

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 24. april 2025**

I sag nr.: 2024 - 351

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
FOA - Fag og Arbejde
(advokat Rie Matilde Bjørkman)

mod

KL
for
Odense Kommune
(advokat Christian K. Clasen)

Dommere: Ane Kristine Lorentzen, Anne Windfeldt Trolle, Carl Erik Johansen, Hanne Schmidt (retsformand), Kim Jung Olsen, Mads Andersen og Malene Bett Vestergaard Sørensen.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde, har nedlagt følgende påstande:

1. Odense Kommune skal til FOA betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.
2. Odense Kommune skal til FOA betale 44.855,49 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
3. Odense Kommune skal anerkende, at udbetalingen af funktionstillæggene er stoppet uden hjemmel, og at tillæggene derfor skal betales frem til og med 31. januar 2024 med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, KL for Odense Kommune, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af en bod af symbolsk karakter.

Sagsfremstilling

A blev den 1. november 1993 ansat som pædagogmedhjælper i daginstitutionen X i Odense Kommune. I X modtog A bl.a. funktionstillæg for ”Skovprojekt” samt et løntrin for ”Ansvar for chaufførfunktion” i henhold til en aftale indgået med kommunen.

Af denne aftale, Forhåndsaf tale pr. 1. januar 2007 for pædagogmedhjælpere i kommunale og selvejende institutioner, herunder børnehuse og pædagogmedhjælpere i skolefritidsordninger, fremgår om funktionstillæg bl.a. følgende:

”Institutioner med udflytter/busprojekter.



Der ydes til pædagogmedhjælpere i udflyttergruppen et årligt funktionstillæg på 5.600 kr,- årligt (31.03.00 niveau). Tillægget ydes så længe funktionen haves, fast eller som led i en turnusordning, og ophører uden yderligere ved funktionens ophør.

...

Generelt:

Funktionsløn ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen, der udløser tillægget.”

A blev valgt som fællestillidsrepræsentant for Odense Kommunes pædagogmedhjælpere i daginstitutioner i 2008. Hun arbejdede herefter ikke længere i X, men overgik fra den 16. juni 2008 løn- og personalemæssigt til kommunens Børne- og Ungeforvaltning, hvor fra hun udførte arbejdet som fællestillidsrepræsentant på fuld tid.

Af kommunens skema til lønindplacering (Nyansættelse/ændring) for A fremgår om lønsammensætningen gældende fra 16. juni 2008 bl.a., at A som en del af lønnen som fællestillidsrepræsentant modtog 5.600 kr. for ”Skovprojekt” (funktionsløn – forhåndsaf tale) og et løntrin for ”Ansvar for chaufførfunktion” (funktionsløn – individuelt aftalt).

På dette tidspunkt gjaldt en aftale af 31. januar 2000 mellem PMF og Odense Kommune om bl.a. løn til fællestillidsrepræsentanter. Af aftalen fremgår bl.a.:

”Der var enighed om

...

At fællestillidsrepræsentanter sikres en lønudvikling, der svarer til det gennemsnitlige i valggruppen eller en nærmere defineret referencegruppe.”

Skovprojektet ved X ophørte i 2014, hvor funktionstillæggene ophørte for de medarbejdere i institutionen, der hidtil havde modtaget disse tillæg. A modtog imidlertid fortsat de pågældende tillæg også i årene herefter.

Den 1. november 2016 fremsendte C, formand for PMF Fyn, et forhandlingsoplæg vedrørende A's løn til løn- og personalekonsulent E fra Børne- og Ungeforvaltningen i Odense Kommune. C foreslog, at A fra 1. januar 2016 ydes et årligt tillæg på kr. 13.700 i 1. april 2000-niveau. Forhandling herom blev afholdt i december 2016. Ved brev af 16. januar 2017 til PMF Fyn afviste kommunen forslaget. Af kommunens brev fremgår bl.a.:

”Det er ... vores opfattelse, jf. MED-aftalen, at FTR skal følge lønudviklingen for ordinære pædagogmedhjælpere.

Da det kan konstateres, at lønniveauet for [A red.] og ... ligger betragteligt over det gennemsnitlige lønniveau for pædagogmedhjælpere er det Børne- og Ungeforvaltningens opfattelse, at vi ikke kan imødekomme det fremsendte lønforslag på FTR [A red.] og ...”

I 2018 bortfaldt aftalen af 31. januar 2000 om bl.a. aflønning af fællestillsidsrepræsentanter. Af mail af 29. august 2018 fra ..., Kommunernes Landsforening, til ..., FOA - Fag og Arbejde, fremgår herom bl.a.:



”Ad 2. Efter drøftelserne i dag blev vi enige om at anse TR-aftalen af 31. januar 2000 for opsagt og bortfaldet med august (2018) måneds udgang. Vi blev endvidere enige om, at de lokale parter - med udgangspunkt i vores drøftelser i dag - skal afsøge mulighederne for at finde en konkret løsning for lønnen for de to fællestillidsrepræsentanter (... og A), som TR-aftalen vedrører. ...”

Der blev herefter indgået en aftale mellem PMF Fyn og Odense Kommune om lønnen for A. Af aftalen, der er dateret den 27. september 2018, og som er underskrevet af C for PMF Fyn og D for Odense Kommune, fremgår bl.a.:

”Parterne drøftede sagen, og der var enighed om, at [A red.] med virkning fra 1. april 2016 tildeles et funktionstillæg på kr. 3.000 31/3-00 niv. for funktionen som FTR. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden og bortfalder uden yderligere varsel ved ophør i funktionen som FTR.”

A blev genvalgt som fællestillidsrepræsentant med virkning fra 21. december 2020.

Odense Kommune, som ønskede større ensartethed med hensyn til kommunens aftaler om fællestillidsrepræsentanter, foreslog i den forbindelse, at A, der hidtil havde været fællestillidsrepræsentant på fuld tid, fremover skulle udføre arbejdet som fællestillidsrepræsentant med 18,5 timer om ugen. Af Odense Kommunes forslag af 2. februar 2021 om vilkår for pædagogmedhjælpernes fællestillidsrepræsentant i dagtilbud fremgår bl.a., at fællestillidsrepræsentanten for pædagogmedhjælperne i valgperioden var friholdt for arbejde svarende til 18,5 timer ugentligt, samt at der ville blive ydet kr. 7.500 kr. og et FTR tillæg kr. 3.000 (begge 31. marts 2000-niveau).

PMF Fyn afviste forslaget, og der blev herefter ikke indgået en ny aftale om A's arbejdstid som fællestillidsrepræsentant og om hendes løn.

Ved brev af 18. februar 2021 meddelte Odense Kommune A, at kommunen pr. 1 februar 2021 stoppede hendes funktionstillæg ”Skovprojekt - 5.600 kr. (31.3.00-niveau)” og funktionstillæg ”Ansvar for chaufførfunktion – 1 løntrin”, da hun ikke længere havde krav på disse. Det fremgår af brevet, at hendes løn pr. 1. februar 2021 herefter ville udgøre 31.584,58 kr. inkl. pension.

Af et referat dateret den 15. april 2021 om forhandlinger den 2. februar og 23. marts 2021 mellem Odense Kommune (... , E, D og ...) og PMF Fyn (C og B) under emnet ”Bortfald af funktionstillæg som følge af ophør af funktionen” fremgår bl.a., at der ikke kunne opnås enighed mellem parterne. Det fremgår endvidere, at Odense Kommune tog forbehold for eventuel tilbagesøgning af for meget udbetalt tillæg fra det tidspunkt, hvor grundlaget for tillæggene bortfaldt og frem til 1. februar 2021, samt at PMF Fyn tog forbehold for at videreføre sagen.

Der kunne heller ikke på et møde den 25. februar 2022 og på fællesmøde den 21. februar 2024 opnås enighed om sagen.

Klager har ved påstand 2 fremsat krav om, at Odense Kommune skal betale et beløb på 44.855,49 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. Beløbet udgør den samlede sum af de to funktionstillæg for perioden fra den 1. februar 2021 til og med udgangen af



januar 2024, hvor A ophørte i stillingen som fællestillidsrepræsentant. For en opsigelsesperiode på 6 måneder samt februar 2021 (perioden fra 1. februar 2021 til udgangen af august 2021) udgør de to tillæg i alt 8.487,40 kr.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, C og D.

A har forklaret bl.a., at hun i 1993 blev ansat som pædagogmedhjælper i X. Under sin ansættelse blev hun del af et skovprojekt, hvor der for børnene blev lavet aktiviteter i skoven. Hun fik udbetalt et funktionstillæg for ”Skovprojekt” og et løntrin for ”Ansvar for chaufførfunktion”. Funktionstillæggene blev ydet, fordi hun indgik i X’s skovprojekt og havde erhvervet stort kørekort, således at hun kunne køre børnene.

Fra den 16. juni 2008 blev hun fuldtidsbeskæftiget som fællestillidsrepræsentant for pædagogmedhjælpere i daginstitutioner, og hun var fra dette tidspunkt fysisk og organisatorisk placeret i Børne- og Ungeforvaltningen i Odense Kommune og blev aflønnet af forvaltningen. Hun skulle bruge hele sin arbejdstid, der var fuld tid, på at være fællestillidsrepræsentant. Hun forhandlede ved sin tiltræden som fællestillidsrepræsentant løn med løn- og personalekonsulent E fra Børne- og Ungeforvaltningen. E oplyste, at hun som fællestillidsrepræsentant ville få fastfrosset sin løn. De talte ikke om hendes funktionstillæg, eller om at funktionstillæggene ville ophøre, hvis funktionen bortfaldt.

Som fællestillidsrepræsentant havde hun ikke noget at gøre med X. Der var over 100 daginstitutioner i kommunen, og hun varetog tillidsrepræsentantarbejde for en stor del af disse, men ikke for X, som havde egen tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten ved X var en erfaren tillidsrepræsentant og stod for lønforhandlingerne for de ansatte ved X. Hun havde ikke kendskab til de aftaler, som han indgik, og hun var ikke bekendt med, at skovprojektet og chaufførfunktionen i X ophørte i 2014.

I forbindelse med lønforhandlingerne for hende i 2016 og 2018 hørte hun heller ikke noget om, at hun ikke var berettiget til at modtage funktionstillæggene.

Hun sad som fællestillidsrepræsentant ikke med i MED-udvalget, og hun læste ikke referater fra MED-udvalget, som der ikke var almindelig adgang til.

I februar 2021 foreslog Odense Kommune, at hun kun måtte bruge 18,5 timer på hvervet som fællestillidsrepræsentant. Hun ved ikke, hvorfor kommunen foreslog det, men det var helt urealistisk, at hun skulle kunne nå sine opgaver som fællestillidsrepræsentant på den halve tid. Hun brugte i forvejen over 37 timer om ugen.

På mødet den 2. februar 2021 med Odense Kommune blev der ikke indgået en aftale for hende, og hun fortsatte derfor i hvervet som fællestillidsrepræsentant med aftale om, at hun måtte bruge den fornødne tid på hvervet. Hun noterede herefter alle sine arbejdsopgaver på minuttal som dokumentation. Det blev påtalt fra Odense Kommune, hvis hun arbejdede over 37 timer.

Hun blev bekendt med, at funktionerne i forbindelse med skovprojektet ved X var ophørt, da Odense Kommune den 18. februar 2021 skrev til hende, at hendes funktionstillæg ville bortfalde. Hun opfattede det som en straf for, at PMF Fyn ikke havde accepteret kommunens forslag om løn- og arbejdsvilkår for hende på mødet den 2. februar 2021.



På mødet den 23. marts 2021 blev der heller ikke indgået en aftale om hendes arbejdstid og løn. Hun syntes, at Odense Kommunes forslag om arbejdstid var helt urealistisk.

Hun stoppede som fællestillidsrepræsentant i januar 2024. Hun har herefter videreuddannet sig, og hun arbejder nu igen i X.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i PMF Fyn, der er fagforening for bl.a. pædagogmedhjælpere på Fyn.

Han har tidligere været fællestillidsrepræsentant for pædagogmedhjælpere i skolerne under Børne- og Ungeforvaltningen i Odense Kommune. Da han tiltrådte som fællestillidsrepræsentant, fik han at vide, at han ville beholde sin løn og få et tillæg for at være fællestillidsrepræsentant. På den skole, hvor han var ansat, fik han et funktionstillæg for fodboldaktiviteter, som han fortsat ville få som fællestillidsrepræsentant. Han talte ikke med sin personalechef om, at funktionstillægget ville bortfalde, hvis funktionen bortfaldt.

Da han var startet som fællestillidsrepræsentant, opdagede han, at hans funktionstillæg ikke længere blev udbetalt til ham. Han rettede derfor henvendelse til formanden for PMF Fyn C, som sørgede for, at han fik funktionstillægget tilbage. Kommunen beklagede, at der var sket en fejl. Funktionen med fodboldaktiviteter var der ingen på skolen, der overtog efter ham, men han modtog stadig funktionstillægget.

Hvis en funktion bortfaldt i en institution, ville fællestillidsrepræsentanten ikke altid få det at vide. I MED-udvalg bliver arbejdsforhold på arbejdspladsen drøftet. Han sad som fællestillidsrepræsentant ikke med i MED-udvalget. Man bør ikke drøfte funktionstillæg i MED-udvalg, da det er aftalestof. Han læste ikke referater fra MED-udvalg.

Han har ikke været en del af forhandlingerne om A's løn i 2016 og 2018, hvor han ikke var faglig sekretær i PMF Fyn.

Han var som faglig sekretær i PMF Fyn med til mødet den 2. februar 2021 med Odense Kommune. Han var til mødet sammen med C fra PMF Fyn. De havde forhandlingen i februar 2021 kort tid efter, at A var blevet genvalgt som fællestillidsrepræsentant, fordi der ikke var sket en lønudvikling for A. Oplægget fra Odense Kommune til A's løn- og arbejdsvilkår inddebar, at hun kun måtte bruge halv tid på hvervet som fællestillidsrepræsentant. Det var helt urealistisk, fordi A allerede brugte mere end 37 timer på hvervet. Odense Kommunes forslag blev fremsendt et kvarter før mødet. Mødet blev afholdt på Teams. Til mødet sagde Odense Kommune, at A i nogle tilfælde ikke havde fået lønindplaceret nyansatte og godkendt lønnen inden de fastsatte frister. Det skyldtes dog, at der havde været corona, og at A ikke havde haft gode vilkår, mens hun i lang tid måtte passe sit arbejde hjemmefra. Det var kommunen, der ikke havde sikret hende ordentlige arbejdsvilkår. Men det var en del af kommunens begrundelse for, at hun kunne gå fra 37 timer til 18,5 timer.

De sagde nej til aftalen om en arbejdstid på 18,5 timer. Det skyldtes, at det var helt urealistisk for A at nå arbejdet på den tid, og at Odense Kommune ikke skal bestemme, hvilke arbejdsopgaver en fællestillidsrepræsentant kan varetage.

På mødet den 2. februar 2021 drøftede de ikke funktionstillæggene, og han havde heller ikke hørt om det tidligere. Den 12. februar 2021 fik han en mødeindkaldelse, hvor der stod, at kommunen ville drøfte A's funktionstillæg. Det var første gang, han hørte om det. Den 17.



februar 2021 holdt de et kort møde, hvor kommunen oplyste, at A fik nogle tillæg, som hun ikke var berettiget til, og at kommunen forbeholdt sig ret til at tilbagesøge tillæggene. De talte ikke om A's arbejdstid eller om at finde en løsning på det. Han opfattede det som en straf for, at de ikke ville indgå en aftale om kortere arbejdstid for A.

Han deltog i mødet den 23. marts 2021 med Odense Kommune. På mødet tilbød kommunen at give A en arbejdstid på 22,5 timer om ugen. Det var ikke nok, og de indgik derfor ikke en aftale om at nedsætte arbejdstiden.

C har forklaret bl.a., at han har været formand for PMF Fyn siden 1999. Han fungerer bl.a. som sparringspartner for fællestillidsrepræsentanterne og forhandler aftaler på deres vegne.

Det var ham, der rettede henvendelse til Odense Kommune på vegne af B i maj 2011, da B var tiltrådt som fællestillidsrepræsentant og ikke modtog de funktionstillæg, som han var berettiget til. Han bad kommunen rette fejlen. Det gjorde kommunen, og kommunen beklagede også fejlen.

Fællestillidsrepræsentanterne, der var valgt forud for A og B, gik heller ikke ned i løn, mens de var fællestillidsrepræsentanter. Det er i øvrigt ikke usædvanligt, at funktioner bortfalder.

Han har talt med A om, at hendes løn som fællestillidsrepræsentant ikke vil falde. Det er han sikker på, at A også ved sin tiltræden er blevet betrygget i af E.

Han deltog i forhandlingen for A i 2016 med Odense Kommune. Det endte med, at E sagde, at A fik en løn over gennemsnittet, og at der derfor ikke var grundlag for en lønstigning. De drøftede ikke funktionstillæggene, eller at A skulle modtage tillæggene uberettiget.

Han deltog i forhandlingen i 2018 med Odense Kommune, hvor bl.a. D mødte for kommunen. Forhandlingen blev afholdt, fordi fællestillidsrepræsentantsaftalen fra 2000 var opsagt. Der skulle derfor findes en ny løsning for A. Han havde op til mødet taget udgangspunkt i, at A skulle have en lønstigning svarende til gennemsnittet af de andre pædagogmedhjælperes lønstigning i perioden. Han havde A's lønsedler med, og det husker han også, at D havde. De blev på den baggrund enige om en lønstigning på 3.000 kr. De drøftede ikke under forhandlingen i 2018 funktionstillæggene. De talte om tallene samlet set, men ikke om den specifikke lønsammensætning.

Han deltog sammen med B i forhandlingen den 2. februar 2021 i anledning af, at A var genvalgt som fællestillidsrepræsentant. For kommunen deltog bl.a. D. Forslaget om nedsættelse af A's arbejdstid blev fremsendt kort inden mødet. Kommunen ønskede, at hun kun skulle bruge halvdelen af sin arbejdsuge på arbejdet som fællestillidsrepræsentant. Det var ikke realistisk at varetage hvervet som fællestillidsrepræsentant på så kort tid, og der blev ikke indgået en aftale. De talte ikke om funktionstillæggene, og det blev ikke nævnt, at A modtog funktionstillæggene uberettiget.

Han deltog ikke i mødet den 17. februar 2021, men B fortalte, at kommunen ville fjerne A's funktionstillæg. Han opfattede det som en straf for, at de ikke ville indgå aftale om nedsat arbejdstid for arbejdet som fællestillidsrepræsentant. Han deltog i mødet den 23. marts 2021, hvor de heller ikke kunne blive enige om en ny aftale om arbejdstiden.



D har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i Odense Kommunes afdeling for personalejura. Han sidder med i lokale lønforhandlinger, når der opstår uenigheder om personalejura, men ellers deltager han ikke.

På et tidspunkt blev man i kommunen opmærksom på, at der var meget store forskelle på fællestillidsrepræsentanternes aftaler, og det ville kommunen gerne ensrette. Derfor deltog han i forbindelse med, at kommunen skulle indgå en ny aftale vedrørende A, da hun blev genvalgt som fællestillidsrepræsentant.

Han deltog ikke i forhandlingen i 2016. Han kan se, at E tilkendegav, at A's løn lå over gennemsnittet. Han mener ikke, at A havde en dårlig aftale.

Han var med til at indgå den nye aftale i 2018 med C for A. Tillægget på 3.000 kr., som A fik i lønstigning i 2018, var beregnet ud fra et gennemsnit over de andre pædagogmedhjælperes løn. Han koncentrerede sig ikke om, at A havde funktionstillæg, og herunder heller ikke om de tillæg, som hun fik udbetalt vedrørende skovprojektet ved X. Det afgørende for ham var, at A skulle have en lønstigning, således at hun fik en løn, der svarede til lønnen for de øvrige pædagogmedhjælpere.

Efter A's genvalg som fællestillidsrepræsentant i december 2020 blev der den 2. februar 2021 afholdt et forhandlingsmøde. På mødet deltog bl.a. han og E for kommunen og C og B fra PMF Fyn. Timeforslaget på 18,5 timer ugentligt skyldtes, at det var en aftale, kommunen havde for fællestillidsrepræsentanter på andre områder. På mødet sagde E, at A fik to tillæg, som ingen andre fik længere, da tillæggene var bortfaldet i 2014. Han havde ikke tidligere været opmærksom på det. Han har ikke et overblik over alle tillæg i Odense Kommune. De talte på mødet med C og B om tillæggene. Der kunne på mødet ikke opnås enighed om en ny aftale for A.

Funktionstillæg ophører efter forhåndsaftalen fra 2007 uden yderligere varsel, når funktionen bortfalder. Det er hans opfattelse, at A som fællestillidsrepræsentant burde vide, at hun ikke længere var berettiget til at modtage tillæggene, når funktionerne var bortfaldet. Han og E mente, at funktionstillæggene skulle ophøre med det samme, fordi kommunen ikke havde hjemmel til at yde tillæggene. En fællestillidsrepræsentants løn er ikke fast på den måde, at fællestillidsrepræsentanten skal modtage et tillæg for en funktion, hvis funktionen helt er ophørt med at eksistere. Hvis en funktion bortfalder og ikke findes mere, skal fællestillidsrepræsentantens tillæg herfor også bortfalde.

Inddragelse af tillæggene var ikke en straf for, at der ikke var indgået en arbejdstidsaftale for A. Funktionstillæggene og arbejdstidsaftalen for A havde ikke noget med hinanden at gøre. Kommunen rettede en fejl, som den var blevet opmærksom på, og som en kommune er forpligtet til at rette hurtigst mulig. Det er et uheldigt tilfælde, at fjernelsen af funktionstillæggene faldt sammen med forløbet om indgåelse af en ny arbejdstidsaftale.

Han deltog i mødet den 23. marts 2021. Parterne kunne ikke blive enige, og A's timetal på 37 timer blev derfor ikke nedsat.

A fortsatte som fællestillidsrepræsentant frem til januar 2024. Hendes løn, der efter 1. februar 2021 ikke omfattede de tidligere udbetalte funktionstillæg, blev ikke forhøjet frem til januar 2024, bl.a. fordi PMF Fyn ikke fremsatte krav herom.



Han har ikke været bekendt med, at B's tidligere funktion med fodboldaktiviteter bortfaldt, mens B var fællestillidsrepræsentant. Hvis han var blevet bekendt med det, skulle B's tillæg også være bortfaldet.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at der ved A's tiltræden som fællestillidsrepræsentant blev indgået en individuel aftale med Odense Kommune om, at A fremadrettet ville bibeholde sin løn, og herunder også de to funktionstillæg. Det er fast praksis i kommunen, at lønnen fastfryses for fællestillidsrepræsentanter, så de ikke sættes ned i løn, mens de udfører denne arbejdsfunktion.

I øvrigt har A modtaget tillæggene frem til 1. februar 2021 uden at have udført funktionerne siden sin tiltræden som fællestillidsrepræsentant den 16. juni 2008. Odense Kommune er i en sådan situation nærmest til at bære risikoen for, at kommunen ikke opdagede, at A modtog tillæggene.

Odense Kommune har i perioden fra 2014, hvor tillæggene i X bortfaldt, flere gange haft anledning til at reagere som følge af, at A fortsat modtog tillæggene. Kommune påtalte det imidlertid hverken i 2014 eller i forbindelse med forhandlingerne om A's løn i 2016 og 2018.

Odense Kommune har ikke påvist, at A var bekendt med, at de to funktioner bortfaldt i X i 2014. A havde således ikke anledning til at gøre ledelsen opmærksom på, at hun modtog funktionstillæggene, og hun var ikke i ond tro, da hun herefter fortsatte med at modtage tillæggene.

Odense Kommune har misbrugt ledelsesretten, jf. hovedaftalens § 3. Det var ikke sagligt at fjerne A's funktionstillæg som følge af en uenighed om hendes fortsatte arbejdsvilkår som fællestillidsrepræsentant. Reaktionen kom i umiddelbar forlængelse af Odense Kommunes forhandlingsmøde med PMF Fyn og kan således alene opfattes som et forsøg på at "straffe" A, fordi parterne ikke kunne blive enige om hendes arbejdsvilkår. Funktionstillæggene blev således ikke fjernet ud fra saglige kriterier.

Odense Kommune har endvidere handlet organisationsfjendtligt, jf. hovedaftalens § 2. Beskeden om at fjerne tillæggene kom som direkte reaktion på, at parterne ikke kunne blive enige om A's arbejdstid som fællestillidsrepræsentant. Beskeden om at fjerne tillæggene var den første og eneste reaktion, efter parterne var skiltes uden at blive enige.

Da der er tale om brud på flere af bestemmelserne i parternes hovedaftale, da opsigelsen af tillæggene alene kan ses som en reaktion på parternes uenighed om A's arbejdsvilkår, og da inddragelsen af tillæggene har haft betydning for A's løn, bør boden fastsættes til ikke under 100.000 kr., jf. bl.a. Arbejdsrettens sag AR 2021.6079.

Odense Kommune skal endvidere efterbetale funktionstillæggene frem til januar 2024, hvor A's hverv som fællestillidsrepræsentant ophørte. Kravet udgør 44.855,49 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede har anført navnlig, at Odense Kommune fjernede de to funktionstillæg for A, da kommunen i forbindelse med forhandlingen med PMF Fyn den 2. februar 2021 for første gang blev opmærksom på, at A uberettiget fortsat modtog tillæggene, selv om funktionerne, der begrundede tillæggene, var ophørt i 2014. Der var således alene tale om, at kommunen



reagerede på en fejl i forhold til udbetaling af tillæggene og ikke en ”straf”, fordi der ikke kunne opnås enighed i forhandlingen om A’s arbejdstid.

Kommunens inddragelse af tillæggene var saglig, da funktionerne var ophørt i 2014. Kommunen havde ved en fejl ikke opdaget, at A fortsat – uberettiget – modtog tillæg for disse funktioner, før dette kom frem ved forhandlingen med PMF Fyn den 2. februar 2021. Da meddelte kommunen også med det samme PMF Fyn, at udbetaling af tillæggene skulle stoppes.

En arbejdsgiver på det offentlige arbejdsmarked har ikke hjemmel til at udbetale et tillæg for en funktion, der er bortfaldet. Kommunen var derfor forpligtet til at stoppe udbetalingen af tillæggene med øjeblikkelig virkning og uden varsel. Udbetalingen blev ikke stoppet med tilbagevirkende kraft, men alene for fremtiden, hvilket kommunen kan og skal gøre, når der opdages en fejl af denne karakter.

I øvrigt måtte A som fællestillidsrepræsentant vide, at funktionstillæggene var bortfaldet for hendes kollegaer i X i 2014, men hun gjorde ikke på noget tidspunkt mellem 2014 og 2021 kommunen opmærksom på det.

Der er på denne baggrund hverken sket misbrug af ledelsesretten eller handlet organisationsfjendtligt.

Hvis Arbejdsretten måtte finde grundlag for en bod, skal der udmåles en bod af rent symbolsk karakter, blandt andet fordi fjernelsen af funktionstillæggene for de ophørte funktioner som udgangspunkt var saglig. Dette er en væsentlig undskyldelig omstændighed, der må tillægges betydning.

Hvis Arbejdsretten måtte finde grundlag for efterbetaling, bør der alene ske efterbetaling for februar 2021 og derudover en periode på 6 måneder svarende til A’s opsigelsesvarsel, dvs. fra februar 2021 til og med august 2021, i alt 8.487,40 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens omstændigheder

A blev ansat i Odense Kommune den 1. november 1993 som pædagogmedhjælper i daginstitutionen X. Hun fik i denne stilling udbetalt et funktionstillæg for ”Skovprojekt” og et løntrin for ”Ansvar for chaufførfunktion”, fordi hun indgik i X’s skovprojekt og havde erhvervet stort kørekort, således at hun kunne køre børnene.

Fra den 16. juni 2008 blev A fællestillidsrepræsentant for kommunens pædagogmedhjælper, og hun var fra dette tidspunkt fysisk og organisatorisk placeret i Børne- og Ungeforvaltningen i kommunen og blev aflønnet af forvaltningen. Efter overgangen til stillingen som fællestillidsrepræsentant fik hun fortsat udbetalt de nævnte tillæg, selv om hun ikke udførte de funktioner, som tillæggene blev ydet for.

I 2014 ophørte skovprojektet og chaufførfunktionen ved X. A fik fortsat udbetalt funktionstillæggene, og udbetalingen fortsatte, indtil Odense Kommune den 18. februar 2021 meddelte hende, at man ville stoppe tillæggene pr. 1. februar 2021, da hun ”ikke længere har krav på disse”.



Sagen angår, om A har krav på efterbetaling af tillæggene fra 1. februar 2021 til udgangen af januar 2024, hvor A ophørte som fællestillidsrepræsentant, og om Odense Kommune har handlet organisationsfjendtligt eller misbrugt ledelsesretten ved at inddrage de to tillæg, således at kommunen skal pålægges en bod.

Kommunens inddragelse af tillæggene

Af Odense Kommunes ”Skema til lønindplacering (Nyansættelse/ændring)” vedrørende A’s lønsammensætning gældende fra den 16. juni 2008 fremgår det, at hun fra sin tiltræden som fællestillidsrepræsentant denne dato fortsat skulle modtage et tillæg for skovprojekt (opgjort til 5.600 kr./år) samt et løntrin for ansvar for chaufførfunktion. Aftalen blev indgået, selv om hun i fællestillidsrepræsentantstillingen ikke længere skulle udføre disse to funktioner.

Kommunens udbetaling af tillæggene til A fortsatte, selv om skovprojektet og chaufførfunktionen ved børneinstitutionen X ophørte i 2014, hvor kommunen stoppede udbetalingen af tillæggene til de ansatte ved denne institution.

I årene herefter var A’s løn som fællestillidsrepræsentant flere gange genstand for drøftelser med kommunen. Hendes løn blev første gang drøftet med kommunen, da PMF Fyn i november 2016 fremsatte et lønforslag for hende. Dette forslag blev afvist af kommunen ved brev af 16. januar 2017. Kommunen anførte bl.a., at fællestillidsrepræsentanter efter kommunens opfattelse skulle ”følge lønudviklingen for ordinære pædagogmedhjælpere”, og at lønniveauet for A lå ”betragteligt over det gennemsnitlige lønniveau for pædagogmedhjælpere”. Kommunen stoppede ikke i den forbindelse udbetalingen af tillæggene.

Endvidere blev spørgsmålet om løn forhandlet mellem PMF Fyn og kommunen i september 2018 i anledning af kommunens opsigelse af en aftale fra 2000 om fællestillidsrepræsentanter. Det blev da aftalt, at A skulle have et funktionstillæg på 3.000 kr. pr. år med virkning fra 1. april 2016, så længe A varetog funktionen som fællestillidsrepræsentant. Chefkonsulent D, Odense Kommune, har forklaret, at tillægget på 3.000 kr. blev givet, efter at han havde gennemgået lønsedler for kommunens øvrige pædagogmedhjælpere og havde beregnet, at A’s samlede løn burde forhøjes for at svare til kommunens gennemsnitlige løn til pædagogmedhjælpere. Kommunen stoppede heller ikke i denne forbindelse udbetalingen af tillæggene, som således var en del af den løn, som kommunen fandt, at A burde have.

A blev genvalgt som fællestillidsrepræsentant med virkning fra den 21. december 2020. I den forbindelse foreslog kommunen – som ønskede at ensrette alle kommunens aftaler om fællestillidsrepræsentanter – den 2. februar 2021 PMF Fyn, at A fremover skulle udføre arbejdet som fællestillidsrepræsentant med 18,5 timer ugentligt, hvilket PMF Fyn afviste.

D har forklaret, at han i den forbindelse af kommunens løn- og personalekonsulent, E, blev gjort opmærksom på, at A fortsat modtog de to tillæg knyttet til skovprojektet ved X, selv om projektet var ophørt i 2014. De anså tillæggene for at være ydet uden hjemmel og var enige om, at tillæggene skulle inddrages. Dette blev herefter meddelt ved kommunens brev af 18. februar 2021 til A, hvoraf det fremgår, at kommunen pr. 1. februar 2021 stoppede hendes funktionstillæg Skovprojekt og funktionstillæg Ansvar for chaufførfunktion, da hun ikke længere havde krav på disse.

PMF Fyn protesterede på et møde med kommunen den 23. marts 2021 mod inddragelsen af tillæggene og mod nedsættelse af A’s arbejdstid. D har forklaret, at forhandlingerne med PMF



Fyn om nedsættelse af timetallet for A's stilling som fællestillidsrepræsentant endte med, at hendes timetal på 37 timer ikke blev nedsat, da parterne ikke kunne blive enige.

A fortsatte herefter med at arbejde som fællestillidsrepræsentant i 37 timer om ugen frem til udgangen af januar 2024. Hendes løn, der nu siden 1. februar 2021 ikke omfattede de tidligere udbetalte to funktionstillæg, blev efter D's forklaring ikke forhøjet i denne periode, bl.a. fordi PMF Fyn ikke fremsatte krav herom.

Arbejdsretten finder, at A under de beskrevne omstændigheder må anses for fortsat efter februar 2021, mens hun varetog stillingen som fællestillidsrepræsentant, at have krav på den løn inklusive de to tillæg, som hun hidtil havde fået udbetalt.

Arbejdsretten bemærker herved, at der efter oplysningerne i sagen ikke er grundlag for at antage, at A var eller burde have været opmærksom på, at tillæggene kunne være inddraget af kommunen på et tidligere tidspunkt. Ansvar for fejlagtig udbetaling af tillæggene påhviler således alene kommunen.

Arbejdsretten lægger endvidere navnlig vægt på, at tillæggene blev aftalt med kommunen i 2008, selv om A ikke udførte de funktioner, som var en forudsætning for tillæggene, og at udbetalingen fortsatte, selv om de pågældende funktioner bortfaldt i 2014. Herudover fortsatte kommunen udbetalingen af tillæggene frem til februar 2021, dvs. i en samlet periode på ca. 12 ½ år, selv om kommunen i forbindelse med forhandlinger om A's løn i både 2016 og 2018 havde lejlighed til at vurdere sammensætningen af hendes løn. Endelig bemærkes, at kommunen i 2018 forhøjede A's løn inklusive de to tillæg, idet kommunen da fandt hendes løn for lav i forhold til lønnen for kommunens øvrige pædagogmedhjælpere. A fik således forud for inddragelsen af tillæggene den løn, som kommunen fandt passende for hendes arbejde, og hun fik efter D's forklaring frem til udgangen af januar 2024, hvor hun fratrådte som fællestillidsrepræsentant, ikke nye tillæg.

Arbejdsretten finder herefter, at Odense Kommune skal betale A kompensation for inddragelse af tillæggene svarende til klagers krav på betaling af 44.855,49 kr., jf. klagers påstand 2.

Der findes herefter ikke grundlag for at tage klagers påstand 3, der er en anerkendelsespåstand, og som må anses for et anbringende til støtte for påstand 2, til følge.

Brud på ledelsesretten og organisationsfjendtlig handling

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Odense kommune skal betale en bod.

Klager har anført, at inddragelsen af tillæggene må anses for at være en organisationsfjendtlig handling, idet inddragelsen var en reaktion på forhandlingerne mellem kommunen og PMF Fyn, som på et møde den 2. februar 2021 modsatte sig kommunens forslag om at nedsætte arbejdstiden for A.

Arbejdsretten finder ikke grundlag for at antage, at kommunens inddragelse af tillæggene var begrundet i de nævnte forhandlinger med PMF Fyn. Det må efter D's forklaring lægges til grund, at inddragelsen alene skete, fordi kommunen i forbindelse med mødet den 2. februar 2021 blev opmærksom på, at A modtog tillæg, som hun efter kommunens opfattelse ikke havde haft krav på siden 2014.



Klager har endvidere anført, at Odense Kommunes inddragelse i februar 2021 af de to funktionstillæg til A må anses for at være sket i strid med ledelsesretten, da fjernelse af tillæggene ikke var sagligt begrundet og skete med tilbagevirkende kraft og med trussel om tilbagesøgning.

Der findes heller ikke grundlag for at fastslå, at kommunens inddragelse af tillæggene var i strid med ledelsesretten. En fejl i forbindelse med for meget udbetalt løn kan som udgangspunkt rettes for fremtiden. Det må endvidere lægges til grund, at kommunen ved inddragelsen ikke indså, at der forelå særlige forhold, der kunne medføre, at kommunen måtte anses for forpligtet til fortsat at udbetale A samme løn som hidtil.

Indklagede frifindes derfor for klagers påstand 1 om bod.

T h i k e n d e s f o r r e t:

Odense Kommune skal til FOA betale 44.855,49 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. I øvrigt frifindes Odense Kommune.

KL for Odense Kommune skal betale 5.000 kr. i sagsomkostninger for Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Hanne Schmidt