



# Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 14. december 2015 blev Arbejdsretten sat i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

I sag nr.: AR2015.0415

Akademikerne  
for  
Ingeniørforeningen i Danmark  
for  
A  
*mod*  
Moderniseringsstyrelsen  
for  
Forsvarsministeriets Personalestyrelse (tidligere Forsvarets Personeltjeneste)

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den 11. december 2015.

Retten blev beklædt af næstformand, højesteretsdommer Oliver Talevski.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Diane Svanholm Kvist.

Ingen var tilsagt eller mødt.

Der blev i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt., truffet følgende

## AFGØRELSE

### 1. Tvisten mellem parterne

Ved klageskrift af 17. juni 2014 har Ingeniørforeningen for A indledt en voldgiftssag mod Moderniseringsstyrelsen for Forsvarets Personaltjeneste (tidligere Forsvarets Personeltjeneste).

Ingeniørforeningens (ændrede) påstand under voldgiftssagen lyder således:

”Påstand 1

Indklagede skal anerkende, at forsvaret er forpligtet til at gennemføre forhandling efter tillidsrepræsentantaftalens § 11 forud for varslingen af forflyttelsen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup.

## Påstand 2

Indklagede skal betale en bod fastsat efter voldgiftsrettens skøn for brud på TR-aftalen.”

Moderniseringsstyrelsen har under voldgiftssagen påstået afvisning med den begrundelse, at sagens hovedspørgsmål vedrører fortolkning/udlægning af den almindelige funktionærret, og at Ingeniørforeningen derfor skal indgive en stævning ved de almindelige domstole mod Forsvarets Personaletjeneste.

Sagen om voldgiftsrettens kompetence er herefter indbragt for Arbejdsretten, der er blevet anmodet om at tage stilling til, om voldgiftsretten er kompetent til at behandle de ovennævnte påstande, som Ingeniørforeningen har nedlagt over for Moderniseringsstyrelsen, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 7.

## 2. Parternes påstande

Under sagen for Arbejdsretten har klager som nævnt i retsbogen af 11. december 2015 nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at sagen om forhandling efter tillidsrepræsentantreglerne forud for flytning af arbejdssted fra Korsør til Ballerup for en tillidsrepræsentant skal behandles i faglig voldgift efter reglerne i hovedaftalen mellem AC og Moderniseringsstyrelsen.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært at voldgiftssagen udsættes på de ordinære domstoles afgørelse af det af Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) rejste spørgsmål om fortolkningen af den almindelige funktionærret.

## 3. Sagsfremstilling

### 3.1. As ansættelsesforhold mv.

A blev oprindeligt ansat af Flådestationen i Korsør som værkstedsingeniør med tiltrædelse den 1. marts 2002. I ansættelsesbrevet var hans ansættelsesområde angivet som Flådestationen Korsør med tilhørende afdelinger.

I forbindelse med implementeringen af forsvarsforliget 2005-2009 havde den daværende Forsvarskommando længerevarende drøftelser med de faglige organisationer om indførelse af bredere ansættelsesområder for bl.a. AC'ere, således at deres ansættelsesområde blev udvidet til hele Forsvaret.

Ved brev af 16. september 2005 blev A tilbudt at blive overført til en stilling i Værksted Danmark under Forsvarets Materieltjeneste pr. 1. juli 2006 med tjeneste indtil videre i Korsør. Det fremgår af brevet bl.a., at det som led i gennemførelsen af forsvarsforliget for perioden 2005-2009 var blevet besluttet at samle hovedparten af Forsvarets opgaver på materielområdet, og at Forsvarets Materieltjeneste derfor blev oprettet. Det fremgår endvidere, at ansættelsesområdet for As nye stilling vil være hele Forsvaret. A blev anmodet om enten at acceptere eller afslå stillingstilbuddet ved at krydse af og underskrive side 3 af brevet. Han fik

samtidig at vide, at han i tilfælde af, at han ikke accepterede tilbuddet, ville blive sat på en genplaceringsliste med henblik på genplacering eller eventuelt afskedigelse.

A tog imod tilbuddet, og han underskrev herefter et nyt ansættelsesbrev, hvoraf fremgår bl.a., at ansættelsesområdet er hele Forsvaret, og at arbejds- og tjenestested indtil videre er Værksted Danmark i Korsør.

A havde siden 2004 været valgt som tillidsrepræsentant. Han blev pr. 6. september 2011 valgt som tillidsrepræsentant ”ved Forsvarets Hovedværksteder”. Det betød, at den personalegruppe af ingeniører, som han repræsenterede, var fordelt med ham selv i Korsør, to i Aalborg og tre i Ballerup.

### *3.2. Overførslen fra Korsør til Ballerup mv.*

Ved brev af 30. maj 2013 meddelte Forsvarets Personeltjeneste A, at hans tjenestested med virkning fra den 12. august 2013 var ændret fra Korsør til Ballerup, og at overførslen fandt sted på uændrede løn- og ansættelsesvilkår. Det fremgår af brevet bl.a., at overførslen havde sin baggrund i implementeringen af forsvarsforliget 2013-2017, hvor Forsvarets hovedværksteder var pålagt besparelser. Det fremgår videre, at A efter en konkret vurdering af, hvorledes ændringen af tjenestestedet ville påvirke hans daglige transporttid, fik 6 måneders varsel fra den 1. juli 2013. Det anføres desuden i brevet, at ”[D]a du er valgt som tillidsrepræsentant på dit nuværende tjenestested skal flytningen tillige forhandles med din faglige organisation, IDA”.

A meddelte ved et udateret brev, at han ikke ønskede at underskrive et tillæg til sit ansættelsesbrev om flytningen, idet der skulle ske forhandling med IDA.

Ved brev af 2. juli 2013 fastholdt Forsvarets Personeltjeneste, at A skulle overføres fra Korsør til Ballerup med virkning fra den 12. august 2013. Det anføres i brevet, at ”idet du overføres til en ny stilling indenfor såvel dit ansættelsesområde som valgområde er der ikke pligt til forudgående forhandling med den forhandlingsberettigede organisation IDA”. Det anføres videre, at overførslen var gældende med virkning fra den 12. august 2013, uanset om A ville underskrive og returnere et vedlagt tillæg til hans ansættelsesbrev.

Indklagede har oplyst over for Arbejdsretten, at årsagen til, at A i brevet af 30. maj 2013 fik at vide, at der skulle forhandles med IDA om flytningen, var, at Forsvarets Personeltjeneste fejlagtigt antog, at han alene var tillidsrepræsentant for sit daværende arbejdssted i Korsør. Klager har bestridt dette.

A opsagde sin stilling i Forsvaret pr. 30. september 2013.

Det er oplyst, at A boede i X-by. Af fremlagte søgninger på Google Maps fremgår, at det vil tage ca. 14 minutter at køre herfra til Korsør. Det fremgår videre, at transporttiden fra X-by til Ballerup er ca. 1 time og 6 minutter i bil og ca. 2 timer og 5 minutter med offentlige transportmidler.

### *3.3 De relevante overenskomstbestemmelser*

I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. står der bl.a.:

”§ 11. Afskedigelse/forflyttelse - overenskomstansatte

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentantshverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandling skal finde sted 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

...

Stk. 6.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7-16.

2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7-16.

Stk. 7. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.”

...”

I hovedaftalen mellem Finansministeriet og AC-organisationerne står der bl.a.:

”Mægling og voldgift

§ 7. Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af en af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for ansatte omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten.

Stk. 3. En uenighed af faglig karakter foreligger endvidere ved påstået brud på en kollektiv overenskomst.

...

§ 9. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden og vedrører den forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpарт vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

...

§ 11. Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder bestemmelserne i loven om arbejdsretten anvendelse med de fornødne tilpasninger.”

#### 4. Parternes anbringender

Klager har navnlig anført, at bestemmelsen i § 11 i tillidsrepræsentantaftalen vedrører forhandlingsforpligtelsen forud for afskedigelse eller forud for forflyttelse væk fra tillidsrepræsentantområdet. Da As valgområde som tillidsrepræsentant omfattede Korsør og Ballerup, blev han ikke flyttet ud af sit valgområde, og sagen vedrører derfor udelukkende spørgsmålet om afskedigelse i forbindelse med flytning af arbejdssted fra Korsør til Ballerup. Spørgsmålet er, om denne flytning var så væsentlig, at der skulle have været forhandlet forud for flytningen, og om den manglende forhandling derfor udgør et overenskomstbrud. Sager om brud på overenskomsten behandles efter hovedaftalen i voldgift i stedet for i Arbejdsretten.

Det er efter klagers opfattelse aftalt mellem parterne, at voldgiftsretten skal tage stilling til, om der foreligger en afskedigelse af A i strid med § 11 i tillidsrepræsentantaftalen. Det beror nemlig på en fortolkning af § 11, hvornår der er tale om en afskedigelse, og hvornår der derfor er tale om en situation, hvor der skal gennemføres en forhandling. Desuden er hovedaftalens § 7 ikke afgrænset til kun at vedrøre overenskomstens bestemmelser. Der henvises generelt til ”arbejds- og ansættelsesforholdene” for de ansatte. Denne henvisning omfatter også denne sag, hvor en præjudiciel stillingtagen til, hvornår der i forbindelse med flytning af arbejdssted er tale om afskedigelse, er nødvendig, jf. herved arbejdsretslovens § 24 sammenholdt med § 21.

Klager har videre anført, at uenigheden mellem parterne om, hvorvidt ændringen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup udgjorde en væsentligt vilkårsændring, ikke er hovedspørgsmålet i voldgiftssagen. I første omgang skal voldgiftsretten tage stilling til, hvorvidt indklagede skulle have indkaldt IDA til forhandling, og derefter skal der tages stilling til, om der skal betales en bod for overtrædelse af § 11 i tillidsrepræsentantaftalen. Spørgsmålet, om der forelå en væsentlig vilkårsændring på varslingstidspunktet, er alene af præjudiciel betydning, hvortil kommer, at vurderingen af afstanden mellem det nye og det gamle ansættelsessted sammenholdt med As personlige forhold ikke er en kompliceret juridisk vurdering. Problemstillingen er grundigt behandlet i retspraksis i mange år.

Indklagede har navnlig anført, at indklagede er enig i, at en forflyttelse, der udgør en væsentlig vilkårsændring og derfor efter funktionærretten anses for en afskedigelse med tilbud om ansættelse i en ny stilling, vil være omfattet af forhandlingsforpligtelsen i § 11, stk. 2, i tillidsrepræsentantaftalen. Sagen angår således ikke fortolkning af § 11 i tillidsrepræsentantaftalen.

Det følger heller ikke af hovedaftalens § 7, stk. 1, jf. stk. 2, sammenholdt med § 9, at parterne har forpligtet sig til uafhængig af karakteren af det konkrete lovgivningsspørgsmål at lade dette behandle som led i en voldgiftssag om forståelsen af en kollektiv overenskomst eller et påstået brud på en kollektiv overenskomst.

Hovedaftalens bestemmelser skal sammenholdes med arbejdsretslovens § 21 og § 24, som skal forstås i overensstemmelse med arbejdsretslovens § 10, stk. 2. I denne sag er hovedspørgsmålet en kompleks og vidererækkende fortolkning af den almindelige funktionærret. Der er hverken fortolkningsbidrag eller retspraksis, der afklarer, om der i det konkrete tilfælde, hvor A blev overflyttet til en ny stilling i 2013, var tale om en væsentlig

stillingsændring. Den omstændighed, at fortolkningen af den almindelige funktionærret i denne sag også har vidererækkende betydning for Forsvaret, taler yderligere for, at sagen i hvert fald i første række skal afgøres af de ordinære domstole, som har kompetencen til at foretage den funktionærretlige vurdering.

Den subsidiære påstand er begrundet i følgende: Hvis klager ved domstolene får medhold i hovedspørgsmålet, udestår bodsspørgsmålet, som voldgiftsretten vil kunne behandle på dette tidspunkt.

## 5. Retsformandens begrundelse og resultat

Det spørgsmål, som klager ønsker prøvet under den verserende voldgiftssag, går ud på, om ændringen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup må anses for en afskedigelse, således at der skulle være forhandlet med IDA i henhold til § 11, stk. 2, i tillidsrepræsentantaftalen. Hvis svaret er bekræftende, foreligger der overenskomstbrud, og voldgiftsretten skal så tage stilling til spørgsmålet om bod herfor.

Spørgsmålet om forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst og spørgsmålet om betaling af bod for overenskomstbrud hører under faglig voldgift, jf. hovedaftalens § 7 sammenholdt med § 9 og § 11. Dette er en fravigelse af arbejdsretslovens normale orden, hvorefter Arbejdsretten har kompetence til at afgøre spørgsmålet om overtrædelse af kollektiv overenskomst og om betaling af bod herfor, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og § 12.

Parterne er enige om, at der foreligger en afskedigelse og dermed en forhandlingsforpligtelse i henhold til § 11, stk. 2, i tillidsrepræsentantaftalen, hvis ændringen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup er så væsentlig, at ændringen må anses for en afskedigelse i henhold til funktionærretten. Parternes uenighed angår således ikke forståelsen af afskedigelsesbegrebet i § 11, stk. 2, i tillidsrepræsentantaftalen. Uenigheden angår det præjudicielle spørgsmål, om ændringen af arbejdsstedet må anses for afskedigelse efter funktionærretlige principper. Retsformanden finder, at der ikke er grundlag for at forstå reglerne i tillidsrepræsentantaftalens § 11 eller i hovedaftalens § 7 sammenholdt med § 9 og § 11 således, at parterne har aftalt, at voldgiftsretten har kompetence til at afgøre dette præjudicielle spørgsmål.

Dette forhold indebærer imidlertid ikke i sig selv, at voldgiftsretten mangler kompetence til at behandle det præjudicielle spørgsmål. Det må nemlig afgøres ud fra (princippet i) arbejdsretslovens § 24, stk. 1, jf. § 21, om voldgiftsretten har kompetence hertil.

Det følger af § 24, stk. 1, at den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen. Af forarbejderne til bestemmelsen (lovforslag nr. L 5, Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, s. 66) fremgår, at dette er en kodificering af den eksisterende praksis om de faglige voldgiftsretters fortolkning af lovgivning og almindelige retsgrundsætninger som led i afgørelsen af sager. Det fremgår videre af forarbejderne, at det er op til den faglige voldgiftsret at afgøre, om det er nødvendigt at fortolke lovgivning som led i afgørelsen af en sag, der er indbragt efter § 21, og at bestemmelsen svarer til arbejdsretslovens § 10, stk. 2, om Arbejdsrettens adgang til at fortolke lovgivning som led i sager indbragt efter § 9.

Spørgsmålet om, hvorvidt en vilkårsændring, herunder ændring af arbejdssted, er så væsentlig, at den må anses for en opsigelse af ansættelsesforholdet, er velbeskrevet i den juridiske

litteratur og belyst i retspraksis. Det er ud fra den juridiske litteratur og retspraksis muligt at udlede de relevante kriterier, som afgørelsen i det konkrete tilfælde beror på. Umiddelbart kunne meget derfor tale for, at afgørelsen i voldgiftssagen beror på en konkret subsumption af faktum under de relevante kriterier, således at voldgiftsretten er kompetent til at behandle det præjudicielle spørgsmål.

Det tilkommer imidlertid ikke Arbejdsretten efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 7, at tage stilling til, om betingelserne efter (princippet i) arbejdsretslovens § 24, stk. 1, jf. § 21, for at behandle det præjudicielle spørgsmål under voldgiftssagen er opfyldt, da spørgsmålet ikke angår, om der foreligger en aftale om faglig voldgift, eller hvordan en aftale om faglig voldgift skal fortolkes. Det er derfor voldgiftsretten, der må tage stilling til, om det nævnte præjudicielle spørgsmål skal behandles under voldgiftssagen, således som det er forudsat i forarbejderne til arbejdsretslovens § 24.

Da klagers påstand går ud på, at voldgiftsretten *skal* tage stilling til det præjudicielle spørgsmål, kan klager efter det anførte ikke få medhold i sin påstand. Indklagedes påstand om frifindelse og indklagedes subsidiære påstand om udsættelse indebærer omvendt, at voldgiftsretten *ikke* er kompetent til at tage stilling til det præjudicielle spørgsmål, hvilket indklagede efter det anførte heller ikke kan få medhold i.

Retsformanden afviser herefter delvis sagen fra Arbejdsretten, således at voldgiftsretten tager stilling til sin kompetence til at behandle tvisten mellem parterne, jf. (princippet i) arbejdsretslovens § 24, stk. 1, jf. § 21.

#### **T h i b e s t e m m e s :**

Sagen afvises delvis fra Arbejdsretten, således at voldgiftsretten tager stilling til sin kompetence til at behandle tvisten mellem parterne.

Retten hævet.

Oliver Talevski / Diane Svanholm Kvist