



Statens arbejdsretlige domme og kendelser for året 2004

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Referat af afgørelser	5
Indledning	5
1.1. Afskedigelse af ansatte med beskyttelse som tillidsrepræsentant	5
1.1.1. Godtgørelse til tillidsrepræsentantbeskyttet, da ansættelsesmyndigheden ikke havde dokumenteret, at der forelå tvingende årsager til opsigelsen	5
1.1.2. Afsked af tillidsrepræsentant på grund af længerevarende sygdom.....	5
1.1.3. Arbejdsretten fastslår, at en organisation, der ønsker forhandling om afskedigelse efter tillidsrepræsentantreglerne, på rimelig måde skal identificere temaet og det regelsæt, der begrundet anmodningen om forhandling.....	5
1.1.4. Fristen for at forhandle afskedigelsen af 2 tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter ikke overholdt.....	6
1.2. Afskedigelse i øvrigt	6
1.2.1. Afskedigelse – forholdene på opsigelsestidspunktet	6
1.2.2. Vilkårighed ved afskedigelse	7
1.2.3. Afskedigelser ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.....	7
1.2.4. Ingen særlig omplaceringspligt inden for ansættelsesområdet	7
1.2.5. Medarbejdere med lang anciennitet nyder ikke særlig beskyttelse i forbindelse med afskedigelser på grund af besparelser.....	8
1.3. Andre emner.....	9
1.3.1. Ansættelsesrådets betydning ved ressortomlægninger.....	9
1.3.2. Slagteridyrleger kan pålægges flere tjenestesteder	9
1.3.3. Brud på aftalen om senior- og fratrædelsesordninger	10
1.3.4. Betalt spisepause	10
1.3.5. Udbetaling af natpenge mv. og arbejdstidsopgørelse under kursusudtagelse.....	11
1.3.6. Spørgsmål om en række arbejdsbestemte tillæg er gjort pensionsgivende.....	11
1.3.7. EDB-medarbejdere gik ned i løn i forbindelse med deres skifte mellem de to parallelle organisationsaftaler for EDB-medarbejdere i staten.	12
1.3.8. Lærere ved efterskoler ansat 31. juli 1995 eller før har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, hvis det fremgår af deres ansættelsesgrundlag fra før 1. august 1995	12
1.3.9. Ordensbod for manglende pensionsindbetaling.....	13
1.3.10. Manglende underretning af hovedorganisation om 11 opsigelser - bod for forseelsen men ikke antallet af berørte medarbejdere.....	144
1.3.11. Finansministeriet dømt i sag om kompensation for beskatning af udokumenteret nattillæg og time- og dagpenge	144
2. Statistik over arbejdsnedlæggelser	15
Tabel 2.1. Arbejdsnedlæggelser 1993 - 2004	15
Figur 2.2. Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000 - 2004.....	16
Figur 2.3a. og 2.3b. Arbejdsnedlæggelser fordelt på tjenestemænd og overenskomstansatte.....	166
Tabel 2.4. Årsager til arbejdsnedlæggelser	177
3. Relevante links	188

Forord

Denne domssamling indeholder domme, kendelser og tilkendegivelser fra året 2004, hvori Personalestyrelsen har haft en arbejdsgiverrolle (eller en statsinstitution, som af Personalestyrelsen er bemyndiget hertil) og har optrådt som part.

Domssamlingen indeholder endvidere en statistik over arbejdsnedlæggelser inden for staten.

Domssamlingen udsendes i fortsættelse af de domssamlinger som Personalestyrelsen har udsendt de sidste 2 år, og som findes på Personalestyrelsens hjemmeside.

I øvrigt orienterer Personalestyrelsen løbende på sin hjemmeside om relevante domme mv., hvor Personalestyrelsen har været part.

1. Referat af afgørelser

Indledning

I dette afsnit findes et referat af samtlige domme, beslutninger, kendelser og tilkendegivelser fra året 2004, hvor Personalestyrelsen har optrådt som arbejdsgiverpart. Endvidere er der referater fra sager, hvor statsinstitutioner optræder som arbejdsgiverpart efter bemyndigelse fra Finansministeriet. Efter referatet findes et link til selve afgørelsen.

Domssamlingen indeholder 20 sager, som alle er anlagt af faglige organisationer.

4 sager er anlagt ved Tjenestemandsretten, 3 ved Arbejdsretten og 13 ved faglig voldgift.

Personalestyrelsen fik medhold i 11 sager og modparten medhold i 7 sager. I 2 sager, fik Personalestyrelsen delvis medhold.

Afgørelserne er opdelt i følgende emner:

- Afskedigelse af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse
- Afskedigelser i øvrigt
- Andre emner

1.1. Afskedigelse af ansatte med beskyttelse som tillidsrepræsentant

1.1.1. Godtgørelse til tillidsrepræsentantbeskyttet, da ansættelsesmyndigheden ikke havde dokumenteret, at den tillidsrepræsentantbeskyttede var markant ringere end alle sammenlignelige kolleger

Tilkendegivelse af 2. marts 2004 i faglig voldgift.

I en sag anlagt af HK/STAT mod Finansministeriet, Personalestyrelsen for X-skolen om en suppleant for en tillidsrepræsentant tilkendegav opmanden, at betingelserne for at opsigelsen (tvingende årsager pga. besparelser) var tilstede. Imidlertid var det ikke dokumenteret, at vedkommende var markant ringere end alle sammenlignelige kolleger og fik derfor tilkendt en godtgørelse på 45.000 kr. **Læs tilkendegivelsen her:** [TR-suppl.skole.2-3-04.pdf](#)

1.1.2. Afsked af tillidsrepræsentant på grund af længerevarende sygdom

Tilkendegivelse af 24 marts 2004 i faglig voldgift.

Finansministeriet, Personalestyrelsen for Banestyrelsen blev frifundet i en sag anlagt af SiD om en tillidsrepræsentant, som var opsagt på grund af langvarig sygdom, uden udsigt til tilbagekomst til arbejdet. **Læs tilkendegivelsen her:** [Banestyr.TR-SiD.24-3-04.pdf](#)

1.1.3. Arbejdsretten fastslår, at en organisation, der ønsker forhandling om afskedigelse efter tillidsrepræsentantreglerne, på rimelig måde skal identificere temaet og det regelsæt, der begrundes anmodningen om forhandling

Arbejdsrettens dom af 30. august 2004.

Arbejdsretten frifandt Finansministeriet i en sag, hvor Personalestyrelsen havde afvist at behandle 2 afskedssager efter tillidsrepræsentantaftalen, idet SiD ikke i sin anmodning om forhandling havde henvist til de pågældendes status som tillidsrepræsentanter eller til tillidsrepræsentantreglerne. **Læs dommen her:** [TR.Frist.30-8-04.pdf](#)

1.1.4. Fristen for at forhandle afskedigelsen af 2 tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter ikke overholdt

Tjenestemandsrættens dom af 14. september 2004.

2 tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter blev afskediget uansøgt. Inden afskedigelse finder sted, skal ansættelsesmyndigheden forhandle sagen med organisationen i henhold til tillidsrepræsentantaftalens § 12, stk. 2.

StK gjorde gældende, at den myndighed, der lokalt skal forhandle afskedigelsen, er ministeren (departementet), som i henhold til tjenestemandsløven har den formelle afskedskompetence, og ikke den institution, hvor den pågældende faktisk er ansat.

Tjenestemandsrættens fastslog, at det er den myndighed, der har opgaverne med at planlægge, forberede og indstille til uansøgt afsked – dvs. institutionen – der må anses for at være ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve central forhandling var derfor sprunget, da StK henvendte sig til Personalestyrelsen med anmodning herom, og Finansministeriet var derfor ikke forpligtet til at forhandle sagen med StK. **Læs dommen her:** [TR..Tj.KVL.14-9-04.pdf](#)

1.2. Afskedigelse i øvrigt

1.2.1. Afskedigelse – forholdene på opsigelsestidspunktet

Tilkendegivelse af 28. januar 2004 i faglig voldgift.

I forbindelse med lukning af en kursusejendom og omstrukturering af kursusvirksomheden afskedigede x-ministeriet en række kursusledere og en bibliotekar.

Klagerne gjorde gældende, at opsigelserne måtte anses for usaglige under henvisning til, **at** arbejdsgiveren på opsigelsestidspunktet skulle tage hensyn til de beskæftigelsesmuligheder, der var kendt på dette tidspunkt, eller som arbejdsgiveren kunne forudse ville indtræde i opsigelsesperioden, **at** medarbejderne skulle have haft mulighed for at vise, om de var egnede til at bestride stillingerne i det nye uddannelsescenter, samt **at** medarbejderne opfyldte de krav til arbejdsopgaver og kvalifikationer, der blev stillet i opslaget af de nye stillinger.

Opmanden lagde for så vidt angår kursuslederne til grund, at der var fuld saglig begrundelse for omlægningen af kursusvirksomheden, og at der allerede på det tidspunkt, da afskedigelserne blev varslet, var det fornødne grundlag for at kunne vurdere, om kursuslederne kunne tilknyttes det nye kompetenceudviklingscenter. Opmanden antog endvidere, at kursuslederne ikke opfyldte kravene til de nye stillinger.

I såvel varslings- som opsigelsesskrivelserne havde ministeriet imidlertid anført, at afskedigelserne var begrundet i bortfald af arbejdsopgaver og stillingsnedlæggelser som følge af virksomhedsoverdragelse, hvilket ansættelsesretligt måtte anses for ukorrekt, da kompetenceaktiviteterne blev videreført i ministeriets eget regi – om end med en radikal ændring

af indholdet. Opsigelsen fandtes derfor ikke sagligt begrundet på opsigelsestidspunktet, hvorfor der tilkom de afskedigede en godtgørelse. Godtgørelsen blev fastsat til 50.000 kr. (ca. 1½ måneds løn) under hensyn til på den ene side de pågældendes anciennitet og på den anden side det forhold, at der i det højeste ville have været plads til 2 af de berørte i den nye struktur, samt at det i øvrigt måtte anses for overordentligt tvivlsomt, om reelle forhandlinger kunne have ført til fortsat heltids- og tidsubegrænset ansættelse i ministeriet.

For så vidt angår bibliotekaren bemærkede opmanden, at ministeriets bibliotekstjenester i samme periode blev nedlagt og sammenlagt i andet regi, og at det ikke kunne antages, at den pågældende var kvalificeret til en af de nye stillinger. Opsigelsen var derfor ikke usaglig, og Finansministeriet blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse. **Læs tilkendegivelsen her:** [Kursus.Ops.28-1-04.pdf](#)

1.2.2. Vilkårighed ved afskedigelse

Tilkendegivelse af 17. februar 2004 i faglig voldgift.

Sagen vedrørte afskedigelse af en medarbejder som følge af Dansk Røde Kors Asylafdelingens lukning af et antal asylcentre.

Opmanden tilkendegav, at afskedigelsen af A var i strid med StK-fællesoverenskomstens § 18, stk. 1, der siger, at ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted. Opmanden tilkendegav endvidere, at indklagede skulle betale A en skønsmæssig godtgørelse på 50.000 kr.

Parterne enedes herefter om at forlige sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse. **Læs tilkendegivelsen her:** [Ops.DRK.17-2-04.pdf](#)

1.2.3. Afskedigelser ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven

Kendelse af 10. maj 2004 i faglig voldgift.

I oktober 1999 besluttede Forskningsministeriet at lukke VUE-Centret pr. 1. marts 2000. De ca. 25 medarbejdere blev afskediget. Forinden havde Forskningsministeriet i sommeren 1999 forsøgt at sælge centret til IT-firmaet WM Data.

VUE-Centret havde koordineret udviklingen af edb-systemer på de højere uddannelsesinstitutioner. Ved lukningen overgik der opgaver til et edb-indkøbssamarbejde, som institutionerne havde etableret, til WM Data og i et vist omfang til de enkelte institutioner.

De ansattes organisationer fik ikke medhold i, at der var sket en virksomhedsoverdragelse fra VUE-Centret til institutionernes nye samarbejdsorgan, og at afskedigelserne var i strid med virksomhedsoverdragelsesloven. **Læs kendelsen her:** [Ops.VUE-centret.10-5-2004.pdf](#)

1.2.4. Ingen særlig omplaceringspligt inden for ansættelsesområdet

Tilkendegivelse af 5. november 2004 i faglig voldgift.

I forbindelse med en række afskedigelser med begrundelse i lønsumsbesparelser afskedigedes bl.a. A fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og B, C og D fra Told•Skat.

Klager gjorde gældende, at det i tilfælde af lønsumsmangel påhviler arbejdsgiveren at inddrage forholdene på ansættelsesområdet, og at der skulle være en pligt til at søge medarbejderne omplaceret, inden der skrives til afskedigelser.

Opmanden lagde vægt på, at både Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Told•Skat har eget bevillingsområde med egen ansættelses- og afskedigelseskompetence. Vurderingen af omfanget af de nødvendige afskedigelser som følge af lønsumsbesparelser måtte derfor i første række vurderes ud fra styrelsens egne forhold. Yderligere lagde opmanden vægt på, at styrelserne hverken formelt eller reelt havde mulighed for i sin vurdering at inddrage beskæftigelsesforholdene i andre styrelser mv. og ikke direkte kunne råde over mulige ledige stillinger i andre dele af ministerområdet. Turnusaftalen eller reglerne om forflyttelse støttede efter opmandens vurdering ej heller en videregående omplaceringspligt i tilfælde af lønsumsbesparelser. Opmanden tilkendegav på denne baggrund, at det formelle ansættelsesområde ikke findes at give det fornødne grundlag for den af klageren hævdede omplaceringspligt, og der ses heller ikke i øvrigt at foreligge omstændigheder, der hverken ansættelsesretligt eller forvaltningsretligt kan begrunde en sådan pligt for arbejdsgiversiden.

Fsv. angår klager C tilkendegav opmanden, at det ikke kan bortses fra, at hvis Told•Skat havde tilvejebragt lægelige oplysninger om hans helbredstilstand, så ville han ikke være blevet sagt op pga. lønsumsmangel. Opmanden fandt på denne baggrund heller ikke, at der var den fornødne overensstemmelse mellem begrundelsen for opsigelsen af klager C og den utilstrækkelige arbejdsindsats mv. som skyldes hans helbredsforhold. På denne særlige baggrund fik klager C en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. **Læs tilkendegivelsen her:** [Omlacering.5-11-04.pdf](#)

1.2.5. Medarbejdere med lang anciennitet nyder ikke særlig beskyttelse i forbindelse med afskedigelser på grund af besparelser

Kendelse af 8. december 2004 i faglig voldgift.

A,B,C og D, der havde henholdsvis 20, 21, 23 og 28 års anciennitet blev afskediget fra en arbejdsformidling som led i en besparelsesrunde.

Klager (HK/STAT) gjorde under sagen gældende, at der på det statslige område – ligesom på det private område - gælder en særlig beskyttelse mod afskedigelse for medarbejdere med lang anciennitet. Beskyttelsen skulle blandt andet bestå i, at bevisbyrden for at godtgøre afskedigelsens rimelighed påhviler arbejdsgiveren.

Finansministeriet gjorde gældende, at offentlige myndigheder i tilfælde af lønsumsmangel er forpligtet til at afskedige de medarbejdere, som myndigheden efter en konkret og individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer bedst kan undvære i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse.

Opmændene fastslår i kendelsen, at anciennitet skal indgå som ét hensyn i den samlede vurdering – men anciennitet må ikke tillægges afgørende vægt frem for andre nødvendige hensyn. Derimod tilkommer der den offentlige arbejdsgiver en ret vid adgang til at skønne over, med hvilken vægt de enkelte hensyn skal indgå. Opmændene fastslår også, at der ikke kan opstilles en regel om, at det kun er rimeligt at opsiges medarbejdere med lang anciennitet, hvis arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden for, at man ikke i stedet kunne have opsagt medarbejdere med betydeligt kortere anciennitet. **Læs kendelsen her:** [Lang.anciennitet.8-12-04.pdf](#)

1.3. Andre emner

1.3.1. Ansættelsesområdets betydning ved ressortomlægninger

Tjenestemandssrettens dom af 19. januar 2004.

I en sag anlagt ved Tjenestemandssretten nedlagde AC påstand om, at en tjenestemand, der som ansættelsesområde har et bestemt ministerium med tilhørende institutioner og samtlige andre ministeriers departementer, ikke kan anses for forpligtet til at overtage en stilling i et andet ministerium uden for dette ministeriums departement.

Finansministeriet påstod sig frifundet.

Tjenestemandssretten fastslog i dommen, at der ikke foreligger en ændring af ansættelsesområder i tjenestemandsslovens § 12's forstand, når opgaver som led i en generel ressortomlægning flyttes fra et ministerområde til et andet.

Retten fandt endvidere, at 1975-aftalen om fastsættelse af ansættelsesområder for tjenestemænd må forstås efter ordlyden, som ikke forholder sig til, om der sker en ændring af ansættelsesområde ved en ressortomlægning som nævnt.

Det tillagdes i den forbindelse vægt, at der siden aftalens indgåelse har været gennemført et betydeligt antal ressortomlægninger, uden at denne mangeårige praksis på noget tidspunkt har været anfægtet af de organisationer, der er part i aftalen.

Tjenestemandssretten fandt på denne baggrund ikke grundlag for at tage AC's påstand til følge, og Finansministeriet blev derfor frifundet. **Læs dommen her:** [Ans.område.tj.mand.19-1-04.pdf](#)

1.3.2 Slagteridyrleger kan pålægges flere tjenestesteder

Tilkendegivelse af 11. februar 2004 i faglig voldgift.

A og B, der er ansat som dyrlæger i Fødevaredirektoratet med slagteri 1 som tjenestested, fik i 2002 meddelelse af Fødevaredirektoratet om, at deres ansættelsesforhold blev ændret, således at de begge fremover skulle gøre tjeneste ved såvel slagteri 1 som slagteri 2.

Dyrlægeforeningen anlagde faglig voldgift mod Finansministeriet, Personalestyrelsen med påstand om, at det er i strid med overenskomsten for akademikere i staten og protokollatet for Fødevaredirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. at pålægge dyrlæger flere tjenestesteder uden at yde kompensation efter tjenesterejsereglerne. Og at en sådan ansættelse kræver hjemmel i aftale mellem Dyrlægeforeningen og Personalestyrelsen.

Finansministeriet, Personalestyrelsen påstod frifindelse.

Opmanden tilkendegav, at spørgsmålet om, hvorvidt dyrlægerne kan pålægges flere tjenestesteder, hverken direkte eller forudsætningsvist er reguleret i protokollatet for Fødevaredirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier, og at spørgsmålet må derfor bedømmes ud fra de almindelige ansættelsesretlige regler.

Af sagens oplysninger fremgår, at ændringen i dyrlægernes ansættelsesvilkår blev varslet med de pågældendes individuelle opsigelsesvarsler, idet varslingen blev betragtet som en opsigelse med tilbud om at fortsætte på de ændrede vilkår. Dyrlægernes tjenestested for den kommende uge fremgår af den månedlige vagtplan, og i tilfælde af, at de pågældende skal gøre tjeneste på et andet tjenestested, end det der fremgår af vagtplanen, betales der fortsat godtgørelse efter tjenesterejseaftalen.

Opmanden tilkendegav på denne baggrund, at en opmandskendelse ville falde ud til frifindelse for Finansministeriet. **Læs tilkendegivelsen her:** [Dyrlæger.11-2-04.pdf](#)

1.3.3 Brud på aftalen om senior- og fratrædelsesordninger

Tjenestemandssrettens dom af 4. marts 2004.

I en sag anlagt ved Tjenestemandssretten nedlagde Statstjenestemændenes Centralorganisation II påstand om:

- at Finansministeriet skulle anerkende, at en erhvervsskole havde begået brud på såvel hovedaftalen som aftalen om senior- og fratrædelsesordninger
- at erhvervsskolen derved havde begået brud på den mellem aftaleparterne gældende forpligtelse til at optræde loyalt over for de gældende aftaler
- bod på 100.000 kr.

Finansministeriet påstod frifindelse, subsidiært bortfald af bod eller betaling af en mindre bod end 100.000 kr.

Tjenestemandssretten fastslog, at erhvervsskolen havde begået aftalebrud ved at undlade at sørge for, at de økonomiske vilkår i en fratrædelsesordning, der var aftalt mellem skolen og den ansatte, blev formaliseret ved aftale med den aftaleberettigede organisation efter reglerne i § 1, stk. 2, i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

Tjenestemandssretten fandt dog, at bod ikke var forskyldt, da der efter forklaringerne ikke kunne antages af foreligge et forsætligt aftalebrud, og da Finansministeriet straks havde taget initiativ til at rette op på fejlen, der ikke havde været tabfremkaldende. **Læs dommen her:** [Senior-og-fratræd.aftale.4-3-04.pdf](#)

1.3.4. Betalt spisepause

Tilkendegivelse af 22. april 2004 i faglig voldgift.

Sagen angik fortolkningen af en bestemmelse i en organisationsaftale med følgende ordlyd: ”Pauser af mindre end ½ times varighed medregnes i arbejdstiden.”

Klager (SiD) påstod, at alle pauser under ½ time med rådighedsforpligtelse skal medregnes til arbejdstiden.

Indklagede (Finansministeriet, Personalestyrelsen) påstod frifindelse.

Opmanden tilkendegav, at bestemmelsen efter sin ordlyd kan forstås i overensstemmelse med klagers påstand. Heroverfor lagde opmanden vægt på følgende:

- At bestemmelsen i forhandlingsprotokollatet præsenteres som indførelse af ”betalt spisepause”, en formulering som gentages i bemærkningerne til cirkulæret til organisationsaftalen.
- At klager ikke udtrykkeligt har præciseret en forudsætning om, at kravet kunne angå flere daglige pauser.
- At indklagedes beregning over omkostningerne ved ordningen forudsatte én daglig pause på ½ time, og at parterne var enige om beregningens samlede omkostningsbelastning.
- At klager i en mail efterfølgende brugte ordvalget ”den betalte middagspause”, hvilket af klager naturligt måtte opfattes som en fælles forståelse af, at bestemmelsen angik én betalt daglig spisepause.

Opmanden fandt herefter, at bestemmelsen måtte forstås således, at der kun medregnes én daglig pause af mindre en ½ times varighed i arbejdstiden, og at andre pauser ikke medregnes.

Finansministeriet blev på denne baggrund frifundet. **Læs tilkendegivelsen her:** [Spisepause.22-4-04.pdf](#)

1.3.5. Udbetaling af natpenge mv. og arbejdstidsopgørelse under kursusudtagelse

Tjenestemandssretten dom af 25. juni 2004.

En tjenestemandssansat i forsvaret blev bevilliget tjenestefrihed med løn efter ansøgning om deltagelse i et af forsvarets kurser. AC gjorde gældende, at stillingsindehaveren i den anledning var berettiget til udbetaling af variable ydelser og arbejdstidsberegning samt at der var begået overenskomstbrud ved ikke at udbetale natpenge og bevillige registrering af arbejdstiden under kursusudtagelsen. Tjenestemandssretten fastslog, at hverken gældende arbejdstidsaftale for tjenestemænd eller gældende natpengeaftale omfatter kursusudtagelse. For så vidt angår arbejdstidsopgørelse i forbindelse med kursusudtagelse henvises til gældende kursusaftale, hvori AC ikke er part. Der foreligger således ikke noget brud på hverken arbejdstidsaftalen eller natpengeaftalen. **Læs dommen her:** [Kursus.natpenge.25-6-04.pdf](#)

1.3.6. Spørgsmål om en række arbejdsbestemte tillæg er gjort pensionsgivende

Kendelse af 30. juni 2004 i faglig voldgift.

Centralforeningen for Stampersonel (CS) havde ved faglig voldgift nedlagt påstand om Forsvarsministeriet skulle anerkende, at en række tillæg skulle være pensionsgivende.

Tillæggene var videreført fra den hidtidige organisationsaftale, og fremgik af et bilag til organisationsaftalen indgået i forbindelse med OK02.

Ved kendelse af 30. juni 2004 blev Forsvarsministeriet frikendt.

Opmanden begrundet frifindelsen med, at det ikke fremgik af beregningerne, at der skulle være aftalt så væsentlige fordyrelser, som pensionsudgiften ville blive.

Endvidere begrundet opmanden frifindelsen med, at en fortolkning af parternes aftale om ny løn, som dannede grundlag for organisationsaftalen, fører til, at alle de i bilaget nævnte tillæg ikke skal være pensionsgivende. **Læs kendelsen her:** [Tillæg.pension.30-6-04.pdf](#)

1.3.7. EDB-medarbejdere gik ned i løn i forbindelse med deres skifte mellem de to parallelle organisationsaftaler for EDB-medarbejdere i staten.

Kendelse af 25. august 2004 i faglig voldgift.

Edb-medarbejdere gik ned i løn i forbindelse med deres skifte mellem de to parallelle organisationsaftaler for edb-medarbejdere i staten. Edb-medarbejderne overgik ved deres skifte mellem organisationsaftalerne fra en aftale med nyt lønsystem til en aftale med gammelt lønsystem.

Sagen vedrørte en overflytning af et antal medarbejdere fra HK/STAT's til PROSA's organisationsaftale for edb-medarbejdere i staten. Overflytningen skete efter anmodning fra PROSA i henhold til reglerne i den mellem parterne gældende aftale om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten.

PROSA/STAT gjorde under sagen gældende, at Finansministeriet skulle anerkende, at edb-medarbejdere, som i henhold til den gældende procedureaftale overflyttedes fra HK/STAT's til PROSA's organisationsaftale for edb-medarbejdere i staten skulle indplaceres på det løntrin, som lå nærmest over den pågældende medarbejders hidtidige bruttoløn inklusive alle tillæg. PROSA gjorde endvidere gældende, at medarbejderne skulle sikres et personligt (udlignings-)tillæg, hvis den hidtidige bruttoløn før overflytningen var højere end det, der svarede til indplaceringen på organisationsaftalens højeste løntrin.

Under henvisning til det under sagen fremlagte vedrørende aftalens forhistorie mv., tilkendegav opmanden bl.a. følgende:

”... Det er således ikke godtgjort, at der hidtil har været en aftale mellem parterne om, at der ikke kunne ske lønnedgang som følge af en overflytning som den i sagen omhandlede, og i den gældende aftale er den hidtidige henvisning til 1977-overgangsreglerne helt udgået.”

Den omstændighed, at Personalestyrelsen i et par tilfælde under henvisning til særlige omstændigheder har accepteret PROSA's standpunkt, kan ikke generelt forpligte Personalestyrelsen til at følge PROSA's påstand.

Resultatet er herefter, at Finansministeriet må frifindes for PROSA's påstand.”

Læs kendelsen her: [PROSA..25-8-04.pdf](#)

1.3.8. Lærere ved efterskoler ansat 31. juli 1995 eller før har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, hvis det fremgår af deres ansættelsesgrundlag fra før 1. august 1995

Kendelse af 28. september 2004 i faglig voldgift.

Før 1995 var lærere ved efterskoler ikke omfattet af en kollektiv overenskomst. Der var af Foreningen af frie Ungdoms- og Efterskoler og Efterskolernes Lærerforening udarbejdet et arbejdsrapport indeholdende anbefalinger til ansættelsesgrundlag for ansatte ved efterskoler. Det anbefalede heri i § 6, stk. 1, at opsigelse fra skolens side skulle ske skriftligt til fratræden pr. 31. juli med et varsel, som ved mere end 8 år og 3 måneders ansættelse androg 12 måneder. Hvis opsigelsesvarslet ikke blev givet til fratræden den 31. juli, anbefalede det generelt at give et opsigelsesvarsel på 12 måneder, jf. anbefalingens § 6, stk. 2. Det hed endvidere i anbefalingens § 6, stk. 12:

”Har en opsagt lærer på fratrædelsestidspunktet været ansat i uafbrudt 12, 15 eller 18 år, ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.”

Ifølge Efterskolernes Lærerforening ansatte langt de fleste skoler før 1995 lærere på de ansættelsesvilkår, som var anbefalet i arbejdsrapporten.

Under forhandlingerne i 1994 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om indgåelse af en overenskomst for lærere ved efterskoler tilstræbte Finansministeriet under forhandlingerne at få nedbragt lærernes lange opsigelsesvarsler. Resultatet blev, at funktionærlovens opsigelsesregler kom ind som hovedregel, men allerede ansatte kunne bevare længere varsler som personlige vilkår.

I en voldgiftssag anlagt af Lærernes Centralorganisation mod Finansministeriet om hvorvidt lærere ved efterskoler, som er ansat 31. juli 1995 eller før, har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, påstod LC subsidiært Finansministeriet tilpligtet til at anerkende, at ansatte ved efterskoler, ansat 31. juli 1995 eller før, som i henhold til organisationsaftalens § 28 har bevaret ret til længere opsigelsesvarsel, end det, der fremgår af parternes fællesoverenskomst, og som i henhold til de før 31. juli 1995 gældende ansættelsesvilkår var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse svarende til den, der fremgår af funktionærlovens § 2 a, er omfattet af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse i funktionærlovens § 2 a i medfør af fællesoverenskomstens § 17, stk. 1.

Finansministeriet mente at, der ved overenskomstforhandlingerne i 1994 var gjort endeligt op med de hidtidige ansættelsesgrundlag og påstod frifindelse.

LC fik medhold i den subsidiære påstand, hvorefter Finansministeriet skal anerkende, at lærere ved efterskoler ansat 31. juli 1995 eller før, er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, hvis det fremgår af ansættelsesgrundlaget fra før 31. juli 1995. **Læs kendelsen her:** [LPC.IST.28-09-04.§2a.pdf](#)

1.3.9. Ordensbod for manglende pensionsindbetaling

Arbejdsrettens beslutning af 7. december 2004.

Manglende pensionsindbetalinger gennem længere tid og dermed betydelige efterbetalingsbeløb førte til at Arbejdsretten bestemte, at bod var forskyldt. Der blev ved bodsfastsættelsen taget hensyn til, at der var tale om en lille kirke med frivillig kasserer og til, at indklagede viste vilje til og rettede op på fejlen, så snart man blev opmærksom herpå. Bodden blev fastsat til 5.000 kr. **Læs beslutningen her:** [Ordensbod.7-1-04.pdf](#)

1.3.10. Manglende underretning af hovedorganisation om 11 opsigelser - bod for forseelsen men ikke antallet af berørte medarbejdere

Arbejdsrettens beslutning af 6. december 2004.

Som følge af etablering af et storslagteri i Horsens under Fødevareregion Vejle lukkede Nørresundby slagteri med udgangen af juni 2004. Dette medførte afskedigelse af 11 medarbejdere ved veterinærkontrollen i Fødevareregion Nordjylland. Klager havde gjort gældende, at Fødevareregionens direktorat, Fødevareregion Nordjylland, den 25. februar 2004 fremsender 11 opsigelser til medlemmer af ovennævnte forbund uden at underrette hovedforbundet. StK påstår bodspådragende brud på Fællesoverenskomsten fra Fødevareregionens side. StK fremsatte krav om betaling af en bod for manglende underretning vedr. hver af de 11 afskedigede medarbejdere.

Arbejdsrettens formand lagde vægt på selve forseelsen, den manglende underretning af hovedforbundet. Bodden er således ikke skærpet på grund af antallet af berørte medarbejdere, men udmålt efter sædvanlig praksis. Læs beslutningen her: [Underretning.Bod.6-12-04.pdf](#)

1.3.11. Finansministeriet dømt i sag om kompensation for beskatning af udokumenteret nattillæg og time- og dagpenge

Kendelse af 16. december 2004 i faglig voldgift.

I en kendelse fik klagerne StK for 3 forbund medhold i, at Finansministeriet for Banedanmark skal anerkende, at klagernes medlemmer i perioden 1999- 2002 ved tjenesterejser med overnatning ved midlertidige tjenestesteder beordret af Banedanmark i henhold til tjenesterejseaftalen under visse betingelser har krav på udbetaling af et nettobeløb. Beløbet svarer til satsreguleringscirkulærets satser for udokumenteret nattillæg pr. døgn og for time- og dagpenge. Dette gælder dog kun hvis Banedanmark ikke har kompenseret for udgifterne til logi og fortæring på anden vis. **Læs kendelsen her.** [BaneDK.Skat.16-12-04.pdf](#)

2. Statistik over arbejdsnedlæggelser

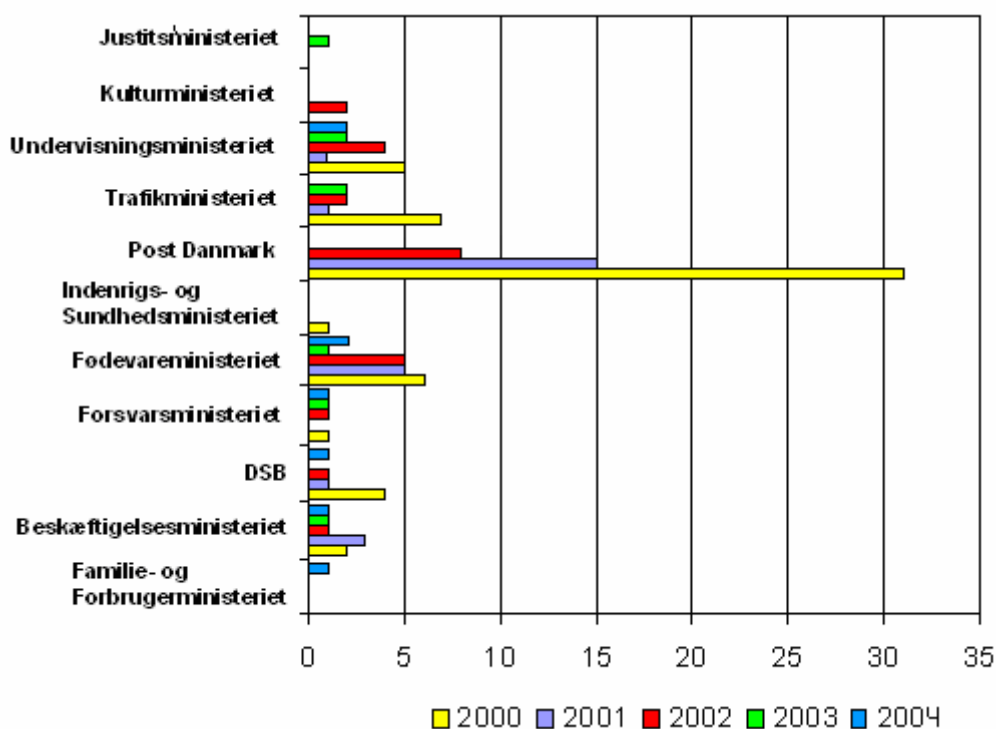
Nedenfor følger statistik over arbejdsnedlæggelser på det statslige område i perioden 1993 – 2004

Siden 1993 har der i gennemsnit været 34 arbejdsnedlæggelser på det statslige område hvert år. Gennemsnittet dækker over et udsving fra 8 til 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til 2004 har næsten 24.000 statsansatte deltaget i arbejdsnedlæggelser. Dette har medført næsten 28.000 tabte arbejdsdage. Der gøres opmærksom på, at Post Danmark ikke er medtaget i statistikken efter året 2002, fordi det er blevet omdannet til aktieselskab.

Periode	Antal	Antal personer i arbejdsnedlæggelse	Antal tabte arbejdsdage
1993	18	1462	1525
1994	56	2307	1742
1995	36	4073	3120
1996	22	1354	1085
1997	43	2449	3336
1998	80	3788	3628
1999	36	1391	1899
2000	58	2246	1965
2001	19	944	1080
2002	31	1246	706
2003	8	2530	7441
2004	9	140	68
I alt	406	23.930	27.595
Gennemsnit	34	1.994	2.230

Kilde: Statens personale i tal 2001 og indberetninger fra ministeriet og styrelser.

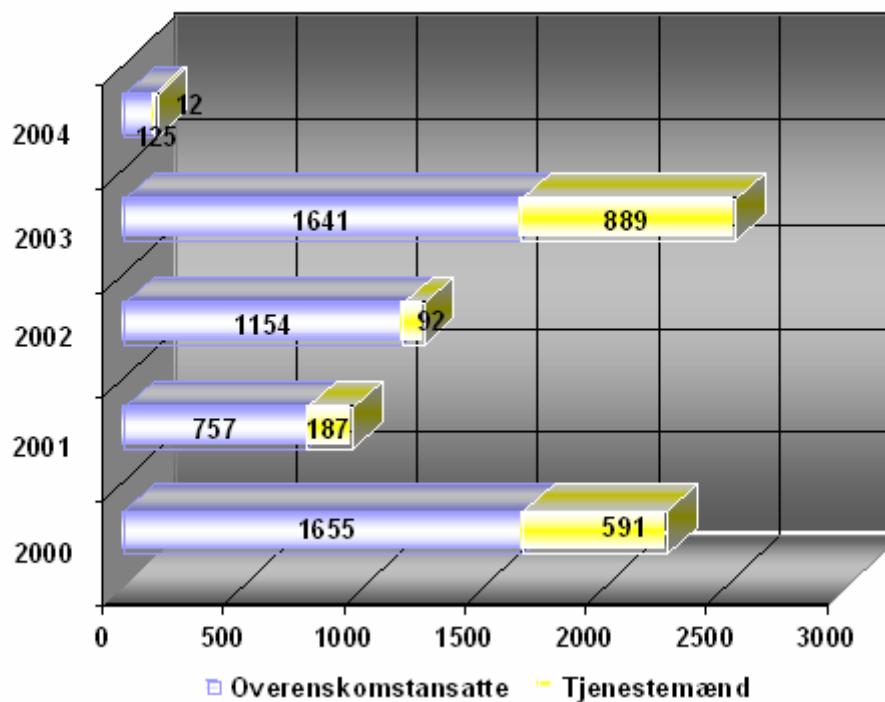
Figur 2.2. Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000 - 2004



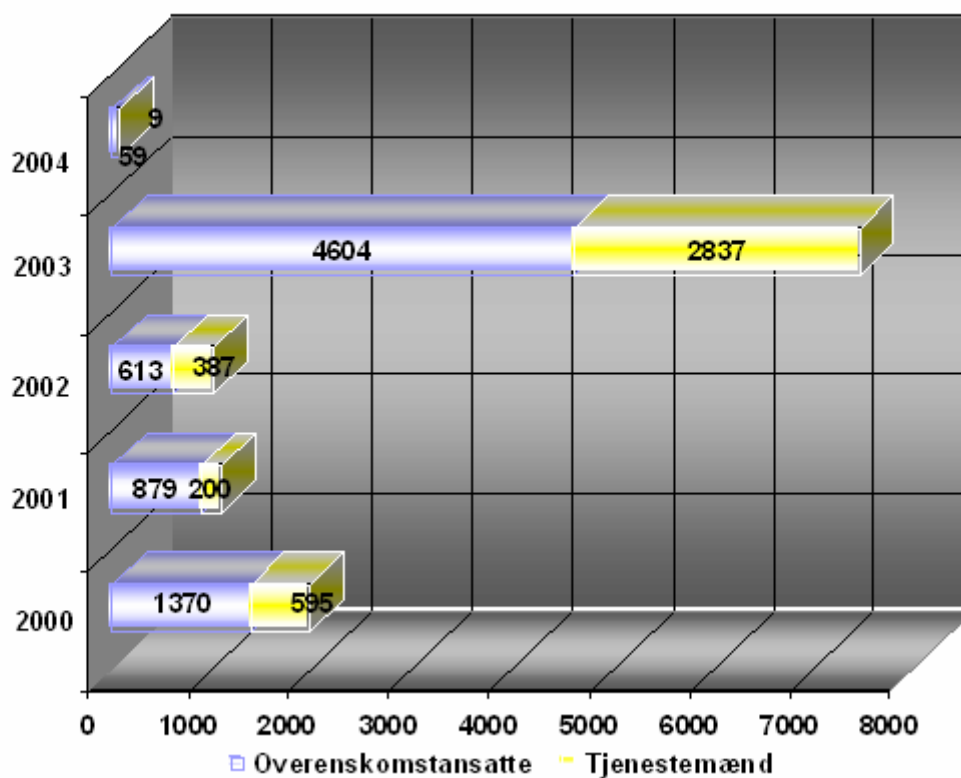
Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.
 Antallet af arbejdsnedlæggelser er i 2004 reduceret væsentligt, i forhold til de foregående år.

Figur 2.3a og 2.3b. Arbejdsnedlæggelser fordelt på tjenestemænd og overenskomstansatte

Figur 2.3a. Antal personer



Figur 2.3b. Antal tabte arbejdsdage



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Tabel 2.4. Årsager til arbejdsnedlæggelser

Årsag	2000	2001	2002	2003	2004
Lønforhold	6,7 pct.	21,1 pct.	29,0 pct.	0 pct.	0 pct.
Samarbejde	6,7 pct.	10,5 pct.	9,7 pct.	22,2 pct.	0 pct.
Arbejds miljø	1,7 pct.	0 pct.	6,5 pct.	0 pct.	11,1 pct.
Personalereduktioner	1,7 pct.	15,8 pct.	3,2 pct.	22,2 pct.	33,3 pct.
Generelle arbejdsvilkår	81,7 pct.	47,4 pct.	48,4 pct.	55,6 pct.	55,6 pct.
Organisationsmedlemskab	1,7 pct.	5,3 pct.	3,2 pct.	0 pct.	0 pct.

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

3. Relevante links

Arbejdsmarkedets hus	www.arbejdsretten.dk
Beskæftigelsesministeriet	www.bm.dk
Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol	www.echr.coe.int
EF-domstolen	www.curia.eu.int
Personalestyrelsen	www.perst.dk
Retsinformation	www.retsinfo.dk
Schultz	www.schultz-online.dk
Thomson	www.thomson.dk