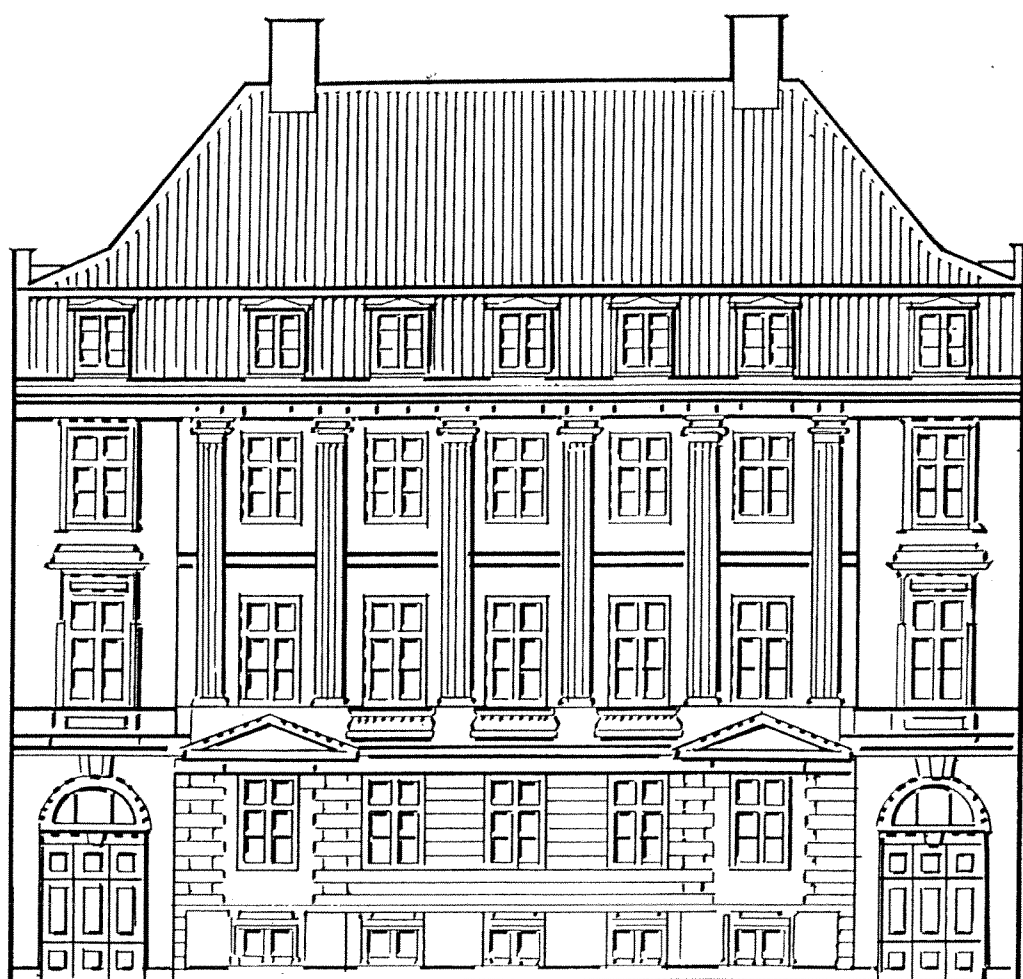




ARBEJDSRETEN

Årsberetning 2000

Forord

Arbejdsrettens årsberetning 2000 indeholder som sædvanlig en redegørelse for organisationen samt opgørelser over modtagne, afsluttede og verserende sager.

Hertil kommer nogle bemærkninger om aktuelle problemstillinger, en oversigt over Arbejdsrettens domme og enkelte andre afgørelser samt retningslinierne for skriftlig forberedelse og rettens ændrede krav til processkrifter og bilag.

Tilsvarende informationer samt en udførlig beskrivelse af rettens sagsbehandling og de senest afsagte domme kan findes på hjemmesiden www.arbejdsretten.dk.

Orientering om rettens arbejde og praksis kan også fås i Nyt om Kollektiv Arbejdsret, som sekretariatet udsender til en begrænset kreds 6 gange om året, Domssamling Arbejdsret, der opdateres 4 gange om året af Schultz Information, og Arbejdsretligt Tidsskrift, som Jurist- og Økonomforbundets Forlag udgiver en gang om året.

København, den 1. februar 2001

Mogens Hornslet /Jørn Andersen Birgit Skytte Christensen

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Arbejdsrettens sammensætning	
1.1. Regelsættet	7
1.2. Dommerne	7
1.3. Retsmøder	8
2. Sekretariatet	
2.1. Lokaler	11
2.2. Medarbejderne	11
2.3. De fuldtidsansatte	11
2.4. Sekretariatslederen	11
2.5. Fuldmægtigene	12
3. Retssagerne	
3.1. Udviklingen i sagsantallet	13
3.2. Modtagne sager	13
3.3. Afsluttede sager	14
Bortfaldne sager	14
Udeblivelsesdomme	14
Hævde og forligte sager	14
Sager overladt til retsformanden	14
Domme	14
3.4. Sagernes karakter	14
3.5. Sagsbehandlingstiden	16
3.6. Verserende sager	16
3.7. Dommernes arbejdsbyrde	16
4. Nogle aktuelle spørgsmål	
4.1. Bodsudmåling	19
4.2. Genoptagelse	21
4.3. Sagsbehandling	24
4.4. Omkostninger	24
4.5. Persondataloven	26
5. Andre opgaver	
5.1. Udpegning af opmænd	29
5.2. Udpegning af mæglingsmænd	29
5.3. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd	29
6. Internationale kontakter	
6.1. European Labour Court Judges	31
6.2. Arbetsdomstolen	31
6.3. Arbetsrätliga Föreningen i Södra Sverige	32
Bilag	
1. <u>Oversigt over domme og retsformandsafgørelser</u>	
Kompetence	33
Overenskomster	34
Konflikter	40
Arbejdsnedlæggelser	43
2. <u>Retningslinier for skriftlig forberedelse</u>	
Almindelige sager	49
Sager om overenskomststridige konflikter	49
Sager om uorganiserede arbejdsgivere	49
3. <u>Krav til processkrifter og bilag</u>	
Under forberedelsen	51
Ved domsforhandlingen	51

Arbejdsrettens sammensætning

1.1. Regelsættet

I henhold til lov nr. 183 af 12. marts 1997 består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter samt en formand og 5 næstformænd.

De 43 faglige dommere beskikkes af arbejdsministeren 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 efter indstilling fra rettens ordinære dommere.

Beskikkelsen af de ordinære dommere gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, mens beskikkelsen for formandskabets medlemmer gælder indtil udløbet af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

1.2. Dommerne

I slutningen af 1997 afgav først de respektive organisationer og myndigheder og dernæst de ordinære dommere indstilling om Arbejdsrettens sammensætning, og arbejdsministeren beskikkede med virkning fra den 1. januar 1998 dommere i overensstemmelse med disse indstillinger.

Der sker dog løbende udskiftning af dommere.

Med virkning fra den 1. januar 2000 beskikkede arbejdsministeren således efter indstilling fra rettens ordinære dommere højesteretsdommer Poul Søgaard til at afløse højesteretsdommer Hans Kardel, der fratrådte på grund af alder. Den 13. januar blev advokat Lars Svenning Andersen efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark beskikket til at afløse advokat Mads Kofod, der ønskede at fratræde, den 1. april blev koncerndirektør Niels Olav Johannessen efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening beskikket til at afløse direktør Otto Hansen, der ønskede at fratræde, og med virkning fra den 1. december blev advokat Oluf Engell, ligeledes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening, beskikket til at afløse landsretssagfører Aage Spang-Hanssen, der fratrådte på grund af alder.

Arbejdsretten har herefter følgende sammensætning:

Formandskab

Højesteretsdommer Mogens Hornslet (formand)
Højesteretsdommer Marie-Louise Andreassen (næstformand)
Højesteretsdommer Per Sørensen (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Sørensen (næstformand)
Højesteretsdommer Børge Dahl (næstformand)
Højesteretsdommer Poul Søgaard (næstformand)

Faglige dommere

Beskikket efter indstilling af Dansk Arbejdsgiverforening
Købmand Niels Fog (ordinær dommer)
Koncerndirektør Niels Olav Johannessen (ordinær dommer)
Advokat Oluf Engell (ordinær dommer)

Direktør Jens Bollerup-Jensen (suppleant)
Advokat Poul Flemming Hansen (suppleant)
Direktør Preben Albæk Petersen (suppleant)
Advokat Henrik Lind (suppleant)
Administrerende direktør Erik Ross Pedersen (suppleant)
Underdirektør Erik Kjergaard (suppleant)
**Beskikket efter indstilling af Sammenslutningen af Landbrugs-
gets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiver-
forening**
Advokat Terkel Lund-Nielsen (ordinær dommer)
Administrerende direktør Steen A. Rasmussen (suppleant)
Direktør Jannik Dresling (suppleant)
Direktør Johnny Ulff Larsen (suppleant)

**Beskikket efter indstilling af Finansministeriet, Amtsråds-
foreningen i Danmark, Kommunernes Landsforening samt Køben-
havns og Frederiksberg kommuner**
Forhandlingsdirektør Finn Hoffmann (ordinær dommer)
Løndirektør Peter Bramsnæs (ordinær dommer)
Kontorchef Carl Erik Johansen (suppleant)
Specialkonsulent Carsten Holm (suppleant)
Direktør Benny C. Hansen (suppleant)
Vicedirektør Jan Tønners (suppleant)

Beskikket efter indstilling af Landsorganisationen i Danmark
Formand Hans Jensen (ordinær dommer)
Forbundsformand Max Bæhring (ordinær dommer)
Advokat Nicolai Westergaard (ordinær dommer)
Gruppeformand Willy Strube (ordinær dommer)
Forbundsformand Lillian Knudsen (suppleant)
Forbundsformand John Dahl (suppleant)
Advokat Annette B. Elmer (suppleant)
Forbundsformand Poul Erik Skov Christensen (suppleant)
Advokat Benny Rosberg (suppleant)
Næstformand Thorkild E. Jensen (suppleant)
Faggruppeformand Peter Andersen (suppleant)
Sektorformand Jens Pors (suppleant)
Næstformand Johnny Skovengaard (suppleant)
Advokat Lars Svenning Andersen (suppleant)

**Beskikket efter indstilling af af Funktionærernes og Tjene-
stemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og
Ledernes Hovedorganisation**
Formand Anker Christensen (ordinær dommer)
Formand Svend M. Christensen (ordinær dommer)
Administrerende direktør Svend Askær (suppleant)
Afdelingschef Peter Thorning (suppleant)
Professor Mogens Kocktvedgaard (suppleant)
Maskinmester Leif Dolleris (suppleant)
Direktør Bent Nyløkke Jørgensen (suppleant)
Sekretariatschef Peter Funch (suppleant)
Direktør Martin Teilmann (suppleant)

1.3. Retsmøder

Retsmøder under forberedelsen af Arbejdsrettens sager afhol-
des af formandskabets medlemmer efter tur på den ordinære
retsdag om torsdagen fra kl. 14.30.

I meget hastende tilfælde, og når der afholdes udvidet møde
med henblik på, at sagen med parternes samtykke afgøres af

et medlem af formandskabet, kan forberedende retsmøder dog også afholdes andre dage.

Formandskabets medlemmer leder ligeledes domsforhandlingerne, der normalt indledes kl. 14.30. I principielle sager kan retten sættes med 3 af medlemmerne (udvidet formandskab).

Ved domsforhandlinger 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. I praksis udpeger Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark dog selv de respektive faglige dommere i sager, hvor de er part.

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

Sekretariatet

2.1. Lokaler

Arbejdsrettens retssal og sekretariat findes i

Arbejdsmarkedets Hus
Sankt Annæ Plads 5
1250 København K

Telefon 33 95 67 21 Telefax 33 15 49 22

Hjemmeside www.arbejdsretten.dk

2.2. Medarbejderne

Der er direkte knyttet 6 medarbejdere til sekretariatet:

Administrerende dommer Jørn Andersen
Fuldmægtig Cathrine Tjellesen
Fuldmægtig Charlotte Gede
Dommerfuldmægtig Eva Hammerum
Fuldmægtig Theis Nielsen
Kontorfuldmægtig Birgit Skytte Christensen

De pågældende er samtidig knyttet til Tjenestemandssrets retssal og Den Kommune Tjenestemandssrets sekretariat; og den fuldtidsansatte medarbejder, Birgit Skytte Christensen, gør ligeledes tjeneste i Forligsinstitutionens sekretariat.

Servicemedarbejderne i Arbejdsmarkedets Hus, betjentformand Steen Jensen, ministerialbetjent Lars Lund og assistent Inge-Lise Rasmussen, deltager også i løsningen af rettens opgaver.

2.3. De fuldtidsansatte

Det daglige arbejde i sekretariatet varetages for tiden af Birgit Skytte Christensen og en vikar, idet den anden fuldtidsstilling er vakant.

Birgit Skytte Christensen udfører således med bistand fra vikaren de administrative opgaver ved retten, ligesom hun selvstændigt berammer forberedende møder i indkomne sager, varetager den skriftlige del af forberedelsen, herunder udarbejdelsen af udkast til udeblivelsesdomme, og virker som protokolfører ved såvel forberedende retsmøder som de møder, hvor dommenes ordlyd vedtages.

Steen Jensen og Lars Lund er bl.a. ansvarlige for modtagelsen af sagerne, klargøring af lokaler samt mangfoldiggørelse og udsendelse af materiale.

2.4. Sekretariatslederen

Det overordnede ansvar for rettens administration påhviler Jørn Andersen, der som krævet i arbejdsretsloven og forudsat i dens forarbejder henholdsvis opfylder de almindelige betingelser for at være dommer og beklæder et dommerembede.

Baggrunden for de nævnte krav er, at sekretariatslederen i

henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 2, 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.

2.5. Fuldmægtigene

De akademisk uddannede fuldmægtige, der er knyttet til sekretariatet, har deres hovedbeskæftigelse i enten Arbejdsministeriets departement og institutioner eller i Højesteret.

Fuldmægtigene virker især som protokolførere ved domsforhandlinger og under de udvidede forberedende møder, der afholdes med henblik på, at sager afgøres ved beslutning af medlemmer af formandskabet.

Under dommernes votering efter domsforhandlingerne fører fuldmægtigene endvidere selvstændigt den voteringsprotokol, hvorefter de enkelte deltagende dommers standpunkter fremgår.

Med henblik på at give arbejdet et videre uddannelsesmæssigt sigte udarbejder fuldmægtigene desuden efter aftale med vedkommende retsformand i en del sager udkast til domme og andre afgørelser.

Retssagerne

3.1. Udviklingen i sagsantallet

Antallet af sager, der indbringes for Arbejdsretten, stiger fortsat og var igen i 2000 det højeste i rettens og forgængerens, Den Faste Voldgiftsrets, historie. Samtidig er der dog afsluttet så mange, at antallet af verserende sager er uændret.

Antallet af sager afgjort ved egentlig dom er stadig behersket, mens antallet af sager, som sluttet af de dommere, der beklæder retten på forberedende møder, fortsat er højt. Som følge af, at en meget betydelig del af de sager, Arbejdsretten modtager, er rettet mod uorganiserede arbejdsgivere, vokser antallet af udeblivelsesdomme stadig.

År	Modtaget	Afsluttet					Vers
		Dom	Udom	Forlig	Bortf	Ialt	
1991	399	36	31	261	51	379	206
1992	340	53	23	281	35	392	153
1993	542	40	37	305	62	444	235
1994	467	33	40	370 (1)	61	504	196
1995	650	25	51	282 (2)	100	458	346
1996	460	30	80	296 (3)	99	505	299
1997	703	22	204	292 (4)	178	696	301
1998	733	12	236	285 (5)	195	728	295
1999	939	19	338	312 (6)	289	958	276
2000							
1.halvår	525	11	153	170	153	487	304
2.halvår	467	7	189	156	147	499	272
	992	18	342	326 (7)	300	986	

- (1) heraf 76 overladt til retsformandens afgørelse
- (2) heraf 68 overladt til retsformandens afgørelse
- (3) heraf 72 overladt til retsformandens afgørelse
- (4) heraf 75 overladt til retsformandens afgørelse
- (5) heraf 81 overladt til retsformandens afgørelse
- (6) heraf 127 overladt til retsformandens afgørelse
- (7) heraf 94 overladt til retsformandens afgørelse

3.2. Modtagne sager

Af de 992 sager, Arbejdsretten modtog i 2000, var 787 indbragt af lønmodtagerorganisationer og 162 fra arbejdsgiver-side. Forholdet mellem parternes anvendelse af retten kan synes således at være stabiliseret:

Lønmodtagere

	1994	1995	1996	1998	1998	1999	2000
LO	222	372	329	546	568	780	785
FTF	3	16	8	8	5	1	2
Andre	4	5	0	4	5	0	6
	229	393	337	558	578	781	793
	(50%)	(60%)	(73%)	(79%)	(79%)	(83%)	(80%)

Arbejdsgivere

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
DA	191	174	100	121	103	121	143
SALA	18	23	6	9	9	10	19
Andre priv	15	31	10	6	13	15	16
Offentlige	14	29	7	9	30	12	18
	<u>238</u>	<u>257</u>	<u>123</u>	<u>145</u>	<u>155</u>	<u>158</u>	<u>196</u>
	(50%)	(40%)	(27%)	(21%)	(21%)	(17%)	(20%)

3.3. Afsluttede sager

Af de 986 sager, der blev afsluttet ved Arbejdsretten i 2000, **bortfaldt** 300 eller godt 33% (mod 30% i 1999) uden, at der var afholdt retsmøde.

342 eller 34% af sagerne (mod knap 35% i 1999), der alle var indbragt af Landsorganisationen i Danmark mod uorganiserede arbejdsgivere, blev efter et eller nogle få retsmøder afsluttet med **udeblivelsesdom**.

Omkring 3/4 af disse domme drejede sig om overenskomstbrud i form af manglende indbetaling af bidrag til især pensions- og uddannelsesordninger, sædvanligvis kombineret med udeblivelse fra den fagretslige behandling. I 151 tilfælde var størrelsen af bidragskravene ikke opgjort, og der blev udmålt en standardbod på 3.500 kr.

De resterende udeblivelsesdomme drejede sig dels om bod for tilsidesættelse af overenskomstbestemmelser om andre former for betaling eller tilsidesættelse af f.eks. eksklusivbestemmelser, bestemmelser om udstedelse af ansættelsesbevis eller udeblivelse fra mæglings- eller fællesmøder. I disse tilfælde blev der udmålt bodsbeløb på mellem 8.000 kr. og 200.000 kr. inklusive eventuel efterbetaling.

232 eller 23% af sagerne (mod 19% i 1999) blev under forberedelsen **hævet** eller afsluttet ved uden- eller indenretlige **forlig**.

94 eller knap 9% af de afsluttede sager (mod 13% i 1999) blev i henhold til reglen i arbejdsretslovens § 16, stk. 3, med parternes samtykke under forberedelsen **afgjort** af den retsformand, der beklædte retten, eller af sekretariatslederen.

18 eller 1% af sagerne (mod 1,9% i 1999) blev afsluttet ved egentlig **dom**. Det skete ved 17 afgørelser, heraf 5 med udvidet formandskab, heraf 3 med og 2 uden faglige dommere. 3 af de øvrige domme blev også behandlet uden medvirken af faglige dommere.

En oversigt over dommene og et udvalg af retsformandsafgørelserne findes i bilag 1 (side 33-48).

3.4. Sagernes karakter

169 eller godt 17% af de modtagne sager (mod knap 14% i 1999) drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende.

131 af sagerne var indbragt af Dansk Arbejdsgiverforening og 18 af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, 17 var indbragt af offentlige arbejdsgivere, mens 3 var indbragt af uorganiserede arbejdsgivere.

Langt de fleste sager var rettet mod Landsorganisationen i Danmark for medlemmer en række fagforbund, heraf i 96 tilfælde Specialarbejderforbundet i Danmark, i 52 tilfælde Dansk Metalarbejderforbund, i 40 tilfælde Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, i 19 tilfælde Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, i 5 tilfælde Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, i 14 tilfælde Forbundet Træ-Industri i Danmark, i 20 tilfælde Dansk El-Forbund og i 8 tilfælde Bryggeriarbejderforbundet; men således at der i ganske mange tilfælde var impliceret flere forbund.

Er der tale om igangværende strejker, behandles sagerne normalt på førstkommande ordinære retsmøde.

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

Der er faste takster på området. Indtil den 26. september 2000 blev ufaglærte som udgangspunkt pålagt 27 kr. og faglærte 32 kr. i bod, for hver time, de havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, men således at boden i begge tilfælde forhøjedes med 20 kr. i timen i det omfang, de ikke efterkom retsformandens henstilling om at gå i arbejde. For arbejdsnedlæggelser efter den 26. september 2000 er de tilsvarende takster 35 kr., 40 kr. og 30 kr.

Da der sædvanligvis sker en reduktion af boden med 5 kr. i timen, hvis sagen forliges, inden retten anmodes om at tage stilling til spørgsmålet, kom kun få af denne type sager under realitetsbehandling.

646 eller knap 65% af de sager, Arbejdsretten modtog (mod næsten 64% i 1999), var rettet mod uorganiserede arbejdsgivere.

Sagerne, der som udgangspunkt behandles af sekretariatslederen, blev i 2000 alle indbragt af Landsorganisationen i Danmark, heraf i 244 tilfælde for Specialarbejderforbundet i Danmark, i 411 for Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, i 64 for Dansk Metalarbejderforbund og i 20 for Restaurations-Branchens Forbund.

Der blev i årets løb afsluttet 615 sager mod uorganiserede arbejdsgivere.

238 sager bortfaldt inden retsmøde blev afholdt, 342 blev afgjort ved udeblivelsesdom efter et enkelt eller nogle få retsmøder, 13 blev afsluttet ved uden- eller indenretlige forlig, 20 blev overladt til afgørelse hos den, der beklædte retten under forberedelsen, og 1 blev afgjort ved dom.

En stor del af sagerne drejede sig om manglende indbetaling af bidrag til pensionsordninger. Er størrelsen af de mang-

lende bidrag ikke opgjort, pålægges arbejdsgiveren som udgangspunkt en bod på 3.500 kr., der i anden- og trediegangstilfælde stiger til henholdsvis 7.000 kr. og 10.000 kr.

3.5 Sagsbehandlingstiden

En af fordelene ved Arbejdsretten antages at være, at den giver mulighed for en hurtig, endelig afgørelse af tvister.

I 2000 var de gennemsnitlige behandlingstider for sager, der blev afsluttet med en afgørelse, følgende:

58 dage (26 - 324 dage) for de 342 sager afgjort ved udeblivelsesdom.

215 dage (15 - 2590 dage) for de 94 sager overladt til retsformandens afgørelse.

385 dage (26 - 1450 dage) for de 18 sager afgjort ved dom.

Dette adskiller sig ikke nævneværdigt fra tidligere års gennemløbstider:

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
U-dom	108 dage	139 dage	53 dage	63 dage	65 dage	58 dage
Overladt	146 dage	247 dage	227 dage	227 dage	172 dage	215 dage
Dom	321 dage	453 dage	489 dage	269 dage	362 dage	385 dage

3.6 Verserende sager

Med udgangen af 2000 var der 272 sager under behandling ved Arbejdsretten (mod 276 med udgangen af 1999).

Af disse var 1 modtaget i 1993, 2 i 1997, 4 i 1998, 26 i 1999, 239 i 2000, heraf 180 i andet halvår.

23 sager var optaget til udeblivelsesdom i anledning af indklagedes manglende svar på klageskriftet og 6 sager berammet til domsforhandling.

I 184 af de resterende sager var der berammet forberedende retsmøder.

59 sager var udsat uden særlig frist (mod 73 ved udgangen af 1999). Af disse afventede 32 gennemførelse af faglig voldgiftsbehandling, mens 23 beroede på forligsforhandlinger mellem parterne, hovedsagelig vedrørende bod for erkendt overenskomststridige arbejdsnedlæggelser m.v.

3.7. Dommernes arbejdsbyrde

I 2000 blev der afholdt 154 retsmøder i Arbejdsretten (mod 174 i 1999).

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

De nye sager, retsformændene får berammet, behandler de normalt til ende, således at de både afholder yderligere forberedende retsmøder og leder eventuelle domsforhandlinger og møder til domsvedtagelse.

På de ordinære retsdage blev der sædvanligvis behandlet omkring 20 sager.

I tilslutning til de almindelige forberedende retsmøder afholdt retsformændene jævnligt udvidede møder, især til drøftelse af muligheden for en forligsmæssig løsning, eller med henblik på at parterne, eventuelt efter bevisførelse, overlader sagens afgørelse til retsformanden.

	Domme	Overladt
Mogens Hornslet	3 (1)	17 (6)
Marie-Louise Andréasen	2 (1)	6
Per Sørensen	5 (2)	16 (7)
Poul Sørensen	4 (1)	16
Børge Dahl	10 (3/5)	9
Poul Søgaard	2 (4)	11 (5)

- (1) heraf 2 domme i sager med udvidet formandskab
- (2) heraf 3 domme i sager med udvidet formandskab
- (3) heraf 5 domme i sager med udvidet formandskab
- (4) heraf 1 dom i sag med udvidet formandskab
- (5) 2 sager er afsluttet ved én afgørelse
- (6) 4 sager er afsluttet ved én afgørelse
- (7) 4 sager er afsluttet ved to afgørelser

De enkelte faglige dommere deltog i domsforhandlinger og møder til vedtagelse af dommenes ordlyd før disses afsigelse.

<u>Arbejdsgiverudpegede</u>	<u>Antal domme</u>
Jens Bollerup-Jensen	3
Jannik Dresling	1
Poul Flemming Hansen	7 (1)
Carsten Holm	4
Erik Kjærgaard	2
Gert Kristensen	2
Johnny Ulff Larsen	1
Henrik Lind	4
Terkel Lund-Nielsen	1
Erik Ross Pedersen	5 (1)
Preben Albæk Petersen	3
Aage Spang-Hanssen	3 (1)

<u>Lønmodtagerudpegede</u>	<u>Antal domme</u>
Lars Svenning Andersen	3
Peter Andersen	1
John Dahl	1
Annette B. Elmer	2
Thorkild E. Jensen	5
Mogens Kockvedgaard	1
Jens Pors	1
Benny Rosberg	7 (1)
Johnny Skovengaard	8 (1)
Willy Strube	1
Martin Teilmann	1
Peter Thorning	1
Nicolai Westergaard	4 (1)

1) 2 sager er afsluttet ved en afgørelse.

Forberedende retsmøder med sager mod uorganiserede arbejdsgivere, herunder udvidede møder, blev afholdt 2 gange om måneden af sekretariatslederen.

	<u>U-domme</u>	<u>Overladt</u>
Jørn Andersen	342	13

Nogle aktuelle spørgsmål

4.1. Bodsudmåling

Den, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, kan efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, idømmes en bod, som skal tilfalde klageren.

Oprindelig skulle der ved udmålingen af bod formelt tages udgangspunkt i størrelsen af den skete skade, dog således at det var forudsat, at bod også kunne idømmes, selvom tab ikke var bevist eller lidt. Da erstatningssynspunktet ikke havde spillet nogen større rolle i Arbejdsrettens praksis, blev det imidlertid formelt opgivet, jf. Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (1994) side 440 f.

I tilfælde, hvor overenskomstkrænkelsen består i undladelse af at betale et beløb, kan dette dog stadig efter arbejdsretslovens § 12, stk. 3, resultere i en afgørelse, der alene går ud på betaling af beløbet, jf. f.eks. A 1999.418 og 583, hvor retsformanden ikke fandt anledning til at fastsætte bodsbeløbets størrelse for nogle konkursramte virksomheder uden midler, som herefter alene blev dømt til at efterbetale knap 300.000 og knap 340.000 kr. i manglende pensionsbidrag.

I øvrigt fastsættes boden i henhold til arbejdsretslovens § 12, stk. 5, under hensyn til samtlige sagens omstændigheder.

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

Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelse anvender Arbejdsretten imidlertid som udgangspunkt helt faste takster for den bod, der pålægges de enkelte organiserede lønmodtagere, som har deltaget i strejken.

I de mere end 10 år, der er forløbet, siden taksterne blev fastlagt ved dommen i A 1988.333 og 394 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1989 side 71), har de været 27 kr. pr. strejketime for ufaglærte arbejdere og 32 kr. pr. time for faglærte. Ved en dom af 26. september 2000 (A 1999.267) fastslog Arbejdsretten imidlertid, at der fortsat skal være en sammenhang mellem lønniveauet og bodsbeløbenes størrelse, og at udviklingen i den nominelle og disponible løn samt reallønnen siden 1989 gav grundlag for at forhøje timeboden til henholdsvis 35 og 40 kr., men dog således at forhøjelserne først skulle have virkning for arbejdsnedlæggelser, som fandt sted efter dommens afsigelse.

Arbejdsretten er ganske utilbøjelig til at fravige disse takster, jf. herved dommen i A 1999.456 og 685 om bodsudmåling ved et stort antal arbejdsnedlæggelser, der er refereret i bilag 1 (side 45).

Det forekommer dog, at der foreligger så formildende omstændigheder, at boden nedsættes:

I A 1999.624 blev der i anledning af erkendt overenskomststridige arbejdsnedlæggelser den 4. maj 1999 fra kl. 8 til 9 og igen fra kl. 12.30, den følgende dag afholdt et fællesmøde som sluttede kl. 16. Her krævede man fra arbejdsgiver-side, at arbejdet blev normaliseret fra natholdets sædvanlige mødetid kl. 22. Efter en orientering om udfaldet af fællesmødet forlod natholdet imidlertid arbejdet; og morgenholdet, der skulle møde den 6. maj, henholdsvis kl. 6, 7.15, 7.30 og 8, påbegyndte først arbejdet kl. 8.15. Retsformanden pålagde de strejkende en bod på 13,50 kr. for hver time, de havde deltaget i arbejdsnedlæggelserne fra den 4. maj, kl. 8, men dog således at de, der først skulle have mødt den 6. maj, kl. 8, blev frifundet.

I A 1999.455 havde en række ansatte den 10. juni 1999 nedlagt arbejdet i protest mod, at virksomheden nægtede at lade dem stemple ind ved normal arbejdstids begyndelse kl. 6.30. Arbejdsnedlæggelsen var fra kl. 8.30 erkendt overenskomststridig; og virksomheden udbetalte senere løn for 1 time og 15 minutter den pågældende dag. Efter en bevisførelse bestemte retsformanden, at de pågældende skulle betale en bod på 22 kr. for hver time, de havde deltaget.

Hvis arbejdsnedlæggelserne fortsætter efter, at der har været afholdt et forberedende hastemøde i Arbejdsretten, hvor retsformanden har tilsluttet sig et pålæg fra de strejkendes organisationer om at genoptage arbejdet, er der dog helt fast praksis for at forhøje boden med tidligere 20 kr. og nu 30 kr. for hver time, der strejkes fra dagen efter retsmødet. Mens de almindelige takster for bod ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser ved den ovennævnte dom af 26. september 2000 blev forhøjet med 25-30 %, blev den skærpede bod således forhøjet med 50 %.

Der sker sædvanligvis en reduktion af boden med 5 kr. i timen, når sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser forliges, før parterne anmoder Arbejdsretten om at tage stilling til bodsspørgsmålet. Dette beløb er ikke justeret i forbindelse med den genelle forhøjelse bodstaksterne på området.

Derimod har der i året løb i nogle tilfælde været rejst spørgsmål, om der forelå sådanne særlige omstændigheder, at der var grundlag for at undlade at reducere boden:

Den første sag af den karakter (A 1999.800), som Arbejdsretten havde lejlighed til at tage stilling til, resulterede i, at retsformanden udmålte sædvanlig timebod uden fradrag, men til gengæld pålagde arbejdsgiverparten at betale et beløb til dækning af rettens omkostninger, jf. nedenfor i afsnit 4.3.

A 1999.667 drejede sig om en række ufaglærte arbejdere, der med afbrydelser havde gennemført erkendt overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i perioden fra den 9. og på trods af et pålæg fra retsformanden i Arbejdsretten den 16. september indtil den 20. september 1999. Lønmodtagerorganisationerne havde ønsket at få sagen afgjort udenretligt ved et forlig med den sædvanlige rabat på 5 kr i timen. Arbejdsgiverorganisationerne ønskede imidlertid ikke at yde denne rabat, idet man fandt, at der forelå ganske særlige omstændig-

heder. Retsformanden fandt det ikke godtgjort, at der forslå sådanne omstændigheder, at parternes sædvanlige praksis for fastsættelse af bod ved udenretlige forlig burde fraviges. Han pålagde derfor medarbejderne en reduceret bod på 22 kr. for hver time, de havde nedlagt arbejdet i tiden fra den 9. til den 20. september 1999.

I A 1999.790 og 791 havde medlemmer af 2 forbund havde deltaget i erkendt overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i september og oktober 1999. Arbejdsgiveren ønskede imidlertid ikke at imødekomme forbundenes ønske om forligsmæssige løsninger med en bodsrabat på 5 kr i timen. Retsformanden fandt det ikke godtgjort, at der var tale om sådanne særlige omstændigheder, at parternes sædvanlige praksis med hensyn til forligsmæssig, udenretlig udmåling af bod burde fraviges; og han pålagde de pågældende at betale en reduceret bod, for ufaglærte på 22 kr. og for faglærte på 27 kr. for hver time, de havde deltaget i arbejdsnedlæggelserne.

Et område, hvor Arbejdsrettens praksis også kan siges at være fæstnet, er ved udmåling af bod til virksomheder, der undlader at indbetale ikke nærmere opgjorte bidrag til pensionsordninger m.v.

Her er det helt klare udgangspunkt en bod på 3.500 kr. stigende til 7.000 kr. ved første gentagelse og 10.000 kr. ved anden. Disse beløb omfatter også boden for eventuelt manglende deltagelse i den fagretlige behandling.

I sager, hvor de manglende pensionsindbetalinger er opgjort, fastsættes boden, efter de retningslinier, der kom til udtryk i Arbejdsrettens dom i A 1998.382 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1999 side 40), hvor en virksomhed, der gennem mere end 3 år havde undladt at indbetale havde undladt at indbetale pensionsbidrag til en medarbejder, blev pålagt en samlet bod på 26.000 indeholdende 17.500 kr. i efterbetaling.

På den baggrund må det antages, at der ved førstegangsovertrædelser vil blive pålagt en bod svarende til ca. 1/3 af det ikke betalte beløb med tillæg af 2.500 kr. for eventuelt manglende deltagelse i den fagretlige behandling eller manglende efterlevelse af en afgørelse truffet herunder, men således at boden mindst bliver på 3.500 kr.

4.2. Genoptagelse

Arbejdsrettens afgørelser kan ikke indbringes for nogen højere ret, men efter arbejdsretslovens § 20, stk. 1, finder retsplejelovens bestemmelser om bl.a. genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerligere sager tilsvarende anvendelse.

Sager afsluttet med udeblivelsesdom kan således i henhold til retsplejelovens § 367 kræves genoptaget, når blot vedkommende har ansøgt skriftligt om det inden 4 uger efter domsafsigelsen. En ansøgning, som fremkommer senere, men dog inden for et år, kan derimod kun undtagelsessvis imødekommes.

Arbejdsretten modtager jævnligt ansøgninger om genoptagelse

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

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

Genoptagelse af andre domme kan i henhold til retsplejelovens § 399 ske undtagelsesvis, når

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

Da arbejdsretsager kun behandles i én instans, finder Niels Waage i Arbejdsretsloven (1997) side 1999 ikke, at det kan udelukkes, at Arbejdsretten vil fortolke bestemmelsen lempeligere end Højesteret.

Waage antager endvidere, at Arbejdsretten skal tage stilling til en ansøgning om sådan ekstraordinær genoptagelse med en sammensætning svarende til den, retten havde, da den pågældende dom blev afsagt. I overensstemmelse hermed var det da også den retsformand, der under forberedelsen havde afsluttet en sag (A 1997.061) med erkendelsesdom, der senere tog stilling til spørgsmålet om genoptagelse.

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

Før den gældende arbejdsretslov trådte i kraft, blev en del sager afsluttet forligsmæssigt på den måde, at parterne på et forberedende retsmøde overlod afgørelsen til retsformanden eller sekretæren. Sådanne afgørelser kunne ikke genoptages, medmindre parterne var enige om det, jf. f.eks. afslaget i A 1995.649.

Spørgsmålet om genoptagelse af sager afgjort ved beslutning truffet af retsformændene blev drøftet i udvalget om revision af arbejdsretsloven; og i sin betænkning nr. 1318/1996 foreslog udvalget dels, at der blev indsat en bestemmelse, som gav retsformændene og sekretariatslederen udtrykkelig hjemmel til at afgøre sagerne, hvis parternes samtykkede i det, og dels i § 20, stk. 2, åbnet mulighed for genoptagelse af sådanne afgørelser:

Stk. 2. Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er retsformanden gen-

optages, når

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

Betingelserne svarer således ganske til de, retsplejeloven opstiller for ekstraordinær genoptagelse af andre domme end udeblivelsesdomme.

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

Som bestemmelsen er formuleret, synes afgørelsen om genoptagelse at skulle træffes af det samlede formandskab, men årsberetningen for 1997 antog, at formanden, de enkelte næstformænd og sekretariatslederen formentlig i hvert fald normalt hver især ville anse sig for bemyndiget til selv at tage stilling til ansøgninger om genoptagelse af afgørelser, som de havde truffet i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Spørgsmålet har nu været oppe i en sag A 1999.595, hvor en hovedorganisation på et fagforbunds vegne havde krævet en uorganiseret arbejdsgiver idømt en bod for overenskomstbrud indeholdende knap 10.000 kr. i pensionsbidrag og manglende G-dagsbetaling. Arbejdsgiverens advokat nedlagde påstand om frifindelse, i første række med henvisning til, at kravene faldt uden for den omhandlede tiltrædelsesoverenskomsts faglige og geografiske dækningsområde. Efter en fuldstændig skriftveksling hævdede hovedorganisationen imidlertid på det fjerde retsmøde sagen; og parterne overlod uden yderligere bemærkninger afgørelsen af sagsomkostningsspørgsmålet til retsformanden, som ikke fandt grundlag for at fravige almindelig praksis, hvorefter hver part bærer egne sagsomkostninger. Arbejdsgiveren rettede efterfølgende personligt henvendelse til Arbejdsretten med anmodning om genoptagelse af spørgsmålet om sagsomkostninger, således at det blev pålagt lønmodtagerorganisationerne at holde ham skadesløs for de 28.000 kr. + moms, han havde måttet betale til sin advokat. Hovedorganisationen protesterede, i første række med henvisning til, at der ikke var hjemmel til at genoptage en sag, som var afsluttet med indgåelse af retsforlig, og i øvrigt med anbringende om, at der ikke forelå sådanne ekstraordinære omstændigheder, ny oplysninger eller fejl, som kunne begrunde en genoptagelse af sagen. Arbejdsrettens samlede formandskab bemærkede, at betingelserne i arbejdsretslovens § 20, stk. 2, ikke var opfyldt; og anmodningen om genoptagelse blev derfor ikke taget til følge.

4.3. Sagsbehandling

Spørgsmålet om tilrettelæggelsen af den praktiske sagsbehandling ved Arbejdsretten har været drøftet med repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark på et møde i oktober 2000.

De to hovedorganisationer gav her udtryk for tilfredshed med den skriftlige forberedelsesordning, som bl.a. indebærer, at svarskrift i almindelige sager skal være afgivet inden 6 uger efter modtagelse af rettens meddelelse om sagens indbringelse, og at det første udvidet forberedende retsmøde berammes til en ordinær retsdag, der ligger mindst 8 uger efter modtagelsen af klageskriftet.

De nærmere retningslinier for ordningen, som Arbejdsrettens formandskab har fastsat, findes i bilag 2 (side 43-44).

I betragtning af, at det nu som oftest kun er sager af mere principiel karakter, der undergives en egentlig domsforhandling, havde hovedorganisationerne heller ingen bemærkninger til et forslag om, at parterne normalt skal udarbejde påstandsdokumenter med sammenfatning af deres anbringender inden domsforhandlingen samt i hvert fald i større sager egentlige ekstrakter og materialesamlinger.

På den baggrund har formandskabet revideret oversigten over rettens krav til processkrifter og bilag, jf. bilag 3 (side 51).

4.4. Omkostninger

I finansloven for 2001 er Arbejdsretten optaget under Arbejdsministeriet med en driftsbevilling på 3 millioner kr.

Beløbet dækker imidlertid på ingen måde udgifterne ved rettens drift, da aflønningen af de fuldtidsansatte medarbejdere i de kollektive arbejdsretters og Forligsinstitutionens fælles sekretariat samt servicemedarbejderne i Arbejdsmarkedets Hus sker over Forligsinstitutionens bevilling på 5,6 millioner kr., og en række mere generelle udgifter afholdes af Arbejdsministeriets departement.

Der opkræves ingen retsafgift eller lignende ved indbringelse af sager for retten, men efter arbejdsretslovens § 19, stk. 1, skal det ved domme pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Det førte i 2000 til opkrævning af i alt godt 200.000 kr.

Beløbet fremkommer ved, retten pålægger den tabende part at betale 2000 kr. til Arbejdsministeriet ved almindelige domme 2.000 kr. og 500 kr. ved udeblivelsesdomme.

De 2.000 kr. kan dog deles mellem parterne, hvis sagens udfald eller karakter undtagelsesvis giver anledning til det, jf. f.eks. den ovenfor i afsnit 4.1. omtalte dom i A 1999.267 om generel forhøjelse af timeboden for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, ligesom det kan forekomme, at parterne helt fritages for at betale omkostninger til retten, jf. afvisningsdommen i A 1998.709.

På den anden side er det også forekommet, at en part er blevet pålagt at betale et beløb til Arbejdsministeriet i en sag afgjort ved retsformandsbeslutning (A 1999.800):

En række medlemmer af et fagforbund havde nedlagt arbejdet den 27. og 28. oktober samt den 1. og 2. november. På et fællesmøde den 28. oktober erkendte man fra arbejdstagerside, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige; og på et forberedende møde i Arbejdsretten den 16. december blev sagen udsat på forligsforhandlinger om bodsspørgsmålet. Under et nyt forberedende retsmøde den 27. januar 2000 gav retsformanden udtryk for, at han fandt det uforståeligt, at sagen ikke var forligt, således at den unødvendige belastning af det arbejdsretslige system kunne undgås, og han henstillede til parterne at de forligte den. Det skete imidlertid ikke; og den 9. marts blev afgørelsen overladt til retsformanden, som bestemte, at de strejkende skulle betale en sædvanlig bod på 27 kr. i timen, og at arbejdsgiverforeningen skulle betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Afgørelsen er imidlertid næppe udtryk for en ny praksis, men alene et led rettens overvejelser om, hvorledes der bør reageres i tilfælde af forligsnægtelse, jf. herved de oven for i afsnit 4.1 omtalte sager A 1999.667, 790 og 791, hvor resultatet blev en nedsættelse af timeboden.

Efter retsplejelovens § 311, stk. 1, skal den tabende part i en borgerlig sag ved de almindelige domstole som udgangspunkt betale sagsomkostninger til modparten.

I betænkning nr. 1318/96 om revision af lov om Arbejdsretten anføres det imidlertid på side 43, at det i arbejdsretssager kun undtagelsesvis vil kunne forekomme, at det 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, jf. f.eks. den oven for i afsnit 4.2 omtalte sag A 1999.595, men der forekommer afgørelser i modsat retning.

Waage omtaler således a.st. en konkret sag (A 1995.056), hvor retsformanden pålagde klagerne at betale 5.000 kr. til dækning af en uorganiseret arbejdsgivers advokatombudsninger med bemærkning, at der eventuelt undtagelsevis vil kunne blive tale om at tilkende en part omkostninger hvis den pågældende vinder sagen, fordi Arbejdsretten statuerer, at der slet ikke har bestået et kollektivt overenskomstforhold mellem parterne.

Spørgsmålet har i 2000 været rejst i A 1999.465:

En stor lønmodtagerorganisation krævede i marts 1999 en uorganiseret virksomhed identificeret ved en navngiven person dømt til at betale en bod for overenskomstbrud begået i 1997, som indeholdt manglende pensionsbidrag, søgnehellig-

dagsbetaling og sygedagpenge opgjort til knap 28.000 kr. samt et uopgjort lønbeløb. Den pågældende krævede afvisning eller frifindelse med henvisning til, at han kun var daglig leder af virksomheden og aldrig havde ejet den. Herefter hævdede lønmodtagerorganisationen sagen; men i betragtning af at den indklagede persons navn var anført i en orienteringskrivelse fra den arbejdsgiverforening, virksomheden havde været medlem af, på en måde som om, han havde været ejer af den, fandt sekretariatslederen ikke grundlag for at imødekomme et krav fra indklagede om at klageren skulle betale et beløb til dækning af hans sagsomkostninger. Den 22. juni 1999 indbragte lønmodtagerorganisationen herefter en sag, hvor man fremsatte samme krav over for virksomheden, nu identificeret ved en anden navngiven person. Virksomheden nedlagde påstand om frifindelse under henvisning til, at det arbejde, de pågældende medarbejdere havde været beskæftiget med, ikke var omfattet af den overenskomst, virksomheden havde med vedkommende fagforbund. Lønmodtagerorganisationen hævdede også denne sag; og den advokat, der havde repræsenteret såvel den førstnævnte indklagede som virksomheden, krævede, at der blev tillagt virksomheden dels et beløb til dækning af de 2.250 kr., den havde måttet godtgøre den daglige leders advokatomkostninger med, og dels de 8.000, som den skulle betale advokaten i salær for den seneste sag. Lønmodtagerorganisationen gjorde gældende, at der ikke var grundlag for at fravige Arbejdsrettens faste praksis, hvorefter hver part afholder sine egne omkostninger. Med bemærkning, at der i de to sagers forløb fandtes at foreligge sådanne særlige omstændigheder, at indklagedes krav om omkostningsdækning burde imødekommes, pålagde retsformanden klageren at betale 10.000 kr. til virksomheden.

4.5. Persondataloven

Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger omfatter i modsætning til den tidligere lov om offentlige myndigheders registre også domstolene.

Hovedbestemmelsen er lovens § 5, stk. 1, der fastslår, at oplysninger skal behandles i overensstemmelse med god data-behandlingsskik. Det indebærer bl.a., at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og at senere behandling ikke må være uforenlig med disse formål. De indsamlede oplysninger må endvidere ikke opbevares på en måde, der giver mulighed for at identificere den registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil oplysningerne behandles; og den dataansvarlige skal træffe de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at oplysningerne hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

Tilsynet med behandlinger, der foretages for domstolene, varetages ikke som ellers af Datatilsynet, men i henhold til lovens § 67, stk. 1 og 2, af Domstolsstyrelsen for så vidt angår tilsynet med behandling af oplysninger med hensyn til administrative forhold. Dette gælder også Arbejdsretten, der i øvrigt i administrativ henseende hører under Arbejdsministeriet.

For anden behandling træffes afgørelser af Arbejdsretten selv, jf. lovens § 67, stk. 3. Sådanne afgørelser kan for specialdomstole, hvis afgørelser ellers ikke kan indbringes for højere ret, kæres til den landsret, i hvis kreds, retten er beliggende. Det vil for Arbejdsrettens vedkommende sige Østre Landsret.

Justitsministeriet har i henhold til bemyndigelser i persondatalovens fastsat supplerende bestemmelser i form af bekendtgørelse nr. 532 af 15. juni 2000 om undtagelse fra pligten til anmeldelse af visse behandlinger som foretages for domstolene og bekendtgørelse nr. 535 af samme dato om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, der behandles for domstolene.

Yderligere forskrifter findes i Domstolsstyrelsens generelle vejledning af 1. december 2000 om persondataloven, og vejledningen af samme dato om anmeldelsesordningen m.v. inden for domstolsområdet; og der vil senere blive udsendt en vejledning om sikkerhed i forbindelse med behandling af personoplysninger efter persondataloven.

Fremsætter en person begæring herom, skal den dataansvarlige efter lovens § 31 snarest give den pågældende meddelelse om, hvorvidt der behandles oplysninger om vedkommende; og er det tilfældet skal der på en let forståelig måde gives vedkommende meddelelse om, hvilke oplysninger der behandles, behandlingens formål, kategorierne af modtagere af oplysningerne og tilgængelig information om, hvorfra oplysningerne stammer.

Der henvises i øvrigt til Domstolsstyrelsens vejledning af 1. december 2000 om de registreredes rettigheder efter persondataloven.

Andre opgaver

5.1. Udpegning af opmænd

Spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster afgøres normalt af faglige voldgiftsretter nedsat til behandling af den enkelte sag. De består oftest af 4 voldgiftsmænd, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmænd, formelt valgt af voldgiftsrettens medlemmer, men reelt af organisationerne.

Opnås der ikke enighed om, hvem der skal være opmænd, kan parterne anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan.

I 2000 behandlede retten 7 af denne type sager.

5.2. Udpegning af mæglingsmænd

Ledelsen af en virksomhed og de ansatte funktionærer har mulighed for at få forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår videreført under medvirken af en mæglingsmand.

Efter funktionærloven beskikkes sådanne mæglingsmænd i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten.

I 2000 udpegede rettens formand 1 mæglingsmand.

5.3. Indstilling af forligsmænd og mæglingsmænd

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

På retsmøde i november 2000 afgav rettens formand og de ordinære dommere indstilling om henholdsvis genudnævnelse af 1 forligsmand og 1 stedfortræder samt genudnævnelse af 3 mæglingsmænd.

Internationale kontakter

6.1. European Labour Court Judges

I begyndelsen af september deltog sekretariatslederen i samenslutningens 8. møde, der som sædvanlig var tilrettelagt i samarbejde med ILO og denne gang blev afholdt i Jerusalem.

Efter nogle indledende bemærkninger fra den israelske højesteretspræsident om forholdet mellem landets almindelige domstole og arbejdsretterne samt overvejelser om den fremtidige struktur drøftede man på baggrund af deltagernes skriftlige redegørelser for situationen i de enkelte lande og et sammenfattende oplæg fra den svenske arbejdsrets formand, om det kan anses for hensigtsmæssigt, at arbejdsretterne de fleste steder i et eller andet omfang er adskilt fra de almindelige domstole. Konklusionen blev ikke overraskende, at det var vanskeligt at opstille en idealmode, da de enkelte landes organisation af tvistløsningssystemet på området i høj grad er historisk betinget og i øvrigt afhængig af arbejdsmarkedets struktur, herunder i hvilket omfang arbejdsgivere og lønmodtagere er organiserede. Der var imidlertid bred enighed om, at det er vigtigt, at arbejdsretlige konflikter kan løses hurtigt, at der medvirker lægdommere, og at domstolene til en vis grad er specialiserede.

Det andet spørgsmål, der skulle behandles på mødet, var, i hvilket omfang personer, der virker under ny arbejds- og aflønningsformer f.eks. som engageret til gennemførelse af projekter eller gennem formidlingsbureauer, er omfattet af den almindelige lønmodtagerbeskyttelse. Drøftelserne tog igen udgangspunkt i skriftlige redegørelser for situationen i de enkelte lande samt i et omfattende et retssammenlignende oplæg fra en dommer ved den spanske højesteret. Det lykkedes imidlertid hverken at opstille noget generelt lønmodtagerbegreb eller at finde andre kriterier, der kunne anses for egnede udgangspunkter ved konkrete afgørelser om anvendelse af beskyttelsesregler i forhold til atypisk ansatte.

6.2. Arbetsdomstolen

Som led i et temaarrangement besøgte sekretariatslederen og de fuldtidsansatte medarbejdere i fællessekretariatet og servicefunktionen i Arbejdsmarkedets Hus i slutningen af oktober 2000 Arbetsdomstolen i Stockholm.

Arbetsdomstolens formand og sekretariatsleder oplyste i den forbindelse bl.a., at domstolen er første og eneste instans i kollektivarbejdsretlige sager og i ansættelsesretlige sager sager fra den organiserede del af arbejdsmarkedet. De øvrige ansættelsesretlige sager behandles i første instans ved tingsrätt og kan uden videre indbringes for Arbetsdomstolen, hvis værdien overstiger godt 35.000 svenske kr. Domstolen modtager 375-425 sager om året, hvoraf et stigende antal, nu omkring halvdelen, er anker. Der er kun meget sjældent sager om arbejdsnedlæggelser.

Domstolen har et formandskab bestående af 4 fuldtidsansatte ordförande hovrättsassessorer, hvoraf den ene også er administrativ chef, 4 vice ordförande, hvoraf én tillige er sekretariatsleder, mens 3 er tilknyttet domstolen på del-

tidsbasis, 3 uafhængige retsmedlemmer med indsigt i arbejdsmarkedsforhold samt ca. 75 retsmedlemmer og stedfortrædere indstillet af arbejdsmarkedets parter. Hertil kommer 8 juridiske sekretærer i turnusstillinger og ca. 20 medarbejdere med kontoruddannelse eller anden baggrund.

Arbetsdomstolen er opdelt i 8 afdelinger, der varetager det daglige arbejde, herunder forberedelsen, der for ankesageres vedkommende normalt er skriftlig. Til hver afdeling er knyttet en juridisk sekretær, som bl.a. deltager i og afholder forberedende retsmøder.

Under domsforhandlinger sættes domstolen med en ordförande, en vice ordförande, et uafhængigt retsmedlem samt 4 af de retsmedlemmer, der er indstillet af arbejdsmarkedets parter; og en af de juridiske sekretærer deltager som protokolfører og udarbejder efterfølgende et udkast til dom.

De ordförande har normalt hver en domsforhandling om ugen, og en stigende andel af disse varer flere dage, helt op til 15. Domstolen afsiger ca. 200 domme om året.

6.3. Arbetsrättsliga Föreningen i Södra Sverige

I slutningen af november 2000 havde sekretaratslederen lejlighed til at orientere ca. 25 besøgende fra foreningen, hvis medlemskreds først og fremmest er advokater og faglige sekretærer, om det danske arbejdsretlige system og Arbejdsrettens funktion.

Bilag 1

Oversigt over domme og retsformandsafgørelser.

Flere og mere udførlige referater samt dommenes fulde ordlyd findes i Arbejdsretligt Tidsskrift og Domssamling Arbejdsret

Kompetence

Dom af 2. maj 2000 A 1998.709

LO for KAD mod DA for Servicebranchens Arbejdsgiverforening for Darenko/Dansk Rengøringskompagni ApS

Dommere: Børge Dahl samt Peter Andersen, Poul Flemming Hansen, Thorkild E. Jensen, Henrik Lind, Erik Ross Pedersen og Nicolai Westergaard

Individuelle rettigheder ikke under rettens kompetence.

En virksomhed, der overtog rengøringsarbejde fra en anden, erklærede umiddelbart efter, at den ikke ønskede at indtræde i de overtagne medarbejderes hidtidige overenskomst. Senere blev en af de overtagne medarbejdere afskediget uden, at virksomheden som foreskrevet i den hidtidige overenskomst underrettede hendes faglige organisation. Den omstændighed, at virksomheden efter virksomhedsoverdragelsesloven skulle respektere den pågældendes individuelle rettigheder efter overenskomsten, indebar imidlertid ikke, at den kunne begå brud på den hidtidige kollektive overenskomst som sådan. Sagen var derfor ikke omfattet af Arbejdsrettens kompetence og blev afvist.

Afgørelse af 10. august 2000 A 1999.939

Retsformand: Marie-Louise Andreasen

Sag om muligt individuelt tilsagn om at følge overenskomst afvist.

En lønmodtagerorganisation krævede, at en arbejdsgiverorganisation blev pålagt bod for forhandlingsvægring og dermed overtrædelse af parternes hovedaftale, fordi arbejdsgiverorganisationen nægtede at medvirke til en voldgift, hvorunder lønmodtagerorganisationen ville søge at få medhold i, at en arbejdsgiver havde givet en medarbejder, som ikke direkte var omfattet af den, tilsagn om, at hans ansættelsesforhold skulle følge en nærmere angivet overenskomst. Arbejdsgiverorganisationen nedlagde påstand om afvisning; og retsformanden, der var enig i, at den sag, der havde givet anledning til klagen, vedrørte en ansat, som ikke var omfattet af parternes overenskomst, fastslog, at arbejdsgiverorganisationens behandling af en sådan sag ikke kunne konstituere et hovedaftalebrud, og tog afvisningspåstanden til følge.

Overenskomster

Forekomst

Dom af 7. april 2000 A 1999.802

Kommunernes Landsforening for Fergeselskabet Læsø I/S ved Læsø Kommune og Nordjyllands Amt mod LO for SiD, herunder Sømændenes Forbund og specialarbejderforbundets Frederikshavn og Læsø afdelinger.

Dommere: Per Sørensen samt Carsten Holm, Thorkild E. Jensen, Johnny Ulff Larsen, Erik Ross Pedersen, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard

Ikke identitet mellem tidligere privat og kommunalt selskab. Et privat andelsselskab, der varetog overfarten mellem Frederikshavn og Læsø med faste offentlige driftstilskud og garanti for lånoptagelse, kom i økonomiske vanskeligheder. Det interessentskab med vedkommende kommune og amt som ansvarlige deltagere, selskabet herefter blev solgt til, meddelte, at det ikke ønskede at indtræde i den hidtidige overenskomst mellem andelsselskabet og Sømændenes Forbund. Forbundet afgav herefter konfliktvarsel med henblik på at opnå overenskomst for skibsassistenter; og da interessentskabet præciserede, at det hverken ønskede eller havde mulighed for at indtræde i de tidligere overenskomster, varslede SiD blokade over for det. Kommunernes Landsforening gjorde i den anledning gældende, at der ikke var identitet mellem mellem andelsfergeselskabet og det fælleskommunale interessentskab, og at arbejdet allerede var dækket af overenskomster mellem landsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte for maritimt personale og et protokollat med SiD om havnebetjente. Arbejdsretten fandt ikke, at der var identitet mellem andelsselskabet og det fælleskommunale interessentskab, som følgelig var berettiget til at undlade at indtræde i de hidtidige overenskomster. Således som sagen var oplyst, havde retten ikke mulighed for at tage stilling til dækningsområdet for overenskomsterne mellem på den ene side Kommunernes Landsforening og på den anden henholdsvis Forbundet af Offentligt Ansatte og SiD; og dette spørgsmål blev derfor henvist til afgørelse ved faglig voldgift.

Dom af 8. maj 2000 A 1999.600

LO for Metalarbejderforbundet mod Danmarks Radio

Dommere: Marie-Louise Andreasen, Per Sørensen og Børge Dahl

Overenskomstindgåelse på allerede overenskomstdækket område. DR's overenskomster havde hidtil virket som områdeoverenskomster uden overlappning; og programteknikerne havde i en årrække hørt under Metalforbundets. Under forhandlingerne om 1999-overenskomsten havde forbundet derfor også haft grund til at opfatte denne som en overenskomst, der skulle dække alle medarbejdere inden for dens faglige område, herunder programteknikere. Ved efterfølgende at indgå en overenskomst med Journalistforbundet, som også omfattede denne medarbejdergruppe, havde DR følgelig brudt overenskomsten med Metalarbejderforbundet. Arbejdsretten gav derfor DR pålæg om ikke at overføre programteknikere til overenskomsten med Journa-

listforbundet; og i betragtning af at overenskomstbruddet berørte en betydelig del af de medarbejdere, Metalarbejderforbundet med føje havde antaget, at det forhandlede overenskomst for, at forbundets berettigede opfattelse af at repræsentere alle programteknikere måtte antages at have haft betydning for dets prioritering af krav og fordeling af lønsum, samt at DR ved ikke at melde klart ud havde vist en betydelig mangel på loyalitet, blev institutionen pålagt en bod på 1 million kr.

Dom af 26. oktober 2000 A 1999.424

LO for SiD for Lager & Handelsarbejdernes Forbund samt KAD for dette forbunds afdeling 1 mod DA for Danske Dagblades Forening på egne vegne og for Bladkompagniet A/S.

Dommere: Poul Sørensen samt Annette B. Elmer, Poul Flemming Hansen, Thorkild E. Jensen, Erik Kjærgaard, Erik Ross Pedersen og Johnny Skovengaard

Uhjemlet videreførelse af forsøgsordning.

Avisomdelingen havde været tilrettelagt således, at abonnementsmedhjælperne på timebasis optalte og udleverede blade til de enkelte omdelere, som herefter foretog en kontroloptælling. På en virksomhedskonference i sommeren 1997 blev der imidlertid indgået aftale mellem en række fagforbund, virksomheden og dens arbejdsgiverorganisation om et 6 måneders forsøg for 3 nærmere angivne udleveringslokaler, hvor abonnementsmedhjælpernes opgaver i forbindelse med optælling faldt bort mod, at omdelerne fik betaling for 1 minut pr. distrikt for den ændrede håndtering. I begyndelsen af 1998 blev der opnået enighed i en arbejdsgruppe om et forslag til ændring af overenskomsten, hvorefter omdelere, der mødte i lokaler, mod timebetaling for et aftalt dagligt tidsforbrug kunne løse opgaver vedrørende lokalets funktion. Forslaget, som havde til formål at integrere abonnementsmedhjælperne i omdelergruppen, blev imidlertid ikke medtaget ved den fornyelse, der fandt sted efter, at overenskomsten havde været drøftet i Forligsinstitutionen. Forinden havde et af fagforbundene i øvrigt anmodet arbejdsgiverorganisationen om en evaluering af forsøget. Det blev afslået; og i foråret 1998 udvidede virksomheden principperne for forsøgsordningen til andre udleveringssteder. På foranledning af et andet af fagforbundene blev der herefter i foråret 1999 afholdt mæglings- og fællesmøder, hvor arbejdsgiverorganisationen fastholdt, at videreførelsen af forsøget ikke var udtryk for overenskomstbrud. Arbejdsretten fandt hverken grundlag for at antage, at fagforbundene direkte eller indirekte havde godkendt, at forsøgsordningen kunne fortsætte, endsige ændres til en mere generel ordning; og retten anså derfor udvidelsen af den i foråret 1998 for et klart brud på overenskomsten. I betragtning af overenskomstbruddets karakter og den økonomiske interesse, virksomheden havde haft i at ændre den tidligere optællingsordning, blev den pålagt en bod på 200.000 kr; og arbejdsgiverorganisationen blev for sin aktive rolle i sagen pålagt en bod på 300.000 kr.

Fortolkning

Dom af 29. juni 2000 A 1999.310

LO for SiD mod DA for AHTS på egne vegne og for Skagen Lossekompani ApS.

Dommere: Poul Søgaard samt Poul Flemming Hansen, Thorkild E. Jensen, Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard

Ikke overenskomststridigt at losse sild uden lastoptagere.

Efter overenskomsten skulle der anvendes lastoptagere ved losning af industrifisk, mens der ikke var et sådant krav ved losning af fisk til konsum. Et skib, hvis last af sild var fanget med henblik på konsum, solgte kun knap 10 % til dette formål, mens resten blev anvendt til industriformål. Afgørende for, om losningen, der skete uden brug af lastoptagere, var i strid med overenskomsten, måtte efter Arbejdsrettens opfattelse være, om det inden eller straks efter losningens begyndelse havde stået klart, at lasten i det væsentlige ville blive anvendt til industriformål. Da dette ikke fandtes at være godtgjort ved bevisførelsen, blev virksomheden frifundet.

Dom af 17. oktober 2000 A 1999.227

LO for HK mod FDB for SuperBrugsen i Esbjerg.

Dommer: Per Sørensen

Bestemmelse om mindste arbejdstid for deltidsansatte.

Efter overenskomsten skulle arbejdstiden for medarbejdere med under 15 timer pr. uge principielt udgøre mindst 4 timer om dagen. I undtagelsestilfælde kunne der dog betales for minimum 3 timer, og for unge under uddannelsespligt for minimum 2 timer. Arbejdsretten fandt, at bestemmelsen, som den var formuleret, gjaldt for alle deltidsansatte uden hensyn til alder, og at mindstearbejdstiden derfor alene kunne fraviges, hvor der på grund af konkrete omstændigheder var behov for det. En medarbejder, som blev ansat, da han havde afsluttet sin skoleuddannelse med 9. klasse, arbejdede i 28 af de 38 dage, han var ansat, mindre end 4 timer og i 2 dage mindre end 3 timer. Herefter fandtes virksomheden at have brudt overenskomsten; og den blev pålagt en bod på 5.000 kr. indeholdende efterbetaling af godt 920 kr.

Den 17. november 2000 A 1996.225

LO for SiD for Chaufførernes Fagforening mod taxavognmand Munir Ali Lanewala med DA som biintervenient til støtte for klageren.

Dommer: Mogens Hornslet

Tvungen pensionsordning ikke i strid med forbud mod konkurrencebegrænsning.

I kraft af tidligere medlemskab af en arbejdsgiverorganisation var vognmanden omfattet af en overenskomst med pensionsordning. Selvom om overenskomsten direkte kun talte om pensionsberettigelse, fandt Arbejdsretten, at ordningen

hverken kunne fravælges af arbejdsgiver eller arbejdstager; og den omstændighed, at den kun anviste ét pensionsforsikringsselskab, fandtes efter ordningens karakter ikke at kunne medføre, at den ansås for stridende mod med EU-retlige konkurrenceregler. Herefter havde vognmanden både i forhold til registerlovgivningen været berettiget til at videregive relevante oplysninger om sine ansatte til pensionsselskabet og været forpligtet til at indbetale pensionsbidrag for dem. På trods af, at vognmanden i den tid, han havde været medlem af arbejdsgiverforeningen, havde fået gentagne pålæg om at foretage det fornødne, og det lange tidsforløb mente Arbejdsretten ikke at kunne se bort fra, at der havde foreligget en række spørgsmål, som, med mere eller mindre følge, havde kunnet rejse tvivl hos ham, om han var berettiget og forpligtet til at melde sine chauffører ind i pensionsordningen. De blev først afklaret ved dommen, og retten fandt derfor ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge vognmanden en bod ved siden af pligten til at indbetale de skyldige pensionsbidrag, som i øvrigt ikke fandtes at være forældede efter overenskomsten. Indsigelser om, at Arbejdsrettens behandling af sagen stred mod regler i menneskerettighedskonventionen, især fordi vognmandens tidligere organisation havde tilsluttet sig modpartens krav, men også fordi dommeren var beskikket efter indstilling af de ordinære dommere, hvis flertal var beskikket efter indstilling fra DA og LO, og fordi der ikke var mulighed for at få spørgsmålet om en eventuel pålagt bod indbragt for højere ret, blev ikke taget til følge.

Brud

Dom af 18. december 2000 A 2000.574

LO for SiD mod DA for DI på egne vegne og for Rose Poultry A/S.

Dommere: Per Sørensen, Poul Sørensen og Børge Dahl samt Lars Svenning Andersen, Jens Bollerup-Jensen, Henrik Lind, Preben Albæk Petersen, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard

Tilsidesættelse af forhandlingspligten.

Der var uenighed mellem ledelse og medarbejdere på et fjerkræslagteri om de arbejdsmiljømæssige forhold ved ophængning af levende kyllinger; og fra den 12. juni 2000 gik 12 ophængere på dagholdet til opholdsrummene i perioder, hvor de ellers efter en rokeringsplan, der var aftalt med bl.a. sikkerhedsrepræsentanten, skulle have bemandet nogle aflastningspladser. Den 30. juni besigtigede Arbejdstilsynet ophængningsafdelingen uden at udstede påbud eller stille krav til bemanningen. Da ophængerne på dagholdet fortsat undlod at bemande aflastningspladserne, fik de den 3. juli hver en skriftlig advarsel; og da de også nægtede at arbejde på aflastningspladserne den følgende dag, blev de bortvist på grund af overenskomststridig arbejdsvægring. Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at fastslå, at fjerkræslagteriet havde begået brud på aftalen om aflastningspladser; og da bortvisningen af ophængerne fandtes driftsmæssigt begrundet, var der ikke tale om en overenskomststridig lockout. Retten fandt imidlertid, at slagteriet havde forbrudt sig mod den forhandlingspligt, der følger af det kollektive system, ved at bortvise et stort antal medarbejdere uden at forsøge at

få konflikten løst med fagforbundets bistand. Bortvisningerne var derfor overenskomststridige; og Arbejdsretten, som ikke fandt grundlag for at tage en påstand om genansættelse til følge, pålagde fjerkræslagteriet en bod på 400.000 kr. indeholdende ca. 300.000 kr. svarende til de bortvistenes løn i opsigelsestiden. Retten fandt ikke, at arbejdsgiverorganisationen havde medvirket til overenskomstbruddet.

Afgørelse af 5. december 2000 A 2000.111

Retsformand: Poul Søgaard

Manglende udbetaling af suppleringsydelse efter skade.

Under udtrækning af et bovblad smuttede hånden på en slagteriarbejder i udsivende ledvæske, således at han pludselig mistede grebet om bladet; og da han samtidig rykkede ganske kraftigt, gav det et smæld i hans ryg med øjeblikkelige stærke smerter og vejrtrækningsproblemer til følge. Arbejdsskadestyrelsen anerkendte dette som en arbejdsskade med henvisning til, at den pågældende havde været udsat for en pludselig og uventet skadelig påvirkning. Slagteriet nægtede imidlertid at udbetale et tillæg til sygedagpengene, som efter overenskomsten skulle ydes ved fravær på grund af arbejdsulykke. Retsformanden henviste til, at det ved en opmandskendelse af 8. september 1997 om den tilsvarende bestemmelse i en tidligere overenskomst var fastslået, at ordet arbejdsulykke skal forstås i overensstemmelse med den sædvanlige definition af dette begreb; og efter en bevisførelse lagde han til grund, at hændelsen skyldtes den omstændighed, at udsivende ledvæske, der befandt sig under bovbladet, havde gjort dette glat, således at slagteriarbejderens hånd smuttede, da han med betydelig kraft forsøgte at trække bovbladet ud, at det ikke var usædvanligt, at ledvæske siver ud i forbindelse med friskæring af bovblade, men at det måtte anses for usædvanligt, at der som i det foreliggende tilfælde var sivet en betydelig mængde ud, som havde samlet sig under bovbladet uden at være umiddelbart synlig. Der var derfor ikke tale om en sædvanligt forekommende begivenhed, som slagteriarbejderen havde kunnet forudse og dermed taget sine forholdsreglerne mod. Da der ikke var grund til at betvivle, at det pludselige smæld i ryggen og slagteriarbejderens sygeperiode var en følge af hændelsen, fandt retsformanden det godtgjort, at den pågældende i overensstemmelse med Arbejdsskadestyrelsens afgørelse havde været udsat for en arbejdsskade. Retsformanden fastslog derfor, at slagteriet havde begået overenskomstbrud ved ikke at udbetale suppleringsydelse til slagteriarbejderen i forbindelse med arbejdsulykken; men under hensyn til, at spørgsmålet, om der var tale om en arbejdsulykke eller et sædvanligt hændelsesforløb, havde beroet på en bevisvurdering, som på trods af Arbejdsskadestyrelsens afgørelse ikke på forhånd fremstod som utvivlsom, fandtes der hverken at være grundlag for at pålægge slagteriet eller arbejdsgiverforeningen bod.

Ugyldighed

Dom af 9. august 2000 A 1999.623

LO for TIB mod Københavns Kommune.

Dommere: Børge Dahl samt Annette B. Elmer, Carsten Holm, Thorkild E. Jensen, Gert Kristensen, Terkel Lund-Nielsen og Willy Strube

SIFU-aftale i kommune ugyldig.

I 1973 havde kommunen indgået en lokalaftale med fagforbundet om, at der skulle anvendes et anciennitetsprincip i forbindelse med afskedigelse ved arbejdsmangel og eventuel genansættelse. Arbejdsretten fandt, at der herved var sket en sådan tilsidesættelse af kommunens forvaltningsretlige pligt til at sikre den bedst kvalificerede arbejdskraft, at aftalen var ulovlig og ugyldig; og den frifandt derfor kommunen for et krav om bod for tilsidesættelse af aftalen i forbindelse med en genansættelse.

Afgørelse af 23. august 2000 A 2000.021

Sekretariatslederen

Tiltrædelsesoverenskomst ikke tilsidesat efter aftalelovens §§ 31 og 33.

En uorganiseret arbejdsgiver havde tiltrådt hovedoverenskomsten mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af Industriarbejdere i Danmark ved en aftale, hvorefter der var enighed om i alle spørgsmål vedrørende løn og øvrige arbejdsforhold at følge samtlige bestemmelser, der var indeholdt i denne, herunder bidrag til Uddannelsesfonden, samt den til enhver tid gældende hovedaftale og de bestemmelser, der er aftalt mellem de to hovedorganisationer LO og DA angående Uddannelsesfonden. Tiltrædelsesaftalen kunne alene opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts i forbindelse med fornyelserne af hovedoverenskomsten inden for jern- og metalindustrien. Blev en sådan opsigelse ikke fremsendt, var der enighed mellem parterne om, at aftalen for den efterfølgende tid var forlænget på grundlag af ændringer af enhver art, som måtte blive gældende i overenskomstforholdet mellem DI og centralorganisationen. Virksomhedens formål med at indgå tiltrædelsesoverenskomsten havde efter bevisførelsen udelukkende været at få en pensionsordning for ca. 10 medarbejdere; og overenskomsten var ikke blevet gennemgået under det møde mellem virksomhedens leder og vedkommende afdelingsformand på forbundets lokalkontor, hvor aftalen blev underskrevet. Virksomheden havde senere sendt lokalkontoret en skrivelse, hvorved den opsagde overenskomsten med 3 måneders varsel til den 1. marts 1998, og afdelingsformanden havde uden kommentarer mundtligt bekræftet modtagelsen. Virksomheden gjorde for Arbejdsretten bl.a. gældende, at den særlige opsigelsesbestemmelse i tiltrædelsesaftalens standardtekst, der var affattet af forbundet, fraveg de særlige frigørelsesvilkår i hovedaftalens § 7, stk. 2, samt at forbundet i øvrigt ikke kunne støtte ret på disse vilkår, da der var tale om udnyttelse af virksomhedens manglende indsigt, ligesom det ville stride mod almindelig hæderlighed at gøre vilkårene gældende. Sekretariatslederen fandt ikke grundlag for at tilsidesætte opsigelsesbestemmelserne og pålagde virksomheden en bod på 3.500 kr. for manglende indbetaling af bidrag til Uddannelsesfonden i 1 år.

Konflikter

Lovlighed

Dom af 20. juni 2000 A 2000.455

Mitropa AG mod LO for El-forbundet

Dommer: Børge Dahl

Varsel til støtte for krav om overenskomst med tysk virksomhed ulovligt.

Et tysk selskab, der drev europæisk sovevognstrafik, nedlagde af besparelsemæssige grunde den danske afdeling, som i en lang årrække havde haft overenskomst for konduktører og rengøringspersonale med danske forbund. De medarbejdere, der var ansat ved afdelingen, blev afskediget, da arbejdet fremover skulle udføres af personale fra de tyske afdelinger. Parterne var enige om, at den hidtidige overenskomst herefter var bortfaldet; men forbundet varslede blokade mod selskabet til støtte for et krav om en ny overenskomst for medarbejdere, der kørte for virksomheden i Danmark. Arbejdsretten, der anså sagen for omfattet af sin kompetence, fandt, at der i betragtning af de specielle forhold, der gør sig gældende ved internationale transporter af den pågældende karakter, skulle foreligge særlige omstændigheder for at forbundet kunne have fornøden faglig interesse i overenskomstdækning af arbejde, der udføres af personer, som er ansat i udlandet, og hvis arbejde her i landet er et naturligt og underordnet led i den internationale transport. Da der ikke var oplyst sådanne omstændigheder, anså retten den varslede blokade for ulovlig.

Afgørelse af 26. juni 2000 A 2000.003

Retsformand: Mogens Hornslet

Varsel til støtte for overenskomst i konkurrence med andre LO-forbund ulovligt.

En virksomhed, der beskæftigede sig med engrossalg af fødevarer, overtog en cateringvirksomhed. Den første virksomhed, der gennem sin arbejdsgiverorganisation havde overenskomst med 3 LO-forbund, meddelte i forbindelse med overtagelsen af den anden, der havde haft overenskomst med et fjerde LO-forbund, at de ansatte indtil overenskomstudløb ville blive aflønnet efter den hidtidige overenskomst, men derefter ville blive overført til en af overenskomsterne med de andre LO-forbund. Det fjerde forbund varslede herefter konflikt over for virksomheden med endeligt krav om overenskomst til dækning af medarbejdernes arbejde i frost- og kølerum samt ved intern transport. Virksomheden oplyste i den forbindelse, at dens lagerekspedition hovedsagelig foregik i et butikslignende område, og at der ikke var specielle medarbejdere knyttet til dens relativt lille fryserum. Retsformanden udtalte, at det, som tidligere fastslået, er et arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst om et arbejdsområde, der allerede er dækket af overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende forbund er medlemmer af samme hovedorganisation, og at det var ubestridt, at det arbejdsområde, som det fjerde forbund

ønskede at opnå overenskomst om, kunne anses for dækket af virksomhedens overenskomst med et af de førstnævnte. En fravigelse af grundsætningen måtte i hvert fald kræve meget stærke grunde; og retsformanden fandt ikke, at den omstændighed, at det fjerde forbund i en årrække havde dækket de omhandlede opgaver i den tidligere virksomhed, i sig selv kunne begrunde en sådan fravigelse. Hertil kom, at retsformanden fandt det godtgjort ved bevisførelsen, at de omtvistede opgaver på virksomheder svarende til den overtagne var dækket af overenskomster med et af de 3 førstnævnte LO-forbund. Det samme gjaldt de egentlige lagerfunktioner, som i begrænset omfang udførtes i den nuværende virksomhed. Retsformanden fandt herefter ikke at kunne fastslå, at de pågældende opgaver lå uden for det naturlige område for et af de første 3 forbund; og det var heller ikke påvist, at de ansatte havde særligt behov for at blive omfattet af en anden overenskomst. Spørgsmålet var herefter alene, om et protokollet vedrørende den indbyrdes grænsedragning, som de to direkte implicerede LO-forbund havde affattet under sagens behandling for Arbejdsretten, tvang ham til at acceptere en fravigelse af grundsætningen. Rækkevidden af protokollet, hvorefter medlemmer beskæftiget i frost- og kølerum samt ved intern transport hørte under det fjerde forbund, forekom ham i øvrigt tvivlsom; og således som sagen var forelagt retten, fandt han under alle omstændigheder ikke, at det i sig selv var tilstrækkeligt til at begrunde de varslede kollektive kampskridt, som herefter kendtes ulovlige.

Under konflikt

Dom af 10. februar 2000 A 1999.735

Kristelig Arbejdsgiverforening for Brørup Maskinstation ApS
mod LO for SiD.

Dommere: Mogens Hornslet, Børge Dahl og Poul Søgaard

Henvendelse til konfliktramt virksomheds kunder ulovlig.

Arbejdsretten havde under i en tidligere sag slået fast, at forbundet var berettiget til at søge at opnå overenskomst med virksomheden, selvom den allerede var tilsluttet en overenskomst mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. Forbundet havde nu sendt breve til virksomhedens kunder, der dels indeholdt en opfordring til dem om at undlade at gøre brug af den og dels en tilkendegivelse om, at de i modsat fald selv kunne blive udsat for sanktioner; og medlemmer af forbundsledelsen var citeret for tilsvarende udtalelser i dagspressen. Arbejdsretten, der anså stillingtagen til en sådan kundeboykotaktion til støtte for en lovligt etableret konflikt for omfattet af dens kompetence, fandt, at aktionen, der ville berøve virksomheden enhver eksistensmulighed, hvis den blev gennemført med succes, i sig selv var ulovlig. Derimod indeholdt hverken brevene eller udtalelserne et egentligt konfliktvarsel; og retten havde derfor ikke grundlag for at tage stilling til, om en eventuel senere iværksættelse af yderligere sympatikonflikt til støtte for overenskomstkrevet ville være lovlig.

Dom af 9. marts 2000 A 1998.703

DA for Dansk Textil & Beklædning for Lene Bjerre Design A/S mod LO for SiD på egne vegne og for fabriksafdelingen i Aalborg.

Dommere: Børge Dahl samt Henrik Lind, Preben Albæk Petersen, Jens Pors, Johnny Skovengaard, Aage Spang-Hanssen og Nicolai Westergaard

Fysisk blokade under konflikt i strid med hovedaftalen.

Under storkonflikten i foråret 1998 havde forbundsafdelingen blokeret adgangsvejene til virksomheden med det formål at få den til at holde op med at beskæftige medlemmer af Kristelig Fagforening. Dette kollektive kampskridt var ikke blot ulovligt, men indebar, da blokaden havde haft til formål at indskrænke arbejdsgiverens ledelsesret, også en tilsidesættelse af hovedaftalens § 4, stk. 1, som også gjaldt under konflikten. Da skadevirkningerne imidlertid måtte antages at have været beskedne, og blokaden i det væsentlige var gennemført uden at udarte til andre ulovligheder, blev boden for forbundsafdelingen fastsat til 100.000 kr. Arbejdsretten fandt ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge selve forbundet bod, da det først fik kendskab til blokaden på et tidspunkt, hvor den var ophørt, og da den omstændighed, at det ikke havde haft tilstrækkeligt grundlag for at afvise at behandle blokaden på et efterfølgende fællesmøde med henvisning til, at der ikke eksisterede noget overenskomstforhold mellem parterne på det omhandlede tidspunkt, ikke fandtes at kunne føre til andet resultat.

Efter konflikt

Dom af 22. juni 2000 A 1999.142

LO for KAD og SiD mod DA for DI for Horsodan Elektronik A/S.

Dommere: Poul Sørensen samt Lars Svenning Andersen, Jens Bollerup-Jensen, Poul Flemming Hansen, Gert Kristensen, Benny Rosberg og Johnny Skovengaard

Manglende genansættelse driftsmæssigt begrundet.

Den ordreproducerende virksomhed havde under storkonflikten i foråret 1998 forhørt sig hos sine relativt få kunder, om de efter konfliktens afslutning ville aftage den mængde varer, som den havde forventet at kunne afsætte. På den baggrund var det virksomhedens opfattelse, at det ikke ville være muligt at genoptage produktionen i fuldt omfang; og efter konfliktens afslutning meddelte virksomheden derfor 5 af de hidtidige 63 medarbejdere, at den ikke umiddelbart havde brug for deres arbejdskraft. Arbejdsretten fandt det godtgjort, at den driftsmæssige situation nødvendiggjorde en nedskæring af arbejdsstyrken og fandt ikke grundlag for at fastslå, at nedskæringen burde have været mindre end den skete. Virksomheden havde derfor ikke tilsidesat fortrædelsesklausulen i loven om fornyelse af visse kollektive overenskomster.

Afgørelse af 27. marts 2000 A 1999.186

Retsformand: Poul Søgaard

Manglende genansættelse driftsmæssigt begrundet.

En virksomhed, der afsatte 80 % af sin produktion til en anden, som ved iværksættelse af storkonflikten i foråret 1998 meddelte, at den på grund af strejkesituationen så sig nødsaget til at udsætte en ordre, der manglede 3-4 ugers produktionstid i at være klar, gav en af de 5 hidtidige medarbejdere, der var til rådighed ved konfliktens ophør besked om, at den ikke kunne beskæftige ham. I løbet af sommeren ansatte virksomheden 2 ny medarbejdere med særlige kvalifikationer. Retsformanden fandt det imidlertid godtgjort, at virksomhedens driftsmæssige forhold havde berettiget den til at undlade at genansætte en medarbejder, og han fandt ikke grundlag for at kritisere, at man havde valgt den pågældende, der var tiltrådt som ufaglært få måneder forinden og ikke havde varetaget selvstændige opgaver.

Arbejdsnedlæggelser

Systematik

Afgørelse af 20. marts 2000 A 1999.491

Retsformand: Børge Dahl

Deltagelse i systematisk aktion.

Den 5-6. maj og 10. juni 1999 nedlagde en række ansatte arbejdet. Under et fællesmøde den 16. juni erkendte lønmodtagerorganisationerne, at arbejdsnedlæggelserne havde været overenskomststridige, men bl.a. under henvisning til, at arbejdsgiveren ikke havde indberettet den første arbejdsnedlæggelse, bestred man, at der var tale om en systematisk aktion. Retsformanden fandt det utvivlsomt, at der havde været 2 arbejdsnedlæggelser, og der var enighed om, at de havde samme baggrund. Efter en bevisførelse blev det endvidere lagt til grund, at arbejdsnedlæggelserne ikke var spontane. Herefter og henset til den tidsmæssige sammenhæng mellem dem fandt retsformanden, at der forelå en systematisk aktion; og der var således ikke grundlag for at frifinde efter arbejdsretslovens § 12, stk. 2. Da der endvidere ikke fandtes at være formildende omstændigheder, blev de strejkende pålagt en bod på 27 kr. for hver time, de havde deltaget i arbejdsnedlæggelserne.

Afgørelse af 22. marts 2000 A 1999.452

Retsformand: Poul Søgaard

Arbejdsnedlæggelser ikke led i en systematisk aktion.

Gennem nogen tid havde der været uenighed mellem en kommune og nogle fagforbund om normering og oprettelse af en rådighedsvagt. Den 24. april 1999 nægtede 3 medarbejdere at påtage sig beordret overarbejde; og efter en bevisførelse lagde retsformanden til grund, at ledelsen i den forbindelse fremkom med udtalelser, der måtte opfattes således, at nægtelsen ville kunne få konsekvenser for deres ansættelsesforhold. Hændelsen gav anledning til en del uro i de følgende dage, og den måtte efter bevisførelsen antages at have været den

direkte anledning til, at arbejdet blev nedlagt i forbindelse med et fagligt møde den 29. april. En arbejdsnedlæggelse den 21. maj fulgte umiddelbart efter, at der på et møde mellem repræsentanter for kommunen og forbundene ikke havde kunnet opnås enighed om etablering af rådighedsvagten. Selvom det således var nærliggende at antage, at den hændelse, der var anledning til arbejdsnedlæggelsen den 29. april, havde en vis sammenhæng med uenigheden om normering og etablering af rådighedssvagten, fandt retsformanden det, efter hvad der var fremkommet om den direkte anledning til arbejdsnedlæggelserne, og i øvrigt efter en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger betænkeligt at fastslå, at de to arbejdsnedlæggelser var led i en systematisk aktion. På et fællesmøde den 22. maj erkendte forbundene, at arbejdsnedlæggelsen den foregående dag var overenskomststridig, og gav tilsagn om straks at pålægge medlemmerne at genoptage arbejdet. 2 medarbejdere, der som de eneste skulle have påbegyndt deres arbejde den 23. maj, kl. 10, mødte dog først kl. 11.30. En tillidsmand havde imidlertid under en telefonsamtale kl. 9.45 i overværelse af 2 andre tillidsmænd over for en repræsentant for den kommunale ledelse givet udtryk for, at arbejdet efter hans opfattelse ville blive genoptaget som pålagt efter fællesmødet, hvis der kunne opnås tilsagn om et møde med borgmesteren den 25. maj; og efter bevisførelsen lagde retsformanden til grund, at tillidsmændene havde fået den klare opfattelse, at det ikke ville få konsekvenser, hvis de 2 medarbejdere, der skulle møde kl. 10, og som også var til stede, blot indfandt sig inden kl. 12. Under disse omstændigheder fandt retsformanden ikke, at der var grundlag for at fastslå, at de pågældende havde tilside-sat påbuddet om straks at genoptage arbejdet på en sådan måde, at bod var forskyldt.

Afgørelse af 13. april 2000 A 1999.597

Retsformand: Mogens Hornslet

Ikke systematisk sammenhæng mellem arbejdsnedlæggelser.

Den 7. juli 1999 nedlagde ansatte fra en lang række forbund og arbejdssteder i en stor virksomhed arbejdet fra kl. 12.30 til 16.15 i protest mod ledelsens undersøgelse af mulighederne for at drive aktiviteter i anden selskabsform; og den 9. juli tilkendegav ledelsen, at man ikke ville ændre ansættelsestilhørsforholdet. Denne garanti omfattede imidlertid ikke de ansatte i en bestemt afdeling; og da de pågældende blev bekendt med det, nedlagde de arbejdet den 10. august fra kl. 9.15 til 10.20, fra kl. 15.15 til 16.30 og fra kl. 23.00 til 00.00. Efter en bevisførelse fandt retsformanden ikke, at virksomheden havde godtgjort en systematisk sammenhæng mellem den meget omfattende arbejdsnedlæggelse i flere afdelinger den 7. juli og arbejdsnedlæggelsen i den omhandlede afdeling mere end en måned efter; og de ansatte i afdelingen blev følgelig frifundet for bodskravet.

Afgørelse af 17. november 2000 A 2000.318

Retsformand: Mogens Hornslet

Systematisk aktion ikke påvist.

Et antal akkordlønnede arbejdere på et slagteri nedlagde den 24-25. januar 2000 arbejdet i utilfredshed med, at råvarerne

var seje eller stive på grund af for lav kølehu­stemperatur; og den 21-23. februar var der påny arbejds­nedlæggelser med samme begrundelse. Under et fællesmøde den 22. februar er­kendte man fra arbejderside, at arbejds­nedlæggelserne var overenskomststridige, men bestred, at der var tale om en sy­stematisk aktion, som gjorde undtagelsesbestemmelsen i ar­bejdsretslovens § 12, stk. 2, anvendelig. Retsformanden ud­talte, at det ville være en forudsætning for at tage ar­bejdsgiversidens bodspåstand til følge, at virksomheden kun­ne godtgøre, at der var en systematisk sammenhæng mellem de to, kortvarige arbejds­nedlæggelser, og at den tidsmæssige adskillelse på ca. 4 uger talte imod en sådan sammenhæng. Herefter, og da der i øvrigt ikke var fremkommet noget, som i tilstrækkelig grad dokumenterede, at arbejds­nedlæggel­serne ikke som hævdet af arbejderne var spontane, om end med tilsvarende baggrund, blev arbejderne frifundet for kravet om bod.

Udmåling af bod

Dom af 29. februar 2000 A 1999.456 og 685.

DA for DI for Dansk Kraftemballage A/S mod LO for SiD (Gra­fisk Forbund) for et antal medlemmer.

Dommere: Børge Dahl samt Poul Flemming Hansen, Erik Ross Pedersen, Benny Rosberg, Johnny Skovengaard, Aage Spang-Hanssen og Nicolai Westergaard.

Ingen yderligere skærpelse af bod som følge af et stort an­tal arbejds­nedlæggelser.

Den 31. maj 1999 forkastede medarbejderne resultatet af virksomhedens lokale lønforhandlinger med tillidsrepræsen­tanterne. De gennemførte herefter et antal kortvarige, er­kendt overenskomststridige arbejds­nedlæggelser, som resul­tede i, at de den 15. juni fik pålæg i Arbejdsretten om at normalisere arbejdet. Efter fornyede arbejds­nedlæggelser blev pålægget gentaget den 6. august, hvor der samtidig blev pålagt sædvanlig timebod på 27 kr. for arbejds­nedlæggelserne indtil det første retsmøde og skærpet bod på 47 kr. i timen for de følgende. Den 26. august og 23. september blev der påny givet pålæg om at normalisere arbejdet og atter pålagt skærpet timebod på 47 kr. Der var herefter pålagt sædvanlig bod for 26 arbejds­nedlæggelser på i alt knap 4.000 timer og skærpet bod for 22 arbejds­nedlæggelser på i alt knap 3.500 timer. Sagen drejede sig nu om yderligere 39 kortvarige ar­bejds­nedlæggelser i perioden fra den 21. september til den 2. december på tilsammen godt 4.000 timer. Arbejdsretten fandt imidlertid ikke, at der var grundlag for en bodsskær­pelse udover den sædvanlige takst på 47 kr. i timen. Der blev samtidig pålagt en skærpet bod på 100 kr. for hver gang, de pågældende havde deltaget i overenskomststridige overarbejds­vægringer, mens det ikke fandtes godtgjort, at der også havde været tale om temponedsættelser.

Dom af 26. april 2000 A 1999.351

Amtsrådsforeningen for Bornholms, Fyns, Københavns, Nordjyl­lands, Ribe, Roskilde, Storstrøms, Sønderjyllands, Vejle, Vestsjællands, Viborg og Århus amter mod FTF for Foreningen af Radiografer for et antal medlemmer.

Dommere: Marie-Louise Andreasen, Poul Sørensen og Børge Dahl samt Jannik Dresling, Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Mogens Koktvedgaard, Martin Teilmann og Peter Thorning

Ingen formildende omstændigheder ved arbejdsnedlæggelser i protest mod lovindgreb.

Efter gennemførelsen af en lov om forlængelse og fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker, radiografer, hjemmesygeplejersker m.fl. nedlagde en række radiografer arbejdet i maj og juni 1999. Sygeplejerådet havde allerede i maj 1996 klaget til ILO over et tilsvarende regeringsindgreb i 1995; og svaret var gået ud på, at indgrebet ikke havde været i overensstemmelse med princippet om frihed til forhandling af kollektive overenskomster, og havde indeholdt en anmodning til regeringen om at afholde sig fra at tage lignende skridt i fremtiden. Omkring årsskiftet 1999/2000 klagede FTF og Sygeplejerådet til ILO over det ny indgreb, men Arbejdsretten tog ikke en anmodning om udsættelse af sagen til følge, idet svaret på klagen ville komme til at foreligge længe efter arbejdsnedlæggelserne og derfor ikke kunne have haft indflydelse på de strejkendes subjektive forhold. Da ILO's udtalelser om regeringsindgrebene i 1995 efter Arbejdsrettens opfattelse ikke kunne gøre de nu omhandlede arbejdsnedlæggelser undskyldelige, blev deltagerne pålagt en sædvanlig timebod på 32 kr. for arbejdsnedlæggelser i tiden, indtil der var givet pålæg i retten om at gå i arbejde, og derefter en bod på 52 kr. i timen. Der var tale om en systematisk aktion, og medarbejdere, der havde fulgt henstillingen fra fællesmøderne om at gå i arbejde, kunne derfor også pålægges bod.

Dom af 26. september 2000 A 1999.267

DA for DI for AVK Tooling A/S mod LO for SiD og Metalarbejderforbundet for et antal medlemmer.

Dommere: Mogens Hornslet, Per Sørensen og Børge Dahl samt Lars Svenning Andersen, Jens Bollerup-Jensen, John Dahl, Preben Albæk Petersen, Aage Spang-Hanssen og Benny Rosberg

Generel forhøjelse af timeboden for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Siden den 15. juni 1989 var arbejdstagere som udgangspunkt blevet pålagt bodsbeløb på 27 kr. (ufaglærte) og 32 kr. (faglærte) for hver time, de havde deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, men således at bodsbeløbene var forhøjet med 20 kr. i timen for arbejdsnedlæggelser, der fandt sted efter, at retsformanden under et forberedende møde i Arbejdsretten havde tilsluttet sig organisationernes pålæg til de strejkende om at genoptage arbejdet. Arbejdsretten fandt, at der skulle være en sammenhæng mellem lønniveauet og bodsbeløbenes størrelse, og at udviklingen i den nominelle og disponible løn samt reallønnen siden 1989 gav grundlag for at forhøje den almindelige timebod til henholdsvis 35 og 40 kr. og tillægget for arbejdsnedlæggelser efter pålæg i retten til 30 kr. i timen. Forhøjelserne skulle dog først have virkning for arbejdsnedlæggelser, der fandt sted efter dommens afsigelse; og boden til de strejkende i den foreliggende sag blev derfor fastsat efter de hidtidige takster.

Passivitet

Afgørelse af 30. november 2000 A 1998.425

Retsformand: Poul Søgaard

Bodskrav ikke bortfaldet ved passivitet.

Den 18. august 1998 nedlagde en række medlemmer af et fagforbund arbejdet. På et fællesmøde den følgende dag erkendte forbundet, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige, men arbejdet blev først genoptaget den 21. august. Den 27. august blev sagen indbragt for Arbejdsretten med påstand om bod, og den 5. november blev den udsat uden frist på forligsdrøftelser. Den 23. september havde arbejdsgiverorganisationen sendt forbundet et udkast til protokollat med tilbud om en forligsmæssig løsning med sædvanlig bodsrabat. Forbundet kunne dog ikke anerkende arbejdsgiverforeningens tidsopgørelse og udleverede på et organisationsmøde den følgende dag sin egen. Den 9. december fremsendte arbejdsgiverforeningen en ny opgørelse, som forbundet dog heller ikke kunne godkende, hvilket det bl.a. meddelte på et møde den 14. december. Arbejdsgiverforeningen gav her udtryk for, at man ville se på opgørelsen igen, hvorefter forbundet ville høre nærmere. Da arbejdsgiverforeningen vendte tilbage til sagen ved et brev af 30. august 2000, svarede forbundet, at man anså sagen for bortfaldet ved passivitet. Efter oplysningerne om forhandlingsforløbet fandt retsformanden ikke, at arbejdsgiverforeningens manglende opfølgning i tiden fra den 14. december 1998 til den 30. august 2000 med rette havde kunnet give forbundet det indtryk, at bodskravet var opgivet. Han lagde i den forbindelse vægt på, at sagen var indbragt for Arbejdsretten med påstand om bod, at den ikke siden var hævet, at arbejdsnedlæggelserne var erkendt overenskomststridige, at uenigheden under forhandlingerne ikke angik selve bodsforpligtelsen, men timeopgørelsen for de berørte medarbejdere, og at sagen, da den gik i stå, alene berøede på, at arbejdsgiveren skulle revidere sin opgørelse. Han fandt derfor ikke, at kravet om bod var bortfaldet ved passivitet.

Løntræk

Dom af 16. november 2000 A 1999.894

LO for SiD (Grafisk Forbund) mod DA for DI for Neopac A/S.

Dommere: Børge Dahl samt Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Erik Ross Pedersen, Benny Rosberg, Johnny Skovengaard og Nicolai Westergaard

Ikke adgang til løntræk hos fritstillede efter arbejdsnedlæggelser.

Virksomheden havde fritstillet 24 medarbejdere med tilkendegivelse, at de ville få løn svarende til de timer, der blev udbetalte til de fortsat beskæftigede. De overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der havde været på virksomheden før fritstillingen, fortsatte; og i den anledning trak virksomheden et beløb fra de fritstillede løn, som svarede til lønnen for den tid, der havde været arbejdsnedlæggelser efter fritstillingen og den bod, der var pålagt for disse. Ar-

bejdsretten fastslog, at der hverken efter overenskomsten eller almindelige arbejdsretlige principper havde været grundlag for at fortage træk i de fritstilledes løn; og da virksomhedens adfærd således både havde været klart overenskomststridig og på urimelig måde afskåret de pågældende fra at råde over en del af deres løn, blev boden fastsat til 300.000 kr. indeholdende de i alt godt 153.000 kr., der var trukket fra lønnen.

Bilag 2

Retningslinier for skriftlig forberedelse

1. Når Arbejdsretten har modtaget et klageskrift, anmoder man skriftligt indklagede om inden 6 uger at fremsende svarskrift til retten og den anden part.

Der berammes samtidig et udvidet forberedende møde til afholdelse den førstkommande ordinære retsdag (torsdag eftermiddag), der ligger mindst 14 dage efter fristens udløb.

I særlige tilfælde kan indklagede fritages for at afgive svarskrift før retsmødet. En begrundet anmodning herom sendes snarest muligt til retten med genpart til klageren.

På det forberedende møde forudsættes partsrepræsentanterne med udgangspunkt i de allerede udvekslede processkrifter at være forberedt på en egentlig drøftelse af såvel eventuelle formalitetsspørgsmål som sagens realitet og spørgsmålet om den videre praktiske afvikling af sagen.

Ved retsmødets afslutning lægges der så vidt muligt en tidsplan for den videre sagsbehandling, og der kan fastsættes frister for afgivelse af yderligere nødvendige processkrifter samt aftales yderligere almindelige eller udvidede forberedende møder med henblik på udveksling af processkrifter, overladelse af sagens afgørelse til retsformanden eller foretagelse af foreløbig eller endelig berømmelse af domsforhandling.

2. Ordningen omfatter ikke sager om påstået overenskomststridig arbejdsnedlæggelse eller lockout.

I sager om verserende konflikter, hvor der i fremsendelseskrivelsen til klageskriftet udtrykkeligt anmodes om berømmelse af retsmøde ved førstkommande lejlighed, berammes et udvidet forberedende retsmøde til førstkommande ordinære retsdag. Det er dog en forudsætning, at klageren har sikret sig, at indklagede er indforstået med at møde, samt at Arbejdsretten underrettes og modtager sagens akter senest kl. 12 den dag, hvor retsmødet skal holdes. I helt ekstraordinære tilfælde kan der efter konkret aftale med retten berammes forberedende retsmøder uden for den sædvanlige ordinære retsdag.

I sager om ikke verserende konflikter anmoder retten ikke om svarskrift, men berammer blot et udvidet forberedende møde til afholdelse på den førstkommande ordinære retsdag, der ligger mindst 6 uger efter modtagelsen af klageskriftet.

3. Ordningen omfatter heller ikke sager mod uorganiserede arbejdsgivere, hvor klageskriftet forkyndes for vedkommende med opfordring til at svare skriftligt inden 14 dage og orientering om konsekvenserne af at undlade at svare.

Svarer indklagede ikke, optages sagen på retslisten for sekretariatslederens første retsdag efter fristens udløb. Det er dog ikke nødvendigt, at klageren er repræsenteret, idet

retten uden videre afsiger udeblivelsesdom i overensstemmelse med påstanden, for så vidt den findes begrundet i klageskriftets sagsfremstilling og det i øvrigt fremkomne.

Afgiver indklagede svarskrift, indhenter retten sædvanligvis en replik fra klageren og duplik fra indklagede, før der berammes et retsmøde til nærmere drøftelse og eventuel afslutning af sagen, f.eks. ved at afgørelsen overlades til sekretariatslederen.

Hvis der er behov for at fremskaffe yderligere oplysninger eller afhøre parter og vidner, kan der berammes yderligere almindelige eller udvidede retsmøder.

Ønsker parterne eller en af disse en egentlig domsforhandling, overføres sagen til den ordinære retsdag for et medlem af Arbejdsrettens formandskab med henblik på eventuel berømmelse af domsforhandlingen.

Bilag 3

Andrede krav til processkrifter og bilag.

1. Arbejdsretten skal have 3 eksemplarer af såvel alle processkrifter (klageskrift og svarskrift samt eventuel replik, duplik og supplerende processkrifter) som alle bilag, der fremlægges. Det er dog tilstrækkeligt at indlevere 2 eksemplarer af lister med navnene på lønmodtagere, der skal have deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Bilag fra arbejdsgiverparter nummereres, mens bilag fra lønmodtagerparter fornyes med bogstaver (litreres); og bilagene bør ved indlevering til retten være skilt fra processkrifterne.

Parterne sender selv kopi af processkrifter og bilag til hinanden.

2. Snarest muligt efter, at domsforhandlingen er berammet, skal hver part indlevere yderligere 8 eksemplarer af alt det materiale, de hver især har fremlagt. Skal sagen behandles med udvidet formandskab, må de dog indlevere i alt yderligere 10 eksemplarer af materialet. Beklædes retten efter en af parternes ønske også under domsforhandlingen af retsformanden alene, er det nødvendigt at indlevere yderligere eksemplarer. Er der her tale om udvidet formandskab indleveres dog yderligere 4 eksemplarer af materialet.

Bliver der undtagelsesvis tale om at indlevere processkrifter eller bilag mindre end 14 dage før en domsforhandling, må vedkommende part selv i så god tid som muligt sende et eksemplar af materialet til hver af de dommere, de har fået oplyst, skal medvirke, samt 2 eksemplarer til retten.

Skulle en part helt undtagelsesvis ønske at udlevere materiale til retten i forbindelse med selve domsforhandlingen, skal det fornødne antal eksemplarer indleveres, før den påbegyndes.

3. I det materiale, der indleveres efter sagens berømmelse til domsforhandling, bør bilagene være samlet i nummer- eller bogstavorden. Hvis sagen indeholder et større antal bilag, kan det være hensigtsmæssigt at supplere med en kronologisk eller anden form for oversigt eller at udarbejde egentlige samlede ekstrakter, hvor de relevante bilag er indsat i systematisk orden.

Det vil endvidere ofte være hensigtsmæssigt, at parterne indleverer påstandsdokumenter, med sammenfatning af deres anbringender, samt at de i mere principielle sager indleverer samlinger af de afgørelser og den litteratur, de agter at påberåbe sig. Påstandsdokumenter samt afgørelses- og materialesamlinger skal fremsendes til de deltagende dommere senest en uge før domsforhandlingen.

