

Statens arbejdsretlige domme og kendelser for året 2005

Marts 2006

Statens arbejdsretlige domme og kendelser for året 2005

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen
Frederiksholms Kanal 6
1220 København K
Telefon 33 92 40 49

Elektronisk publikation:
ISBN: 87-7956-234-5

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk.

Indholdsfortegnelse

Forord	4
1. Referat af afgørelser.....	5
Indledning	5
1. Fagligt område.....	5
1.1. Bachelor kunne ansættes som studentermødjhjælp efter HK-overenskomsten.....	5
2. Afskedigelse	6
2.1. Tillidsrepræsentant kunne siges op pga. arbejdsmangel.....	6
2.2. Afskedigelse af tillidsrepræsentant ikke begrundet i tvingende årsager	6
3. Løn.....	6
3.1. Et aftalt tillæg til en ansat kunne efter de foreliggende omstændigheder siges op, fordi der ikke var aftalt uopsigelighed	6
3.2. Specialarbejdere med uddannelse som ejendomsserviceassistent havde ud over den nye højere basisløn krav på hidtidige personlige tillæg uden modregning	7
4. Pension.....	8
4.1. Spørgsmål om aktuel pension til tjenestemand, der afskediges af en ham tilregnelig årsag	8
5. Arbejdstid.....	8
5.1. I – og afklædning af skærehandske i selvbetalt spisepause.....	8
6. Tillidsrepræsentant	9
6.1. Ikke godtgjort, at der forelå forhold, der gjorde en medarbejder uegnet til hvervet som tillidsrepræsentant	9
2. Statistik over arbejdsnedlæggelser.....	11
3. Relevante links	14

Forord

Denne domssamling indeholder domme, kendelser og tilkendegivelser fra året 2005, 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 3 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 2005, 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 8 sager, hvoraf 6 er anlagt af faglige organisationer og 2 af Personalestyrelsen.

1 sag er anlagt ved de civile domstole, 1 ved Arbejdsretten og 6 ved faglig voldgift.

Personalestyrelsen fik medhold i 5 sager og modparten medhold i 3 sager. I 1 sag, fik Personalestyrelsen delvis medhold.

Afgørelserne er opdelt i følgende emner:

- Fagligt område
- Afskedigelse
- Løn
- Pension
- Arbejdstid
- Tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant

1. Fagligt område

1.1. Bachelor kunne ansættes som studentermedhjælp efter HK-overenskomsten

Kendelse af 14. november 2005 i faglig voldgift.

I en kendelse af 14. november 2005 har opmanden givet Finansministeriet medhold i, at en bachelor, som blev ansat som studentermedhjælp ved en statsinstitution, kunne ansættes i henhold til Organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

Opmanden lagde vægt på, at det ikke fandtes godtgjort, at der ved ansættelsen var lagt vægt på pågældendes bacheloruddannelse, ligesom det ikke fandtes godtgjort, at de opgaver, som pågældende udførte, forudsatte bacheloruddannelsen. [Læs kendelsen her:](#)

2. Afskedigelse

2.1. Tillidsrepræsentant kunne siges op pga. arbejdsmangel

Tilkendegivelse af 18. januar 2005 i faglig voldgift.

Opmanden gav Finansministeriet medhold i, at der på grund af arbejdsmangel var tvungende årsager til at afskedige en tillidsrepræsentant.

Opmanden lagde vægt på, at styrelsen havde foretaget en meget omhyggelig vurdering af samtlige relevante medarbejders kvalifikationer, og ud fra bevisførelsen anså han det for godtgjort, at tillidsrepræsentantens kompetencer og kvalifikationer var på et markant lavere niveau end de øvrige medarbejders. Opmanden lagde endvidere vægt på, at bevisførelsen ikke gav grundlag for at antage, at den pågældendes varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant havde spillet nogen rolle ved styrelsens valg af ham som en af de medarbejdere, der skulle afskediges.

[Læs tilkendegivelsen her:](#)

2.2. Afskedigelse af tillidsrepræsentant ikke begrundet i tvungende årsager

Kendelse af 15. februar 2005 i faglig voldgift.

I opmandskendelsen gav opmanden PROSA medhold i, at der ud fra en samlet vurdering ikke var fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af tillidsrepræsentanten var begrundet i tvungende årsager.

I medfør af tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 14, blev Finansministeriet på vegne af Danmarks Tekniske Universitet dømt til at betale en godtgørelse på 100.000 kr. til tillidsrepræsentanten

[Læs tilkendegivelsen her:](#)

3. Løn

3.1. Et aftalt tillæg til en ansat kunne efter de foreliggende omstændigheder siges op, fordi der ikke var aftalt uopsigelighed

Arbejdsrettens dom af 31. januar 2005.

Arbejdsretten frifandt Finansministeriet i en sag om opsigelse et kvalifikationstillæg til en maskinmester.

Der blev af Finansministeriet gjort gældende, at betegnelsen kvalifikationstillæg på det tidspunkt, der blev aftalt at yde tillægget ikke som under de nugældende lønsystemer var knyttet til den ansattes kvalifikationer men til stillingens indhold.

Klager, Fællesrepræsentationen for Maskinmestrenes Forening gjorde gældende, at kvalifikationstillægget har karakter af et tillæg til organisationsaftalen. Da kvalifikationstillægget er en del af overenskomstgrundlaget, kan det ikke siges op i overenskomstperioden. Klager gjorde endvidere gældende, at der i organisationsaftalen ikke findes bestemmelser om opsigelse af kvalifikationstillæg. Derfor må udgangspunktet være, at det er uopsigeligt.

Arbejdsretten lagde til grund, at maskinmesteren ikke længere havde noget ledelsesansvar og ikke længere stod for en overordnet økonomistyring. Da det må antages, at maskinmesteren fik

kvalifikationstillægget for ledelsesansvar og den overordnede økonomistyring var grundlaget for at yde kvalifikationstillægget ikke længere tilstede.

Arbejdsretten fandt at aftalen om kvalifikationstillæg blev indgået som en speciel individuel aftale for den ansatte. Der var ikke aftalt, at kvalifikationstillægget var uopsigeligt, og derfor kunne kvalifikationstillægget efter de foreliggende omstændigheder siges op.

Arbejdsretten fastslog at opsigelsen af kvalifikationstillægget og den forudgående varsling var foretaget både over for den ansatte og over for Maskinmestrenes Forening.

Klager gjorde endvidere gældende, at der forelå retstabende passivitet, fordi institutionen først havde opsagt tillægget længe efter, at de væsentligste stillingsændringer var indtrådt. Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at fastslå, at institutionen havde udvist retstabsgivende passivitet ved at bringe kvalifikationstillægget til ophør senere. [Læs dommen her:](#)

3.2. Specialarbejdere med uddannelse som ejendomsserviceassistent havde ud over den nye højere basisløn krav på hidtidige personlige tillæg uden modregning

Kendelse af 18. marts 2005 i faglig voldgift.

Ifølge aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere under forsvaret fik allerede ansatte tillagt et personligt tillæg for at hindre en lønnedgang ved indplacering på basisløn.

I samme aftale er aftalt en differentiering af basislønnen, således at specialarbejdere, der afslutter uddannelsen som ejendomsserviceassistent, får en højere basisløn, såfremt uddannelsen er en relevant forudsætning for stillingen.

Parterne var enige om, at de omhandlede tillæg kun falder bort ved stillingsskifte.

De specialarbejdere som gennemgik uddannelsen fik typisk tillagt så meget merit, at de kunne gennemføre uddannelsen på under en tredjedel af den normerede tid. Opmanden fandt, at det derfor må antages at uddannelsen tager sigte på kompetenceudvikling, som de ansatte allerede har i kraft af den erhvervserfaring, som de har opnået i deres stillinger.

En funktionsbeskrivelse for ejendomsserviceassistenterne indeholdt ud over en række nye opgaver tillige de berørte medarbejders tidligere kerneopgaver. Der var overfor de berørte medarbejdere oplyst, at de efter at have afsluttet uddannelsen kunne fortsætte i deres hidtidige stilling tilført væsentlige nye arbejdsopgaver.

Opmanden fandt, at de specialarbejdere, som havde afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent, måttet anses for at fortsætte i deres hidtidige job. Derfor havde de – i mangel af anden udtrykkelig aftale – krav på at få deres hidtidige personlige tillæg, medmindre andet var aftalt i forbindelse med tildelingen af personlige tillæg. [Læs kendelsen her:](#)

4. Pension

4.1. Spørgsmål om aktuel pension til tjenestemand, der afskediges af en ham tilregnelig årsag

Højesteretsdom af 9. november 2005.

Personalestyrelsen blev frifundet i en sag om aktuel pension til en tidligere medarbejder i et aktieselskab med ret til tjenestemandspension.

Medarbejderen var bortvist på grund af tjenesteforseelser, der bestod i privat kørsel i tjenestebil og uacceptabel adfærd i forbindelse med et færdselsuheld i bilen. Et afskedigelsesnævn underkendte bortvisningen men fandt, at den ansatte var skyldig i misligholdelse af en karakter, der gjorde, at han ikke havde ret til at genindtræde i tjenesten. Da opmanden ikke ganske kunne se bort fra, at en iagttagelse af overenskomstens afskedigelsesregler ville kunne have resulteret i, at medarbejderen ikke var blevet afskediget, blev han tilkendt en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Personalestyrelsen afviste at udbetale aktuel pension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1, idet afskedigelsen fandtes at være sket af en årsag, der kunne tilregnes den pågældende. Hans organisation fandt med baggrund i opmandens udtalelse, at afskedigelsen måtte betragtes som utilregnelig for den pågældende og anlagde sag med krav om aktuel pension.

Københavns Byret gav Personalestyrelsen medhold, mens et flertal af dommerne i Østre Landsret fandt, at vel kunne afskedigelsen tilregnes den pågældende, men der måtte anlægges en proportionalitetsvurdering, ikke kun på selve afskedigelsen som sanktion, men også på den pensionsretlige konsekvens heraf. På baggrund af sagens omstændigheder fandt de 2 dommere, at denne vurdering måtte føre til, at han havde krav på aktuel pension.

Højesteret har nu fastslået, at afskedigelsen af den pågældende ikke skete af en ham utilregnelig årsag, og at han som følge heraf ikke er berettiget til aktuel egenpension efter tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1. Personalestyrelsen fortolker dommen således, at Højesteret ikke anlægger en proportionalitetsvurdering på den lovbestemte pensionsretlige konsekvens af afskedigelsen. [Læs dommen her:](#)

5. Arbejdstid

5.1. I – og afklædning af skærehandske i selvbetalt spisepause

Kendelse af 10. oktober 2005 i faglig voldgift.

Af sikkerhedshensyn fik tilsynsfunktionærer ved veterinærkontrollen ved et slagteri pålagt at bruge skærehandske.

Tilsynsfunktionærerne mente, at i - og aftagning af skærehandske ikke skal foregå i en selvbetalt spisepause.

Det fremgår af organisationsaftalen, at spisepauser på under 30 minutter indregnes i arbejdstiden.

Tilsynsfunktionærerne fandt, at når de i en spisepause på i alt 30 minutter af slagteriet pålægges at anvende tid til i - og aftagning af skærehandske, skal hele spisepausen betragtes som arbejdstid og dermed være betalt.

Opmanden fandt det ikke godtgjort, at der var rejst indsigelse om, at påbuddet havde forkortet spisepausen før flere år efter at påbuddet var udstedt. Efter at indsigelsen var rejst, førte det til en ændret pausetilrettelæggelse, så der herefter ikke var tvivl om, at spisepausen var på i alt 30 minutter.

Opmanden fandt, at påbuddet om brug af skærehandske blev givet af sikkerhedshensyn og uden, at arbejdsgiveren påregnede, at det ville kunne medføre nævneværdige tidsmæssige gener i forbindelse med afviklingen af spisepausen på 30 minutter, som tilsynsfunktionærerne ifølge organisationsaftalen selv skulle betale.

Efter en samlet vurdering fandt opmanden, at afkortelsen af spisepausen er ubetydelig og utilsigtet fra arbejdsgivers side, og derfor ikke kan føre til, at hele spisepausen skal betragtes som arbejdstid.

Tilsynsfunktionærerne fik derfor ikke efterbetaling for spisepauser i perioden fra de fik pålagt at bære skærehandske og til ændringen af pausetilrettelæggelsen. [Læs kendelsen her:](#)

6. Tillidsrepræsentant

6.1. Ikke godtgjort, at der forelå forhold, der gjorde en medarbejder uegnet til hvervet som tillidsrepræsentant

Kendelse af 29. september 2005 i faglig voldgift.

En medarbejderen ved et CVU havde modtaget en advarsel, fordi den pågældende havde glemt at åbne og lukke dørene ved et arrangement på CVU'et. Advarslen blev givet, da det ikke var første gang, dette var sket, hvilket dog ikke fremgik af advarslen.

Dansk Metal havde gjort indsigelse mod advarslen. Dansk Metal anerkendte efter et møde mellem parterne advarslen, der dog blev gjort tidsbegrænset.

Medarbejderen blev efterfølgende valgt som tillidsrepræsentant. På tidspunktet for valget var advarslen stadig gældende.

Kort efter valget, opstod der en episode på CVU'et, hvor brandmyndighederne blev tilkaldt. Det blev i den forbindelse konstateret, at brandforskrifterne ikke var overholdt, hvilket var den pågældende medarbejders ansvar.

CVU'et valgte på baggrund af advarslen og den manglende overholdelse af brandforskrifterne at gøre indsigelse mod valget af medarbejderen som tillidsrepræsentant.

I sagen udtalte opmanden, at advarslen var givet for et enkeltstående tilfælde, og at det ikke under sagen var godtgjort, at tidligere forhold kunne bebrejdes den pågældende medarbejder. Disse forhold kunne derfor ikke tillægges vægt.

Om episoden med brandmyndighederne udtalte opmanden, at denne episode var opstået før anmeldelsen som tillidsrepræsentant og dermed også før indsigelsesfristens udløb. Denne episode kunne derfor indgå i vurderingen af, om medarbejderen var egnet som tillidsrepræsentant.

Opmanden fandt imidlertid ikke, at medarbejderen i den forbindelse havde gjort sig skyldig i en grov tilsidesættelse af sine pligter i ansættelsesforholdet.

Efter en samlet vurdering fandt opmanden det ikke godtgjort, at medarbejderen var uegnet til hvervet som tillidsrepræsentant. [Læs kendelsen her.](#)

2. Statistik over arbejdsnedlæggelser

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

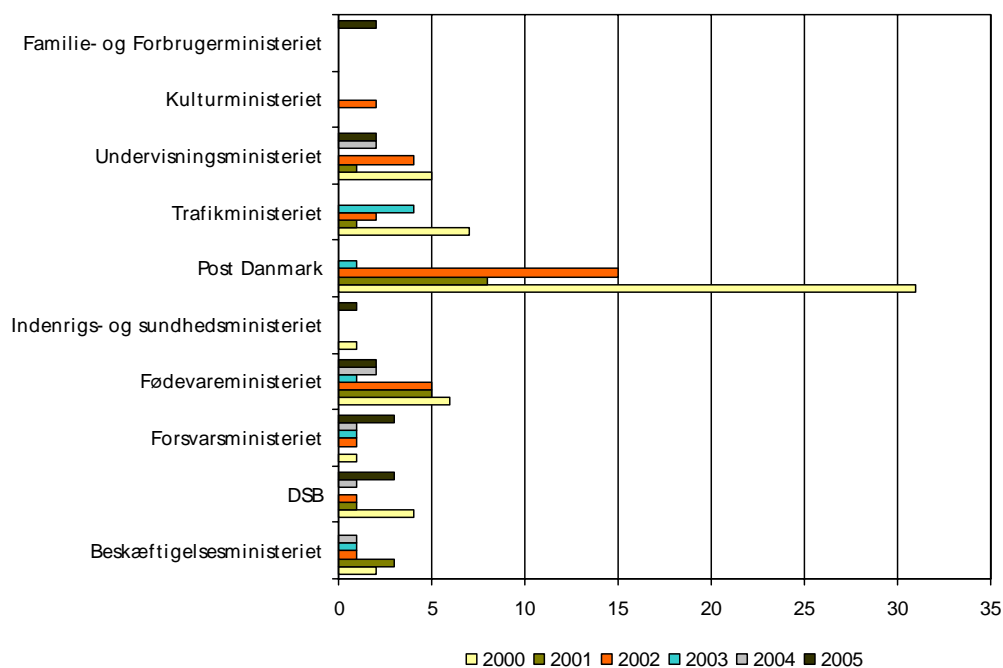
Siden 1993 har der i gennemsnit været 32 arbejdsnedlæggelser på det statslige område hvert år. Gennemsnittet dækker over et udsving fra 8 til 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til 2005 har næsten 25.000 statsansatte deltaget i arbejdsnedlæggelser. Dette har medført over 28.000 tabte arbejdsdage. Der gøres opmærksom på, at Post Danmark ikke er medtaget i statistikken efter året 2002, fordi det er blevet omdannet til aktieselskab.

Tabel 2.1. Arbejdsnedlæggelser 1993 – 2004

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
2005	11	640	567
I alt	417	24.570	28.162
Gennemsnit	32	1.890	2.166

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

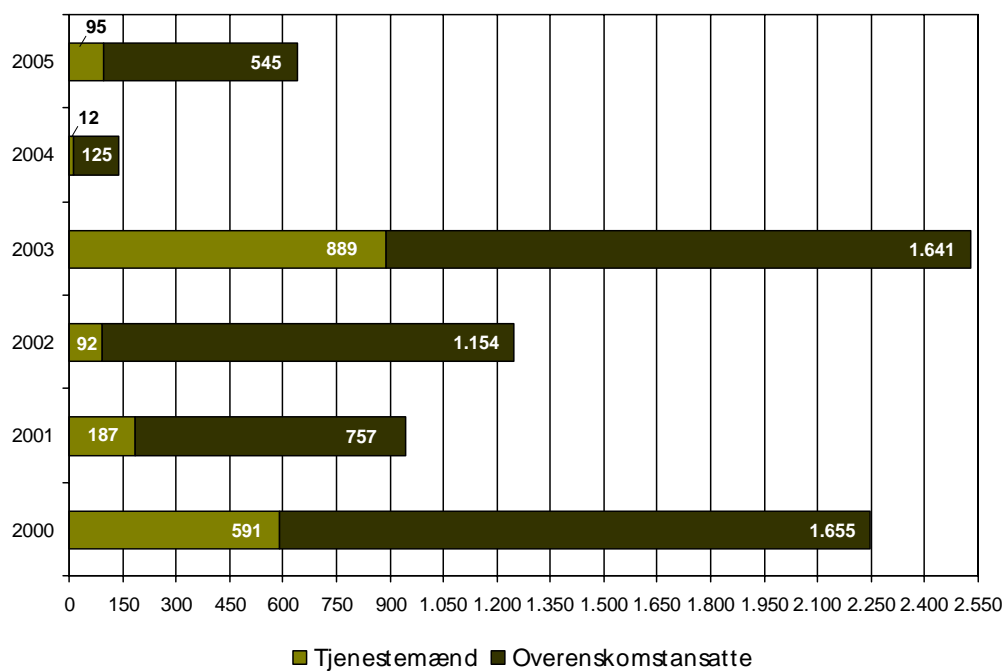
Figur 2.1. Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000 – 2005



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

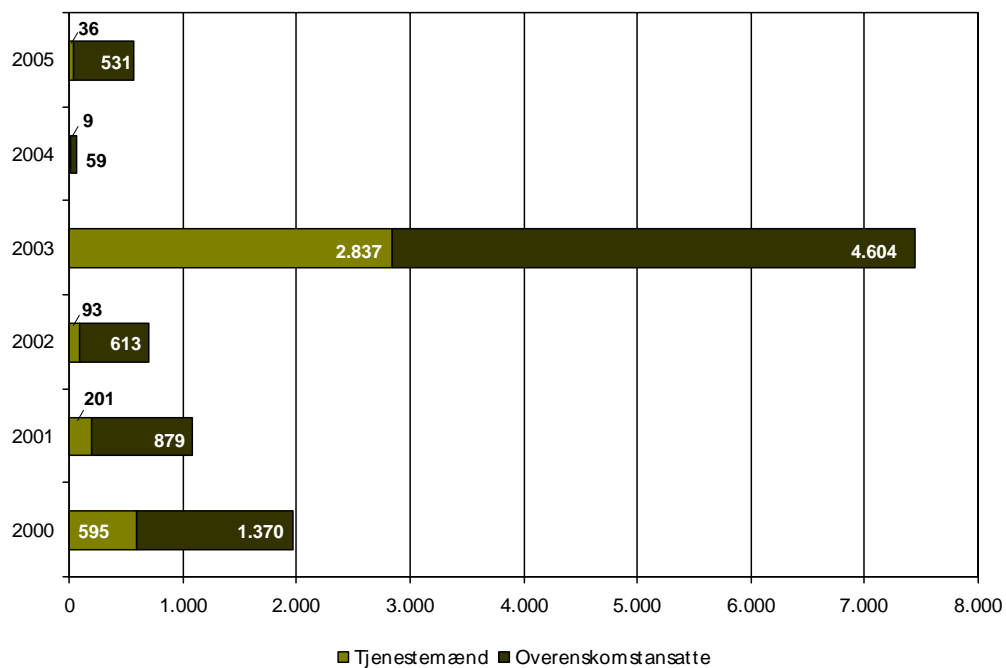
Figur 2.2a og 2.2b. Arbejdsnedlæggelser fordelt på tjenestemænd og overenskomstansatte

Figur 2.2a. Antal personer



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Figur 2.2b. Antal tabte arbejdsdage



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Table 2.2. Causes of job losses

Årsag	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Lønforhold	6,7 pct.	21,1 pct.	29,0 pct.	0 pct.	0 pct.	9,1 pct.
Samarbejde	6,7 pct.	10,5 pct.	9,7 pct.	22,2 pct.	0 pct.	54,5 pct.
Arbejds miljø	1,7 pct.	0 pct.	6,5 pct.	0 pct.	11,1 pct.	0 pct.
Personalereduktioner	1,7 pct.	15,8 pct.	3,2 pct.	22,2 pct.	33,3 pct.	27,3 pct.
Generelle arbejdsvilkår	81,7 pct.	47,4 pct.	48,4 pct.	55,6 pct.	55,6 pct.	9,1 pct.
Organisationsmedlemskab	1,7 pct.	5,3 pct.	3,2 pct.	0 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