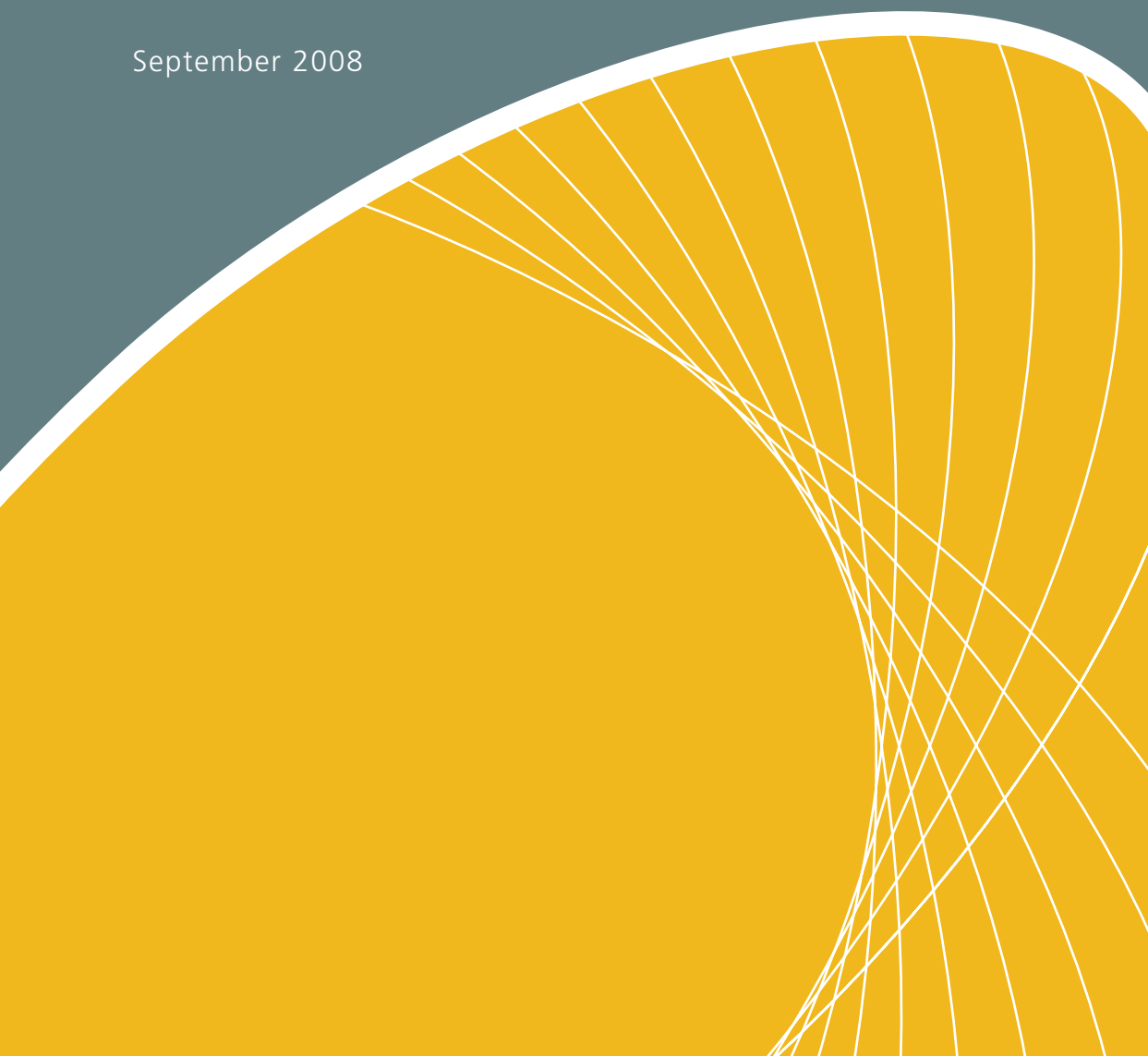


# Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2007

September 2008





# Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2007

September 2008



**Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2007**

Udgivet september 2008

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er kun udgivet elektronisk

Henvendelse om publikationen  
kan ske til:

Personalestyrelsen  
Frederiksholms Kanal 6  
1220 København K  
Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på  
Personalestyrelsens hjemmeside  
**[www.perst.dk](http://www.perst.dk)**

Design BGRAPHIC/Personalestyrelsen

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-303-1

# INDHOLD

	<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Referat af afgørelser .....</b>	<b>5</b>
	1. Fagligt område .....	5
	2. Afskedigelse.....	6
	3. Arbejdstid .....	7
	4. Fortolkning.....	8
	5. Andre emner .....	12
<b>2</b>	<b>Statistik over arbejdsnedlæggelser .....</b>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>Relevante links.....</b>	<b>23</b>



# FORORD

Denne domssamling indeholder kendelser, tilkendegivelser og endelige domme fra året 2007, hvori Personalestyrelsen eller en anden statsinstitution har haft en arbejdsgiverrolle og 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 5 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 beslutninger, kendelser, tilkendegivelser, og endelige domme fra året 2007, hvor Personalestyrelsen eller en anden statsinstitution har optrådt som arbejdsgiverpart. Efter referatet findes et link til selve afgørelsen.

Domssamlingen indeholder 15 sager, hvor 14 sager er anlagt af faglige organisationer, og 1 sag er anlagt af Personalestyrelsen.

6 sager er anlagt ved domstolene og 9 ved faglig voldgift.

Personalestyrelsen/statsinstitutionen fik medhold i 10 sager og den faglige organisation i 5 sager.

Afgørelserne er opdelt i følgende emner:

1. Løn
2. Arbejdstid
3. Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter
4. Fortolkning

## 1. Løn

### ***1.1 Manglende betaling for forberedelse af undervisning medførte bod for overenskomstbrud, der dog ikke indeholdt et efterbetalingskrav***

Arbejdsrettens beslutning af 11. januar 2007.

Indklagede havde givet 12 studenterundervisere ½ times forberedelse og ikke 2½ time, som de havde krav på ifølge overenskomsten. Som undskyldende omstændighed henviste indklagede til, at det beroede på en administrativ fejl.

Indklagede havde efterbetalt de skyldige beløb direkte til de 12 studenterundervisere.

Arbejdsretten udtalte, at indklagede var berettiget til at sikre sig, at de enkelte ansatte – der efter det oplyste var uorganiserede - fik deres efterbetalingskrav opfyldt. Indklagedes betaling af beløbene var sket med frigørende virkning, og efterbetalingsbeløbet kunne derfor ikke indgå i en bod.

Arbejdsretten fandt imidlertid, at indklagede efter en tidligere voldgiftskendelse om forberedelsestid havde haft særlig anledning til at sørge for, at overenskomstens bestemmelse om forberedelsestid blev overholdt. Indklagede blev derfor pålagt en bod på 10.000,- kr.

Læs Arbejdsrettens beslutning her.

### **1.2 Spørgsmål om natpenge mv. indgår i rådighedsløn**

Højesterets dom af 6. november 2007.

Efter tjenestemandenslovens § 32, stk. 1 kan en tjenestemand, der afskediges på grund af stillingsnedlæggelse, som rådighedsløn i 3 år få udbetalt sin hidtidige løn.

Højesteret fastslog, at arbejdstidsbestemte ydelser, der udbetales på grundlag af arbejdstidens placering i henhold til en turnusplan, ikke indgår ved beregningen af rådighedsløn.

Østre Landsret var kommet frem til samme resultat.

Læs Højesterets dom her.

Læs Østre Landsrets dom her.

## **2. Arbejdstid**

### **2.1 Fortolkning af pausebestemmelser samt rammerne for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler**

Tilkendegivelse af 28. august 2007 i faglig voldgift.

Uoverensstemmelsen angik, om parterne ved overenskomstforhandlingerne i 2002 om fornyelse af organisationsaftalen for håndværkere havde aftalt en ubetinget ret til frokostpause på ½ time, og om man lokalt ved en decentral arbejdstidsaftale kunne fravige denne bestemmelse til ulempe for de ansatte, samt om de ansatte skulle være til rådighed under pausen.

Finansministeriet fik medhold i, at pausebestemmelsen i organisationsaftalens § 5, stk. 2 ikke skal forstås som en aftale om en halv times betalt spisepause i lighed med § 13, stk. 1 i organisationsaftalen for kontorfunktionærer, men bestemmelsen skal

forstås i overensstemmelse med § 3, stk. 2 i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Finansministeriet fik endvidere medhold i, at en lokalaftale om flekstid, hvorefter håndværkerne havde en normtid på 37 timer pr. uge eksklusiv frokost, ligger inden for de tilladelige rammer efter aftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Finansministeriet fik tillige medhold i, at håndværkerne havde holdt en halv times frokostpause, og at de selv bestemte, hvor de holdt den og frit kunne forlade arbejdspladsen.

Læs tilkendegivelsen her.

Tilkendegivelse af 29. november 2007 i faglig voldgift.

Sagen handlede om, hvorvidt vagtplanlægningen i 2005 og 2006 og efterfølgende ændringer i perioden for fuldtidsansatte vagtfunktionærer ved Statens Museum for Kunst havde været i strid med § 6, stk. 2 i organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører. Ifølge bestemmelsen, der har overskriften "Deltidsbeskæftigede", skal tjenesten tilrettelægges mindst 28 dage frem.

Dansk Funktionærforbund var af den opfattelse, at fuldtidsansatte kutymemæssigt havde krav på at tjenesten skulle tilrettelægges 28 dage frem, og at museet efterfølgende foretog urimeligt mange ændringer/omdisponeringer for fuldtidsansatte i stedet for at anvende løst ansatte timelønnede.

Personalestyrelsen var af den opfattelse, at selv om museet af praktiske hensyn og efter de ansattes ønske rent faktisk planlagde tjenesten for de fuldtidsansatte 28 dage frem på samme måde som for deltidsansatte, var dette ikke udtryk for en kutyme. Efterfølgende foretog museet kun de ændringer/omdisponeringer i vagtplanen, der var nødvendige for museets drift som følge af de ansattes ønsker om vagtbytninger, kurser, sygdom, lokaleændringer eller særlige arrangementer. Ved ændringer søgte museet at fordele virkningerne på både fuldtidsansatte, deltidsansatte og timelønnede, men ikke alle timelønnede var i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer til at besætte alle poster.

I tilkendegivelsens præmisser bemærker opmanden bl.a.:

”Som anført af museet har det været naturligt at udsende vagtplanerne samtidig til de fuldtidsansatte og de deltidsansatte, da en vagtplan viser et samlet billede af vagtforløbet i den pågældende vagtperiode og derfor - i hvert fald væsentligt - gøres helt færdig inden udsendelsen. Det kan ikke ud fra denne praksis sluttes, at der er opstået en kutyme, der binder museet dels til at udsende vagtplanen for de fuldtidsansatte 28 dage forinden dels til ikke i større omfang at foretage ændringer/omdisponeringer i løbet af vagtperioden.

Herefter og med bemærkning, at spørgsmålet om, i hvilket nærmere omfang fuldtidsansatte vagtfunktionærers vagter kan ændres, må løses ved forhandling mellem parterne, tages Finansministeriets frifindelsespåstand til følge”.

Læs tilkendegivelsen her.

### ***3 Tidspunkt for overgang fra flekstidsordning til organisationsaftalens arbejdstidsregler***

Arbejdsrettens beslutning af 17. december 2007.

En statsinstitution havde i en lang årrække haft etableret en flekstidsordning for samtlige medarbejdere, der indebar fordele både for institutionen og de ansatte.

Flekstidsordningen blev opsagt af institutionen til bortfald en 1. september med henblik på at indgå ensartede flekstidsaftaler indenfor hele ministerområdet.

Da der ikke var indgået en aftale den 1. september, aftalte parterne i samarbejdsudvalget at forlænge den hidtidige flekstidsordning til den 1. december. Da der heller ikke på dette tidspunkt var indgået en ny flekstidsaftale, aftaltes det i samarbejdsudvalget, at ledelsen skulle rette henvendelse til tillidsrepræsentanterne for de enkelte personalegrupper for at få afklaret, om den hidtidige flekstidsordning skulle forlænges, eller om man på det enkelte område skulle overgå til organisationsaftalens arbejdstidsregler.

Tillidsrepræsentanten for en personalegruppe meddelte, at man skulle anvende organisationsaftalens arbejdstidsregler og tilkendegav samtidigt, at dette skulle være sket allerede fra 1. september, idet han herved henviste til flere tidligere henvendelser fra ham til ledelsen om anvendelsen af organisationsaftalens arbejdstidsregler. På grund-

lag heraf blev sagen indbragt for Arbejdsretten med påstand om brud på organisationsaftalens arbejdstidsregler.

I Arbejdsretten blev institutionen frifundet, idet det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at tillidsrepræsentanten ikke tilstrækkeligt tydeligt havde gjort ledelsen opmærksom på, at personalegruppen allerede pr. 1. september ønskede at overgå til organisationsaftalens arbejdstidsregler, og at han betragtede anvendelsen af den hidtidige flekstidskutyme som et brud på organisationsaftalen. Ledelsen havde derfor i god tro forlænget anvendelsen af den hidtidige flekstidsordning.

[Læs Arbejdsrettens beslutning her.](#)

### 3. Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

***Der var ikke pligt til efter vinteren at genansætte en sæsonansat kirkegårdsgartner, som har været sikkerhedsrepræsentant***

Kendelse af 10. december 2007 i faglig voldgift.

Opmanden fastslog, at kravet om, at en sikkerhedsrepræsentant ved arbejdsmangel skal afskediges som den sidste blandt ligemænd, ikke forpligter arbejdsgiveren til at afskedige en helårsansat medarbejder for at kunne genansætte en sæsonmedarbejder, selv om denne er valgt som sikkerhedsrepræsentant.

Opmanden fandt det bevist, at det alene skyldtes arbejdsmangel, at den pågældende ikke blev genansat, og da der ikke var andre sæsonansatte, var arbejdsmanglen tvungende årsag. Det var derfor unødvendigt, at tage stilling til, om den pågældende faktisk var sikkerhedsrepræsentant.

[Læs kendelsen her.](#)

### 4. Fortolkning

***4.1 Berettiget at to ansatte med bachelorgrad blev overført fra AC-overenskomsten til HK-overenskomsten***

Tilkendegivelse af 21. februar 2007 i faglig voldgift.

Statens Information (SI) havde i 2001 ansat to studerende som projektmedarbejdere på deltid. Den ene var blevet bachelor før ansættelsen. Den anden blev bachelor primo 2002. Begge fik fra ansættelsen løn efter AC-overenskomsten.

I 2002 blev IT- og Telestyrelsen oprettet og SI nedlagt. Medarbejderne i SI overgik til ansættelse i den nye styrelse.

I 2003 konstaterede styrelsen, at de to projektmedarbejdere var ansat efter en forkert overenskomst, da de var omfattet af reglerne i organisationsaftalen for kontorfunktionærer om studerende, der beskæftiges som kontorfunktionærer. Medarbejderne blev opsagt og tilbudt ansættelse efter organisationsaftalen, men valgte at fratræde.

Dansk Magisterforening gjorde gældende, at opsigelserne indebar et brud på AC-overenskomsten.

Opmanden fandt det ikke godtgjort, at de pågældendes arbejdsopgaver forudsatte en bachelorgrad, ej heller at der ved ansættelse/fortsat ansættelse var blevet lagt vægt på bachelorgraden. Styrelsen var derfor berettiget til – med sædvanligt opsigelsesvarsel – at forlange, at de ved fortsættelse skulle være omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer.

Læs tilkendegivelsen her.

#### ***4.2 Opsigelsesvarsel for HK-ansatte ved selvejende institutioner***

Kendelse af 1. marts 2007 i faglig voldgift.

Sagen handlede om, hvilket opsigelsesvarsel der gjaldt for en kontorfunktionær, der var blevet opsagt fra sin stilling ved en selvejende institution pr. 1. april 2006.

Den pågældende medarbejder havde forinden ansættelsen ved den selvejende institution haft uafbrudt ansættelse i en statsinstitution siden 1. august 1986.

Ifølge § 36, stk. 1 i organisationsaftalen indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT bevarer kontorfunktionærer deres hidtidige opsigelsesvarsel ved direkte overgang til ansættelse fra en statsinstitution til en anden.

HK/STAT nedlagde bl.a. påstand om, at Personalestyrelsen skulle anerkende, at organisationsaftalens § 36, stk. 1 skal fortolkes således, at begrebet statsinstitution også omfatter overgang til en selvejende institution, der følger denne aftale.

HK/STAT gjorde derved gældende, at det er den samlede ansættelsesanciennitet, der er gældende ved overgang fra ansættelse ved en statsinstitution til ansættelse ved en selvejende institution, der følger organisationsaftalen på statens område.

Personalestyrelsen gjorde bl.a. gældende, at den selvejende institution med ret til tilskud ikke er en statsinstitution, og at HK/STAT's udvidende fortolkning ikke har støtte i bestemmelsens ordlyd, dens baggrund eller parternes fælles vilje eller forståelse.

Opmanden fandt, at den pågældende institution, hvor medarbejderen var ansat, ikke var en statsinstitution, men en selvejende institution. Opmanden fandt således, at efter en isoleret læsning af ordlyden i § 36 i organisationsaftalen gælder bestemmelsen ikke for den pågældende medarbejders ansættelse hos den selvejende institution.

Opmanden fandt imidlertid, at der i den konkrete sag ikke på tilstrækkelig klar måde var taget fornødent forbehold for, at § 36 ikke gjaldt for den pågældende medarbejders ansættelse hos den selvejende institution.

Herefter tog opmanden HK/STAT's påstand til følge med den begrænsning, at den gælder tilfælde, hvor en selvejende institution uden forbehold følger organisationsaftalen.

Læs kendelsen her.

#### ***4.3 Varsel om konflikt for medlemmer af organisationer tilsluttet hovedorganisationer lovligt i henhold til hovedaftaler***

Arbejdsrettens dom af 12. marts 2007.

Forhandlingerne mellem Personalestyrelsen på den ene side og Lærernes Centralorganisation (LC) og Statstjenestemændenes Centralorganisation (COII) samt de relevante medlemsorganisationer på den anden side om nye overenskomster for social- og sundhedsskoler samt voksenuddannelses-centre resulterede ikke i indgåelse af nye overenskomster.

LC og COII varslede herefter overfor Personalestyrelsen blokade, således at medlemmer omfattet af organisationer som er tilsluttet LC og COII ikke må søge eller lade sig ansætte ved institutionerne.

Det fremgik af konfliktvarslerne, at blokaden ikke omfattede tjenestemænd henholdsvis tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Personalestyrelsen protesterede mod den varslede blokade med den begrundelse, at der af hovedaftalen med såvel LC som COII fremgår, at konfliktvarsler skal afgives af den enkelte medlemsorganisation.

Arbejdsretten fandt, at hovedaftalernes bestemmelser ikke kan anses for at udelukke, at medlemsorganisationerne – efter beslutning i medlemsorganisationernes kompetente organer om at varsle konflikt – overlader det til centralorganisationerne at give meddelelse om medlemsorganisationernes beslutning om varsling af konflikt.

Arbejdsretten fandt herefter, at de meddelte konfliktvarsler var lovlige.

Arbejdsretten bemærkede, at det af varslingsbrevene tilstrækkeligt tydeligt fremgik, at medlemsorganisationerne havde truffet beslutning om at afgive konfliktvarsel.

Arbejdsretten bemærkede endvidere, at der af varslingsbrevene tilstrækkeligt klart fremgik, at de varslede konflikter omfattede alle medlemsorganisationer, og lagde til grund at Personalestyrelsen ikke kan have været i tvivl om, hvilke medlemsorganisationer, der er omfattet af de 2 centralorganisationer.

Læs dommen her.

#### ***4.4 Sag om påstået urimelig afskedigelse afvist fra de almindelige domstole, fordi sagen kan føres i det fagretlige system***

Højesterets dom af 26. marts 2007.

Sagen var anlagt af HK mod Flyvestation Aalborg som mandatar for to kontorfunktionærer, der var blevet afskediget fra Flyvestation Aalborg på grund af besparelser. HK påstod sagen hjemvist til realitetsbehandling i sin helhed ved Retten i Aalborg. Flyvestation Aalborg påstod stadfæstelse af Vestre Landsrets dom, om at sagerne skulle afvises fra domstolsbehandling.



Højesteret fremhæver i sin dom, at der i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel er truffet aftale om en afskedigelsesprocedure i overensstemmelse med sædvanlige principper for fagretlig tvistløsning. Det betyder, at den enkelte arbejdstagers interesser varetages af den pågældende fagforening, og at uoverensstemmelser først søges løst ved lokal forhandling og dernæst ved central forhandling. Tvister, der ikke kan løses ved forhandling, kan herefter af overenskomstparterne indbringes for en faglig voldgift.

Højesteret henviser til rettens tidligere kendelse af 5. oktober 2001 (UfR 2002, s. 18), hvor Højesteret om en tilsvarende ordning udtalte, at ordningen for det enkelte medlem indebar en retlig prøvelse, som måtte anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende. Højesteret henviste endvidere til, at det af kendelsen fremgår, at afskedigelsesproceduren indebærer, at såvel fagforeningen som det enkelte medlem er bundet til at lade en afskedigelses saglighed bedømme ved faglig voldgift, medmindre der foreligger omstændigheder, som giver medlemmet ret til i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, at få spørgsmålet behandlet ved de almindelige domstole.

Afskedigelsesproceduren i fællesoverenskomstens § 26 omfatter også funktionærer, som er omfattet af funktionærlovens § 2b. Højesteret slår fast, at det forhold, at godtgørelseskravene ikke støttes på overenskomsten, men på den præceptive bestemmelse i funktionærlovens § 2b, ikke kan give ret til at indbringe sagen for domstolene i strid med den indgåede aftale om tvistløsning ved faglig voldgift.

Efter arbejdsretslovens § 11, stk. 2 kan en organiseret lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender mv., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller opgiver at føre en påbegyndt sag herom til afslutning. Højesteret slår på baggrund heraf fast, at de to kontorfunktionærer som medlemmer af HK kun kan anlægge sag ved de almindelige domstole vedrørende kravene om godtgørelse for usaglig afskedigelse, hvis de godtgør, at HK har valgt ikke at forfølge deres krav.

I sagen havde HK ikke opgivet at forfølge medlemmernes krav, men valgte at lade kravene forfølge ved domstolene.

Kontorfunktionærerne havde haft mulighed for at få deres krav prøvet, enten ved faglig voldgift eller - hvis betingelserne herfor i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, havde været opfyldt - ved de almindelige domstole.

Højesteret tiltrådte at de to kontorfunktionærer ikke havde ret til at få kravene vedrørende usaglig afskedigelse behandlet ved domstolene. Højesteret stadfæstede derfor Landsrettens dom om afvisning.

Læs dommen her.

***5 Ved beregning af fratrædelsesbeløb i forbindelse med åremålsaftale indgår ikke pensionsbidrag***

Tilkendegivelse af 28. marts 2007 i faglig voldgift.

En chef var i 2001 blevet ansat i Banedanmark for 5 år i henhold til en åremålsaftale på overenskomstvilkår. Der var ikke aftalt tilbagegangsstilling. Ved opsigelse fra arbejdsgiverside før åremålets udløb havde chefen ret til et fratrædelsesbeløb svarende til 12 måneders løn i åremålsstillingen.

Som følge af en væsentlig stillingsændring i 2002 betragtede chefen sig som opsagt. Parterne blev enige om at udbetale fratrædelsesbeløbet. Banedanmark beregnede beløbet på baggrund af lønnen eksklusiv pensionsbidrag. DJØF gjorde imidlertid gældende, at beløbet også skulle omfatte eget og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Voldgiftssagen, som var anlagt af DJØF mod Finansministeriet, omhandlede bl.a. rækkevidden af Højesterets dom af 28. september 1994 (U 1994.907/2 H). Ifølge dommen skal fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a beregnes på grundlag af lønnen inkl. pensionsbidrag.

Opmanden fandt, at dommen, der angik forståelsen af lønbegrebet ved beregning af en lovbestemt godtgørelse, ikke uden videre er afgørende for stillingtagen til beregningsgrundlaget for et fratrædelsesbeløb, der grundes i en individuel åremålsaftale. Denne stillingtagen må i første række bero på aftalen og dens forudsætninger.

Åremålsaftalen blev indgået med baggrund i cirkulæret om åremålsansættelse af 7. november 2001, som bygger på en aftale med centralorganisationerne. Ifølge cirkulæret gælder aftalen alene for tjenestemand og tjenestemandslignende ansatte, men principperne finder tilsvarende anvendelse, hvis der etableres åremålsansættelse på overenskomstvilkår. Det er ubestridt, at der ved beregning af fratrædelsesbeløb til tjenestemænd ikke indregnes en pensionsværdi i lønnen.

Finansministeriets forståelse af lønbegrebet fremgår af Personaleadministrativ Vejledning 1997 og et brev af 1. september 1998 til samtlige ministerier om lønbegrebet ved beregning af ydelser efter funktionærlovens § 2a, § 2b og § 8. Denne forståelse må antages at have været bekendt for DJØF, da åremålsaftalen for den pågældende blev indgået. Opmanden fandt herefter, at åremålsaftalen måtte forstås som hævdet af Finansministeriet, der blev frifundet.

Læs tilkendegivelsen her.

#### **4.6 Spørgsmål om tjeneste i Flyvertaktisk Kommandos situationsrum var omfattet af en aftale om døgtjeneste**

Kendelse af 16. maj 2007 i faglig voldgift.

Der var mellem klageren, Centralforeningen for Stampersonel og indklagede, Forsvarsministeriet opstået uenighed om tjeneste udført i Flyvertaktisk Kommandos situationsrum var egentlig militærtjeneste og dermed omfattet parternes aftale om døgtjeneste.

Opmanden udtalte, at det ikke er et aftalespørgsmål, hvornår der foreligger egentlig militærtjeneste, og klagers påstand herom blev derfor afvist.

Endvidere udtalte opmanden, at den i sagen udførte tjeneste er omfattet af parternes aftale om døgtjeneste, og derfor honoreret derefter. Forsvarsministeriet blev således frifundet for en påstand om, at tjenesten var omfattet af de almindelige arbejdstidsregler.

Læs kendelsen her.

#### **4.7 Eksterne lektorer blev ikke diskrimineret**

Kendelse af 15. august 2007 i faglig voldgift.

Dansk Magisterforening havde på vegne af AC gjort gældende, at de eksterne lektorer blev diskrimineret i henhold til deltidstidsdirektivet.

De eksterne lektorer underviser på deltid bl.a. på universiteterne. Deres ansættelsesvilkår er ligesom vilkårene for de fuldtidsansatte undervisere aftalt mellem Personale-

styrelsen og AC. På enkelte punkter er der forskel på de aftalte vilkår, f.eks. indbetales der ikke pensionsbidrag for de eksterne lektorer.

Sagen handlede om, hvorvidt eksterne lektorer – uanset hvad der mellem parterne var aftalt om netop dem – i medfør af deltidsdirektivet havde krav på forholdsmæssige rettigheder efter AC-overenskomsten. Nærmere bestemt forholdsmæssige rettigheder på de punkter, hvor de efter aftalen om eksterne lektorer var dårligere stillet, end de ville være ved henførelse på de pågældende punkter under AC-overenskomsten. Dette med bevarelse af deres rettigheder efter aftalen om eksterne lektorer på de punkter, hvor den stillede dem bedre, end de ville være stillet ved henførelse under AC-overenskomsten.

Opmændene fandt, at fuldtidsansættelse som underviser ikke generelt kan anses for ansættelse i samme type stilling, som en ekstern lektor er ansat i. Der var derfor ikke diskrimination efter deltidsdirektivet, og de eksterne lektorer kunne således ikke kræve efterbetaling.

Læs kendelsen her.

#### ***4.8 Spørgsmål om en faglært gartner i fleksjob kan aflønnes som ufaglært gartneriarbejder***

Arbejdsrettens dom af 27. september 2007.

I organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere mv. er der aftalt en basisløn for faglærte gartnere og en lavere basisløn for ufaglærte gartneriarbejdere.

En kirkegård anmodede en kommune om at anvise en ufaglært gartneriarbejder til et fleksjob på en kirkegård til i en periode at assistere de ordinært ansatte medarbejdere, der var beskæftiget med sæsonmæssig grandækning. Disse medarbejdere var også ansat som gartneriarbejdere. Arbejdet ville primært bestå i at hente gran til de ordinære medarbejdere og foretage oprydning og renholdelse i forbindelse med granlægningen samt andre forefaldende ufaglærte renholdelsesopgaver.

Kirkegården var bekendt med at den anviste medarbejder i sin tid var blevet udlært som gartner, idet pågældende tidligere havde været i arbejdsprøvning på kirkegården.

Arbejdsretten lagde til grund, at efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fastsættes løn og øvrige ansættelsesvilkår for ansatte i fleksjob efter den gældende overenskomst på ansættelsesstedet.

Arbejdsretten fandt, at efter overenskomstens ordlyd var indplaceringen på basisløn alene afhængig af, om den pågældende medarbejder havde en uddannelse som gartner eller ej.

Da overenskomstens parter ikke havde indgået en fra overenskomsten fravigende aftale, tog Arbejdsretten klagers påstand til følge og idømte kirkegården en samlet bod på 25.000 kr. indeholdende en efterbetaling 6.717,10 kr.

[Læs Arbejdsrettens dom her.](#)

#### ***4.9 Overenskomstdækning ved sammenlægning af uddannelsesinstitutioner***

Kendelse af 9. november 2007 i faglig voldgift.

Siden begyndelsen af 1970'erne har det ved siden af den almene studentereksamen (STX) og HF været muligt at tage en gymnasial uddannelse på handelsskolerne (HHX) og senere også på teknisk skole (HTX).

STX og HF-undervisningen foregik fortrinsvis på amtslige undervisningsinstitutioner, mens HHX og HTX – undervisningen foregik og foregår på selvejende institutioner.

Undervisningen ved de amtslige gymnasier var reguleret af en overenskomst indgået mellem Amtsrådsforeningen og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL-overenskomsten), og undervisningen på de selvejende institutioner med HHX og HTX - undervisning var omfattet af Finansministeriets overenskomst med Akademikernes Centralorganisation (AC-overenskomsten).

Med virkning fra 1. april 2007 overgik gymnasieskolerne fra amtskommunerne til staten. Med virkning fra samme dato blev det muligt at sammenlægge gymnasierne med f.eks. erhvervsskoler.

Pr. 1. januar 2007 skete der en sammenlægning af Ishøj Gymnasium med CPH WEST samt en sammenlægning af VUC Skanderborg-Odder og Skanderborg-Odder Handelsskole.

I forbindelse med sammenlægningen meddelte Undervisningsministeriet, at de ansatte ved Ishøj Gymnasium og ved VUC Skanderborg – Odder er omfattet af AC-overenskomsten.

Opmanden gjorde opmærksom på, at efter sammenlægningen af institutionerne er GL-overenskomsten fortsat gældende for gymnasielærere omfattet af sammenlægningen, medmindre der kan påvises et sikkert retsgrundlag for at den skulle ophøre, og opmanden fandt ikke, at der forelå et sådant sikkert retsgrundlag.

Selv om det ville have været en administrativ forenkling, hvis samtlige akademiske medarbejdere ved de sammenlagte institutioner havde været omfattet af den samme overenskomst, er dette ikke tilstrækkeligt til, at GL-overenskomsten kan anses for bortfaldet.

Undervisningsministeriet havde således ikke haft fornødent grundlag til at meddele, at de ansatte overgik til ansættelse efter AC-overenskomsten.

Opmanden gjorde opmærksom på, at der ikke var taget stilling til overenskomstdækningen uden for sammenlægningstilfælde, f.eks. hvor en institution med erhvervsskole nyopretter en almengymnasial uddannelse.

Opmanden fandt ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge en bod i sagen, som indeholdt et ikke ukompliceret fortolkningsproblem, der først kunne finde sin afgørelse ved voldgiftskendelsen.

[Læs kendelsen her.](#)

## 2. STATISTIK OVER ARBEJDSNEDLÆGGELSER

Nedenfor følger statistik over arbejdsnedlæggelser på det statslige område i perioden 1993 – 2007

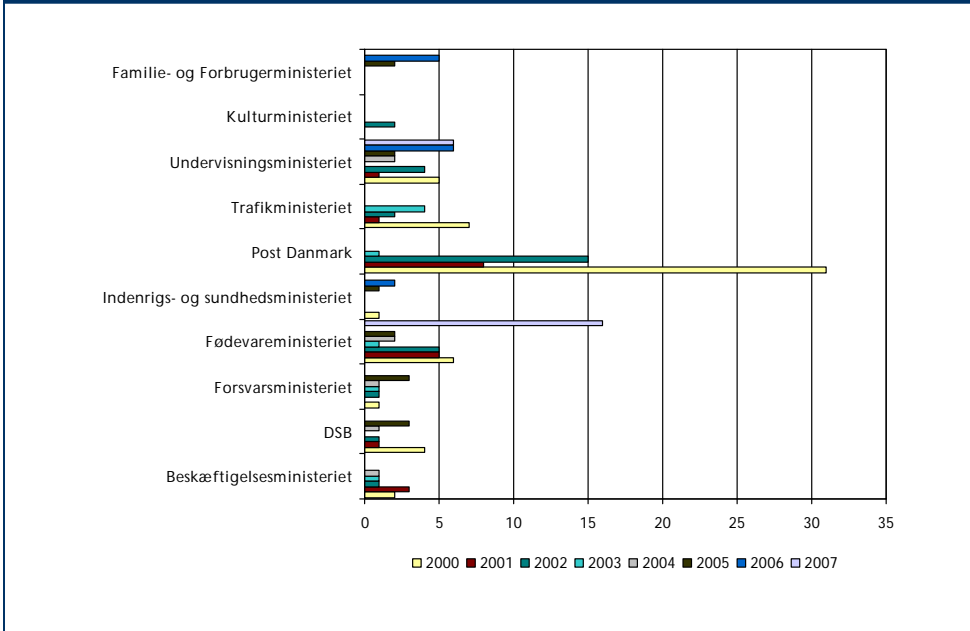
Siden 1993 har der på det statslige område i gennemsnit været 29 arbejdsnedlæggelser pr. år. Gennemsnittet dækker over et udsving fra 8 til 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til og med 2007 har næsten 25.000 statsansatte deltaget i arbejdsnedlæggelser. Dette har medført over 29.000 tabte arbejdsdage. Der gøres opmærksom på, at Post Danmark ikke er medtaget i statistikken efter året 2002, fordi det er blevet omdannet til aktieselskab.

Tabel 1: Arbejdsnedlæggelser, 1993-2006

Periode	Antal	Antal personer i arbejdsnedlæggelse	Antal tabte arbejdsdage
1993	18	1.462	1.525
1994	56	2.307	1.742
1995	36	4.073	3.120
1996	22	1.354	1.085
1997	43	2.449	3.336
1998	80	3.788	3.628
1999	36	1.391	1.899
2000	58	2.246	1.965
2001	19	944	1.080
2002	31	1.246	706
2003	8	2.530	7.441
2004	9	140	68
2005	11	640	567
2006	13	527	729
2007	22	481	696
I alt	441	24.938	29.020
Gennemsnit	29	1.663	1.935

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

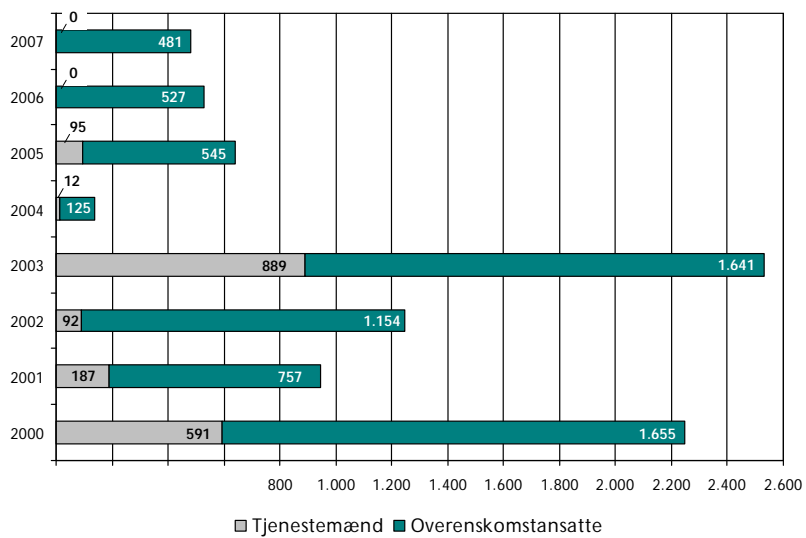
Figur 1: Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000-2006



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

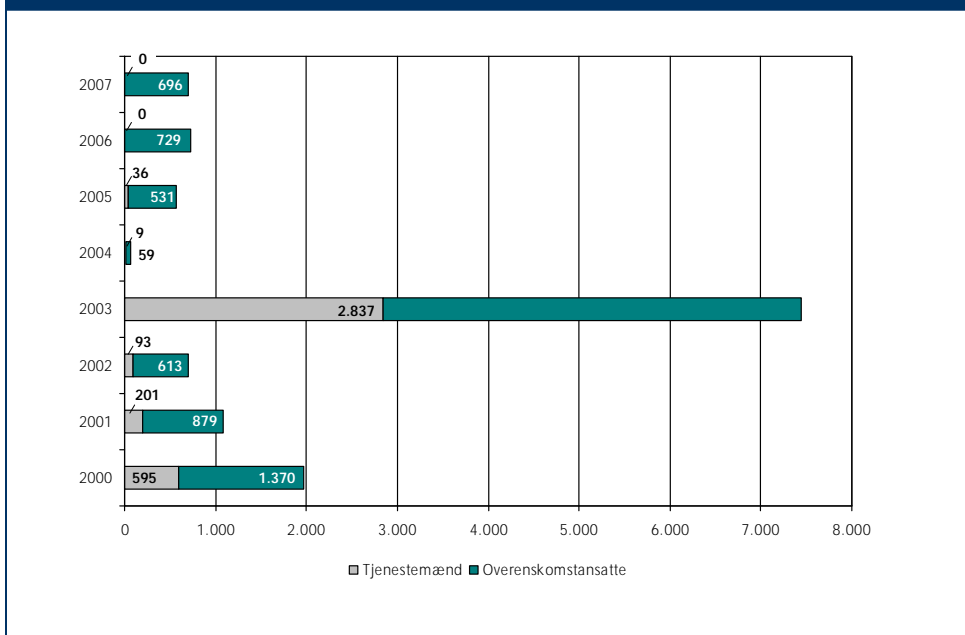


## læggelser fordelt på tjenestemænd og overenskomstansatte



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Figur 3: Antal tabte arbejdsdage



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Tabel 2: Årsager til arbejdsnedlæggelser (angivet i pct.)

Årsag	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Lønforhold	6,7	21,1	29,0	0	0	9,1	0	4,5
Samarbejde	6,7	10,5	9,7	22,2	0	54,5	23,0	4,5
Arbejds miljø	1,7	0	6,5	0	11,1	0	7,7	4,5
Personale-reduktioner	1,7	15,8	3,2	22,2	33,3	27,3	15,4	0
Generelle arbejds vilkår	81,7	47,4	48,4	55,6	55,6	9,1	53,9	86,4
Organisations-medlemskab	1,7	5,3	3,2	0	0	0	0	0

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

### 3. RELEVANTE LINKS

Arbejdsmarkedets hus [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)

Beskæftigelsesministeriet [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

EF-domstolen [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

Personalestyrelsen [www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Retsinformation [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk)

Schultz' lovportaler [www.lovportaler.dk](http://www.lovportaler.dk)

Thomson [www.thomson.dk](http://www.thomson.dk)





**Personalestyrelsen**

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

[www.perst.dk](http://www.perst.dk)