om, hvorvidt arbejdstiden skulle opgøres ved lockoutsens ikrafttræden, var tvivlsomt. Bodden skal i givet fald bortfalde eller fastsættes til et symbolsk beløb.

Moderniseringsstyrelsen har herudover anført, at det forhold, at Undervisningsministeriet i forbindelse med konflikten i 2007 på SOSU og VUC området oplyste, at arbejdstiden skulle opgøres i forbindelse med konflikten, ikke er ensbetydende med, at der er en praksis herfor på statens område. Udtalelsen blev hverken udarbejdet af eller godkendt af Finansministeriet, og standpunktet blev i øvrigt ikke konsekvent fulgt i 2007. Det har ikke betydning for Moderniseringsstyrelsen, at KL – uden præjudice på grund af, at en tilsvarende fremgangsmåde blev anvendt under en konflikt i 2008 – har taget bekræftende til genmæle over for LC's subsidiære påstand. En sådan fremgangsmåde kan i tilfælde af uenighed kun anvendes, hvis den har hjemmel, og det er ikke tilfældet. Endvidere indebærer den, at de lockoutede lærere vil blive honoreret for arbejde, som de ikke har udført på grund af lockouten.

Arbejdsrettens bemærkninger og resultat



Det er fast antaget i arbejdsretlig teori og praksis, at iværksættelse af lovlig strejke eller lockout som udgangspunkt indebærer, at det individuelle arbejdsforhold afbrydes og ikke blot suspenderes, jf. f.eks. UfR 2003.667 H og Arbejdsrettens dom af 19. marts 2010 i sag AR2008.0993. Det er endvidere fast antaget, at dette udgangspunkt fraviges i tilfælde, hvor parternes overenskomst indeholder en fortrædelighedsklausul, og arbejdstageren genoptager arbejdet efter konflikten ophør. I så fald anses arbejdsforholdet for alene at have været suspenderet under konflikten bl.a. med den virkning, at arbejdstageren ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a, jf. f.eks. UfR 2000.739 Ø. Det må tilsvarende antages, at der i den situation f.eks. ikke skal udarbejdes nyt ansættelsesbevis.

Princippet om, at ansættelsesforholdet alene anses for suspenderet, når arbejdstageren genindtræder i ansættelsesforholdet ved konflikten ophør, indebærer i denne sag, at der ikke skal ske en opgørelse af arbejdstiden for de lockoutede lærere ved konflikten start som påstået af LC. KL og Moderniseringsstyrelsen har derfor ikke begået overenskomstbrud og frifindes for LC's principale påstande.

For så vidt angår LC's subsidiære påstand har KL uden præjudice taget bekræftende til genmæle, hvorimod Moderniseringsstyrelsen har påstået frifindelse. Arbejdsretten finder, at der ikke er hjemmel til at pålægge en arbejdsgiver at opgøre arbejdstiden for lockoutperioden efter en såkaldt "skyggemodel", således at arbejdstiden for lockoutperioden skal medregnes i den samlede arbejdstidsopgørelse for hele normperioden med den forud for lockoutens ikrafttræden planlagte arbejdstid. Det forhold, at en fremgangsmåde svarende til den subsidiære påstand blev anvendt i forbindelse med en konkret kommunal konflikt på Sundhedskartellets område i 2008 kan ikke anses som udtryk for en generel arbejdsretlig praksis og kan derfor ikke forpligte Moderniseringsstyrelsen. Moderniseringsstyrelsen frifindes herefter for LC's subsidiære påstand.

Thi kendes for ret:

Kommunernes Landsforening skal anerkende, at arbejdstiden for lockoutperioden skal medregnes i den samlede arbejdstidsopgørelse for hele normperioden med den forud for lockoutens ikrafttræden planlagte arbejdstid.

I øvrigt frifindes Kommunernes Landsforening og Moderniseringsstyrelsen.



Lærernes Centralorganisation skal betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.