



Statens arbejdsretlige domme og kendelser for årene 2000-2002

Marts 2003



**Statens arbejdsretlige
domme og kendelser
for årene 2000 - 2002**

Marts 2003

Statens arbejdsretlige domme og kendelser for årene 2000 - 2002

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00

Fax 43 63 19 69

E-mail: Schultz@schultz.dk

Hjemmeside: www.schultz.dk

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

Omslag: Nordsjællands Trykcenter

Tryk: Nordsjællands Trykcenter

Oplag: 1.000

Pris: 125 kr.

ISBN: 87-7956-090-3

Elektronisk publikation:

ISBN: 87-7956-091-1

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

Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Oversigt	7
2. Statistik over arbejdsnedlæggelser	9
3. Referat af afgørelser	11
3.1. Fortolkningsspørgsmål.....	11
3.1.1. Fortolkning af en organisationsaftales ordlyd - geografisk placering.....	11
3.1.2. Fortolkning af aftale om varsling af fridage i forbindelse med overgang fra tjeneste til jobbørs.....	13
3.1.3. Beregningen af åremålstillæg.....	15
3.1.4. Fortolkning af overenskomst vedrørende forberedelsestid og spisepauser.....	17
3.1.5. Spørgsmål om planlagt og systematisk overarbejde.....	21
3.1.6. Maksimum for antal planlagte daglige lektioner.....	24
3.1.7. Spørgsmål om tidligere indgået forlig var af individuel eller generel karakter.....	27
3.1.8. Opgørelse af overarbejde ved tilfældige forlængelser af ordinær tjeneste.....	30
3.1.9. Det Kongelige Teaters forpligtelse til at antage korassistenter ved tre særopførelser.....	32
3.1.10. Fuldmægtiges overgang fra tjenestemandsansættelse til ansættelse på overenskomstvilkår.....	34
3.1.11. Forhandlingsregler ved beskæftigelse af deltidsansatte, timelønnede efter organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører.....	39
3.2. Organisationsansvar	41
3.2.1. Omvendt bevisbyrde ved sygeaktioner samt organisationsansvar.....	41
3.2.2. Organisationsansvar i forbindelse med ”negativ strategi”	44
3.3. Procesforum	48
3.3.1. Procesforum i afskedigelsessag.....	48
3.3.2. Afgørelse om faglig voldgifts kompetence.....	50
3.3.3. Arbejdsrettens kompetence.....	53
3.4. Forhandlingsret	55
3.4.1. Forhandlingsret – spørgsmål om forhandlingsberettiget part.....	55
3.4.2. Forhandlingsret – krav på forhandling af overenskomst.....	59
3.5. Afskedigelse	62
3.5.1. Saglig begrundelse for opsigelse af fuldmægtig.....	62
3.5.2. Ændring af pligtig afgangsalder fra 70 år til 67 år.....	65
3.5.3. Afskedigelse af lærer på grund af besparelser – vurdering efter forholdene på opsigelsestidspunktet.....	67
3.5.4. Spørgsmål om overholdelse af forvaltningsretlige høringsregler i afskedigelsessag.....	69
3.5.5. Afskedigelse af deltidsansat lærer på grund af besparelser	72
3.5.6. Spørgsmål om anvendelse af 25-års-reglen.....	74
3.5.7. Afsked af seks medarbejdere herunder tillidsrepræsentanten	77
4. Relevante links	81

Forord

Personalestyrelsen orienterer løbende om domme og andre afgørelser om fagretlige emner på vores hjemmeside, men har ikke tidligere systematisk videndelt herom. Da sagerne kan være af interesse for andre end os selv og vores modpart, har vi samlet de domme og andre afgørelser, der har været til påkendelse de seneste tre år, i denne publikation.

Domssamlingen indeholder domme, kendelser og afgørelser for årene 2000 - 2002, hvori Finansministeriet har haft en arbejdsgiverrolle og har optrådt som part eller biintervenient.

Afgørelserne er afsagt af Tjenestemandsretten, Arbejdsretten, de civile domstole og faglig voldgift.

Endvidere indeholder domssamlingen statistik over arbejdsnedlæggelser i perioden 2000 - 2002.

Personalestyrelsen vil udgive en domssamling hvert år, hvorved udviklingen i sagernes art og mængde kan følges.

Jeg håber, at domssamlingen vil være interessant læsning, der kan bidrage til videndeling på det arbejdsretlige område inden for statens forhandlingsområde.

God læselyst.

Lisbeth Løllike

1. Oversigt

I dette afsnit gives en oversigt over samtlige kendelser og domme mv. afsagt i perioden 2000 – 2002. Et mere indgående referat af de enkelte afgørelser er at finde i afsnit 3.

Antal

Domssamlingen behandler i alt 25 sager. I 23 af sagerne var Finansministeriet/Personalestyrelsen part. Af disse 23 sager blev

- 3 anlagt af Finansministeriet/Personalestyrelsen og
- 20 anlagt af de faglige organisationer.

Finansministeriet/Personalestyrelsen biintervenerede desuden i en sag, og en statslig styrelse var part i en anden. Sidstnævnte var anlagt ved de civile domstole og er medtaget pga. den nære sammenhæng med en af de kendelser fra faglig voldgift, der er refereret i denne domssamling.

Ud over de refererede afgørelser har Finansministeriet/Personalestyrelsen biinterveneret i en sag mellem Tele Danmark A/S og en tidligere ansat. Dommen er ikke medtaget, da spørgsmålet vedrørende pension af fratrædelsesgodtgørelse, som Finansministeriet/Personalestyrelsen biintervenerede i, ikke blev påkendt. Dommen er refereret i UfR2003.90H.

Procesforum

- 11 kendelser og 2 tilkendegivelser ved faglig voldgift,
- 5 domme ved Tjenestemandssretten,
- 3 domme ved Arbejdsretten,
- 4 domme/kendelser ved de civile domstole.

Emner

- Fortolkningsspørgsmål
- fortolkning af overenskomster, organisationsaftaler, øvrige aftaler og konkrete omstændigheder
- Procesforum
- afgørelse af ved hvilket forum en sag skal behandles
- Organisationsansvar
- organisationers medvirken ved ulovlige arbejdsnedlæggelser og strejker
- Forhandlingsret
- en organisations ret til at forhandle med Finansministeriet
- Afskedigelse
- spørgsmål om afskedigelses saglighed samt overholdelse af forvaltningsretlige regler i forbindelse med afsked.

Afgørelsernes udfald

I de sager, hvor Finansministeriet/Personalestyrelsen var part eller biintervenient, fik

- ministeriet medhold i 15 af afgørelserne/tilkendegivelserne,

- ministeriet delvist medhold i 5 af afgørelserne, mens
- modparten fik medhold i 4 afgørelser/tilkendegivelser.

2. Statistik over arbejdsnedlæggelser

Nedenfor følger statistik over arbejdsnedlæggelser på det statslige område i perioden 1993 – 2002 med en nærmere gennemgang af årene 2000 – 2002.

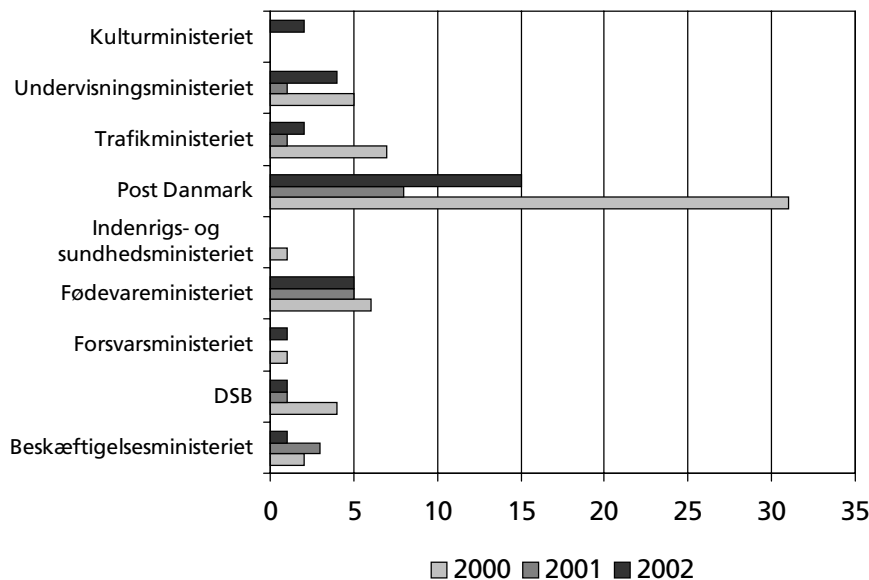
Tabel 2.1. Arbejdsnedlæggelser 1993 – 2002

Periode	Antal arbejdsnedlæggelser	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
I alt	399	21.260	20.086
Gennemsnit	40	2.126	2.009

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

Siden 1993 har der i gennemsnit været 40 arbejdsnedlæggelser på det statslige område hvert år. Gennemsnittet dækker over et udsving på mellem 18 – 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til 2002 har mere end 21.000 statsansatte deltaget i en arbejdsnedlæggelse. Det har medført over 20.000 tabte arbejdsdage.

Figur 2.1. Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000 - 2002

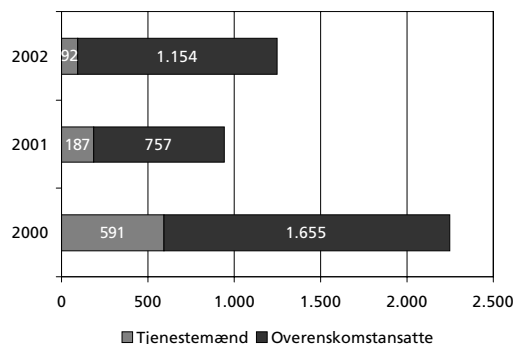


Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

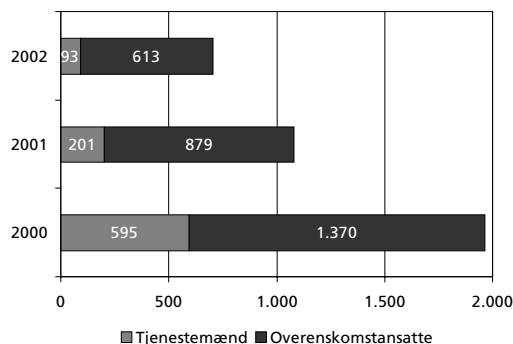
I 2001 var der væsentligt færre arbejdsnedlæggelser på det statslige område end i 2000. I 2002 er antallet af arbejdsnedlæggelser dog øget med 12 i forhold til 2001.

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

Figur 2.2a. Antal personer



Figur 2.2b. Antal tabte arbejdsdage



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Både overenskomstansatte og tjenestemænd deltager i arbejdsnedlæggelserne. De overenskomstansatte tegner sig for en større andel af arbejdsnedlæggelserne og derfor også for en større andel af tabte arbejdsdage end tjenestemændene, jf. figur 2.2a og 2.2b.

Tabel 2.2. Årsager til arbejdsnedlæggelserne

Årsag	2000	2001	2002
Lønforhold	6,7 pct.	21,1 pct.	29,0 pct.
Samarbejde	6,7 pct.	10,5 pct.	9,7 pct.
Arbejdsmiljø	1,7 pct.	0 pct.	6,5 pct.
Personalereduktioner	1,7 pct.	15,8 pct.	3,2 pct.
Generelle arbejdsvilkår	81,7 pct.	47,4 pct.	48,4 pct.
Organisationsmedlemskab	1,7 pct.	5,3 pct.	3,2 pct.

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

3. Referat af afgørelser

3.1. Fortolkningsspørgsmål

3.1.1. Fortolkning af en organisationsaftales ordlyd - geografisk placering

Faglig voldgiftskendelse af 27. marts 2000. (Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 186).

Parter

Statsansattes Kartel for Lager- og Handelsarbejdernes Forbund
mod
Finansministeriet for Statens Serum Institut.

Resumé

En afdeling blev i 1997-1998 flyttet fra Statens Serum Institut i København til Hillerød. Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne efter flytningen fortsat var omfattet af organisationsaftale for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden. Da afdelingen ikke var nævnt i aftalen og endvidere var placeret uden for hovedstadsområdet, tog opmanden Finansministeriets frifindelsespåstand til følge.

Påstande

Statsansattes Kartel påstod, at medarbejderne i en afdeling af Statens Serum Institut ved flytning fra København til Hillerød stadig skulle være omfattet af organisationsaftale af 28. oktober 1997 for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

På grund af pladmangel blev en afdeling fra Statens Serum Institut i 1997-98 flyttet fra København til Hillerød. Ved flytningen forblev en del af administrationen i København. Indtil flytningen havde de, i sagen omhandlede, ansatte været omfattet af organisationsaftale af 28. oktober 1997 mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund – organisationsaftale for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden. Organisationsaftalen indeholdt ikke en definition af ”hovedstaden”, men i Finansministeriets cirkulære til organisationsaftalen er dækningsområdet angivet som en række navngivne institutioner i hovedstaden der i blandt Statens Serum Institut.

I 1999 meddelte Statens Serum Institut de ansatte, at de efter udløbet af deres personlige opsigelsesvarsel ville blive overflyttet til aflønning efter organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten. Statens Serum Institut beklagede, at dette medførte en forringelse af medarbejdernes løn, men anførte ”at de som en personlig ordning ville få fastfrosset lønnen på deres nuværende skalatrin, men således at fremtidige lønstigninger ikke ville blive udbetalt, før lønnen efter SIDs overenskomst var kommet op på samme størrelse”. Såfremt medarbejderne ikke ønskede at fortsætte under de nye lønvilkår, havde de krav på at blive opsagt fra Statens Serum Institut.

Parterne var enige om, at Hillerød ligger uden for hovedstadsområdet og var endvidere enige om, at det arbejde, der udførtes på den flyttede afdeling, henhørte under SID-overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Parternes argumenter

Statsansattes Kartel/Lager- og Handelsarbejdernes Forbund gjorde gældende, at den udflyttede afdeling var omfattet af organisationsaftale for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden, da Statens Serum Institut var nævnt i organisationsaftalen, at det havde været parternes fælles forudsætning at arbejdet var omfattet af denne aftale, at der var tale om det samme arbejde, uændret ledelse og samarbejdsudvalgsforhold, samt at medarbejderne til dels var de samme.

Statsansattes Kartel/Lager- og Handelsarbejdernes Forbund gjorde herunder gældende, at tilsvarende var tilfældet for Fysiurgisk Hospital i Hornbæk, som blev omfattet af organisationsaftalen, fordi Rigshospitalet var nævnt i aftalen.

Finansministeriet fremførte, at dækningsområdet var ”arbejdspladser i hovedstadsområdet” for de institutioner, der udtrykkeligt var nævnt i aftalen, og at hovedstadsområdet var angivet som et rent geografisk kriterium, og at det kun en enkelt gang før var sket, at en afdeling uden for hovedstadsområdet – Fysiurgisk Hospital i Hornbæk – havde været omfattet af organisationsaftalen. Dette var sket i kraft af en indskrivning i aftalen efter forhandling mellem parterne og ikke i kraft af en fortolkning. Det var uden betydning for organisationsaftalens dækningsområde, at ansættelsesmyndigheden fortsat var Statens Serum Institut, at ledelse og samarbejdsudvalg var fælles med de tilbageblevne afdelinger, at arbejdet i vidt omfang var det samme, og at medarbejderne til dels var de samme.

Opmandens afgørelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden bemærkede, at organisationsaftalen efter sin ordlyd omfatter lager- og handelsarbejdere i ”hovedstaden” og efter det tilknyttede cirkulære lager- og handelsarbejdere ved ”nedenstående institutioners arbejdspladser i hovedstadsområdet”. Afgørende for dækningsområdet var ikke alene, at institutionen var nævnt i aftalen, men at arbejdspladsen (afdelingen) geografisk var placeret i hovedstadsområdet. En afdeling, der var placeret uden for hovedstadsområdet, var derfor kun omfattet af aftalen, såfremt den direkte var nævnt i aftalen. Dette var tilfældet med Fysiurgisk Hospital i Hornbæk. Da parterne var enige om, at Hillerød ikke hørte under hovedstadsområdet, og der ikke forelå sådanne ganske særlige holdepunkter, som måtte kræves for – mod ordlyden – at henføre afdelingen i Hillerød under aftalen, blev Finansministeriets påstand om frifindelse taget til følge.

3.1.2. Fortolkning af aftale om varsling af fridage i forbindelse med overgang fra tjeneste til jobbørs

Tjenestemandssrettens dom af 30. juni 2000. (Tjenestemandssrettens sag nr. 1999.292. Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 167).

Parter

Statsansattes Kartel
mod
Finansministeriet.

Resumé

Sagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt to tjenestemænd havde krav på godtgørelse på grund af manglende varsling af feriefridage ved overgang fra tjeneste til jobbørs.

Reglerne i arbejdstidsaftalen mellem DSB og Jernbaneorganisationernes Fællesudvalg tog sigte på ansatte i holddrift og ikke på ansatte med weekendfri, hvorved arbejdstidsaftalen ikke var overtrådt. Finansministeriet blev derfor frifundet.

Påstande

Statsansattes Kartel påstod, at Finansministeriet var forpligtet til at anerkende, at de to tjenestemænd havde krav på erstatning for mistede fridage.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

To tjenestemandssansatte stationsbetjente blev ved skrivelse af 28. oktober 1996 orienteret om, at det var påtænkt, at de skulle overgå til en jobbørs på grund af personalenedskæringer. De to tjenestemænd modtog ved skrivelse af 11. december 1996 besked om, at de ville blive udmeldt som overtallige medarbejdere. Dermed ville de overgå fra tjeneste til jobbørsen. Endvidere stod der ”Du vil fra den 1.1.1997 være frigjort fra dit hidtidige tjenestested, og skal ikke møde på arbejde før du får besked herom fra DSB gods jobbørs”.

Ved skrivelse af 20. januar 1997 blev de to stationsbetjente endeligt informeret om, at de var tilmeldt jobbørsen.

De to tjenestemænd var i deres stillinger omfattet af arbejdstidsreglerne for tjenestemænd i staten og af den supplerende arbejdstidsaftale indgået mellem DSB og Jernbaneorganisationernes Fællesudvalg. For så vidt angår fridage, fremgik det af den supplerende arbejdstidsaftale blandt andet, at personalet senest den 25. i måneden forud skulle være gjort bekendt med datoerne for det antal fridage, der i henhold til gældende arbejdstidsaftale mindst skulle gives i den efterfølgende måned.

Den 25. december 1996 blev listen over fridage for den kommende måned bekendtgjort. Personen, der udfærdigede listen, var ikke bekendt med, at de to tjenestemænd var overgået til jobbørsen. Derfor var deres navne medtaget på fridagslisten, men listen var for deres vedkommende udfyldt.

Den 27. februar 1997 modtog DSB et brev fra den ene tjenestemand, hvor denne krævede et påstået tilgodehavende på 81 timers overarbejde udbetalt i forbindelse med manglende udmelding af fridage. Dette blev afslået af DSB.

Parternes argumenter

Statsansattes Kartel anførte, at de to tjenestemænd den 25. december 1996 stadig stod til rådighed for DSB gods, idet deres overførsel til den særlige jobbørs fra den 1. januar 1997 var betinget af, at de ikke havde hørt andet inden den 27. december 1996. Derfor havde de to tjenestemænd den 25. december stadig været omfattet af arbejdstidsaftalen, ifølge hvilken fridage skulle varsles senest den 25. i måneden forud, og ikke-afholdte fridage skulle konverteres til overarbejde. På den baggrund påstod Statsansattes Kartel Finansministeriet tilpligtet at anerkende, at der skulle udbetales erstatning for den manglende tildeling af fridage i januar 1997.

Finansministeriet gjorde gældende, at arbejdstidsaftalen alene omfattede personale, der arbejdede i holddrift, da der for personalegrupper, der naturligt havde weekendfri, ikke var behov for varsling af fridage. Endvidere anførte Finansministeriet, at de to tjenestemænd ved skrivelse af 11. december 1996 udtrykkeligt var blevet gjort opmærksom på, at de pr. 1. januar 1997 var tilmeldt jobbørsen. Da de derfor ikke længere arbejdede i holddrift, burde de ikke have været i tvivl om, at de havde weekendfri, og at de derfor ligesom andre med weekendfri ikke skulle varsles om fridage.

Tjenestemandens bemærkninger

Reglerne i arbejdstidsaftalen måtte anses for at være indført af hensyn til personale, der arbejdede i holddrift. Intet indikerede, at reglerne også skulle gælde for medarbejdere, der var overført til en jobbørs, og derfor var frigjort for deres hidtidige tjeneste og kunne holde weekendfri. Herefter forelå der ingen overtrædelse af arbejdstidsaftalen.

Finansministeriet blev frifundet.

3.1.3. Beregningen af åremålstillæg

Faglig voldgiftskendelse af 5. juli 2000.

Parter

Dansk Magisterforening
mod
Finansministeriet og Udenrigsministeriet.

Resumé

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt et a conto chefløntillæg ydet til en bistandskonsulent efter indgåelse af den konkrete åremålsaftale, men med virkning fra ansættelsestidspunktet, skulle indgå i beregningsgrundlaget for den pågældendes åremålstillæg. Opmanden udtalte, at da chefløntillægget ikke var endeligt fastsat på det tidspunkt, hvor åremålsansættelsen fandt sted, ville en medregning af det forventede tillæg forudsætte, at spørgsmålet om åremålstillæggets beregning udtrykkeligt var fremdraget af den ansattes faglige organisation i forbindelse med forhandlingen af den konkrete åremålsaftale. Da dette ikke var sket, blev Finansministeriet og Udenrigsministeriet frifundet.

Påstande

Dansk Magisterforening påstod Finansministeriet og Udenrigsministeriet tilpligtet at anerkende, at et a conto chefløntillæg udbetalt efter indgåelsen af en åremålskontrakt men med virkning fra ansættelsestidspunktet var et sådant personligt, særligt tillæg ydet i forbindelse med åremålsansættelsen, jf. åremålsaftalens § 1, stk. 3, 1. led, at dette skulle indgå ved beregningen af åremålstillægget.

Finansministeriet og Udenrigsministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

I åremålsaftalen af 14. februar 1994 § 1, stk. 3, var det anført, at ved beregning af åremålstillæg indgår personlige, særlige tillæg, som ydes i forbindelse med åremålsansættelse, ligesom der tillige kan tages hensyn til eventuelle tillæg, som (senere) forventes at blive ydet til den pågældende. Endvidere fremgik det af åremålsaftalens § 1, stk. 4, at ”Åremålstillægget omberegnes ikke, hvis personlige tillæg ydes, ændres eller bortfalder i ansættelsesperioden”.

I den konkrete sag var det forståelsen af ordene ”i forbindelse med”, som var hovedtvistepunktet.

I forbindelse med en ansættelse på åremål af en bistandskonsulent i Udenrigsministeriet blev et forslag til aflønning fremsendt til Dansk Magisterforening. Forslaget til Dansk Magisterforening indeholdt blandt andet forslag om klassificering i lønramme 35 og åremålstillæg på 25% af aflønningen i åremålsstillingen. Forslaget blev returneret fra Dansk Magisterforening i underskrevet stand og uden bemærkninger. Før den første lønudbetaling blev det herefter besluttet at anvise den pågældende et midlertidigt a conto tillæg, som kunne blive fastsat til et andet beløb, når aftale om chefløntillæg var indgået mellem Udenrigsministeriet og Dansk Magisterforening.

Parternes argumenter

Dansk Magisterforening gjorde under sagen gældende, at udtrykket ”i forbindelse med åremålsansættelsen” i åremålsaftalens § 1, stk. 3, 1. led, ikke skal forstås således, at der er et krav om en nøjagtig tidsmæssig sammenhæng mellem åremålsansættelsen og tildelingen af tillægget, men at tillægget blot skal have forbindelse med åremålsansættelsen. Dansk Magisterforening anførte i den forbindelse, at betingelsen i hvert fald var opfyldt i den konkrete sag under hensyn til, at der var gået mindre end en måned efter åremålsaftalens indgåelse til tillægget blev tildelt og at tillægget blev ydet i hele åremålsansættelsen med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Yderligere anførte foreningen, at det i forbindelse med åremålsaftalens indgåelse for begge parter var en klar forudsætning, at den pågældende i lighed med andre bistandskonsulenter i Udenrigsministeriet skulle modtage et tillæg fra chefløn-puljen, hvorfor det måtte anses for uden betydning, at den endelige størrelse af tillægget ikke var fastsat på aftaletidspunktet.

Finansministeriet og Udenrigsministeriet gjorde gældende, at personlige, særlige tillæg af chefløn-puljen skulle medtages ved beregningen af et åremålstillæg, såfremt disse var ydet i forbindelse med åremålsansættelsen og var en del af åremålsvilkårene. Finansministeriet og Udenrigsministeriet anførte, at der ikke i forbindelse med indgåelsen af den konkrete åremålskontrakt blev indgået aftale om, at der skulle ydes et chefløntillæg.

Yderligere anførtes det, at et åremålstillæg fastsattes endeligt på ansættelsestidspunktet og herefter var uafhængigt af eventuelle nye tillæg, hvorfor det i relation til åremålsaftalen ikke var tilstrækkeligt, at et a conto tillæg efterfølgende aftales med tilbagevirkende kraft.

Finansministeriet og Udenrigsministeriet gjorde endelig gældende, at en medtagelse af det pågældende chefløntillæg ved beregningen af åremålstillægget ville have forudsat, at der i den konkrete åremålsaftale var blevet taget hensyn til dette tillæg, som senere forventedes at blive ydet til den pågældende, jf. åremålsaftalens § 1, stk. 3, i slutningen.

Opmandens bemærkninger

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal mellem de partsvalgte voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden fandt, at den mest nærliggende fortolkning af åremålsaftalens § 1, stk. 3, var, at det var en forudsætning for medregning af et chefløntillæg ved beregning af åremålstillæg, at chefløntillægget var endeligt fastsat på tidspunktet, hvor åremålsansættelsen fandt sted. Hvis dette ikke var sket, men der var forventning om, at der kunne blive fastsat et chefløntillæg, måtte den ansattes faglige organisation have medtaget tillægget i forhandlingerne om den konkrete åremålsaftale, hvis det skulle have indgået i beregningsgrundlaget for åremålstillægget. At den ansatte fik udbetalt et a conto beløb ved den første lønudbetaling ændrede ikke herpå.

Finansministeriet og Udenrigsministeriet blev herefter frifundet.

3.1.4. Fortolkning af overenskomst vedrørende forberedelsestid og spisepauser

Faglig voldgiftskendelse af 8. juli 2000.

Parter

Gymnasieskolernes Lærerforening
mod

Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Finansministeriet (ARF, Finansministeriet m.fl.).

Resumé

Efter indgåelse af overenskomst i 1999 var der uenighed om, hvordan forberedelsestiden skulle beregnes henholdsvis centralt og decentralt, og om hvorledes der arbejdstidsmæssigt skulle forholdes med spisepauser.

Gymnasieskolernes Lærerforening fik medhold i deres fortolkning af, hvordan forberedelsestiden skulle beregnes henholdsvis centralt og decentralt. ARF, Finansministeriet m.fl. fik medhold i, at der pr. lektion skulle indregnes 10 minutters pause i arbejdstiden. Endvidere fik ARF, Finansministeriet m.fl. medhold i, at den enkelte lærer ikke havde krav på en spisepause, der skulle indregnes i arbejdstiden.

Påstande

Gymnasieskolernes Lærerforening påstod, at det i 1999-overenskomsten for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder den studieforberevende enkeltfagsundervisning var aftalt, at forberedelsestiden til 75% (pr. 1. august 2002 70%) af det bekendtgørelsesfastlagte undervisningstimetal udgjorde 1,33 pr. time. Herudover havde den enkelte lærer et retskrav på lokalt at aftale yderligere forberedelsestid til den resterende del af undervisningstimerne. Ved uenighed om den lokale aftale skulle en tvist løses efter overenskomstens regler herom.

Endvidere påstod Gymnasieskolernes Lærerforening, at ARF, Finansministeriet m.fl. skulle anerkende, at den i overenskomsten aftalte forberedelsestid alene skulle indeholde forberedelsestid og ikke andre opgaver, pauser med videre. Gymnasieskolernes Lærerforening hævdede, at overenskomsten skulle forstås således, at der i arbejdstiden skulle indregnes 10 minutters frikvarter (pause) pr. undervisningslektion og 15 minutters spisepause pr. skoledag.

Akademikernes Centralorganisation biintervenerede til støtte for Gymnasieskolernes Lærerforening vedrørende fortolkning af bestemmelser om forberedelsestid, men ikke vedrørende pauser og spisepauser.

ARF, Finansministeriet m.fl. påstod frifindelse, og nedlagde endvidere selvstændig påstand om, at overenskomsten fastsatte forberedelsen for hele det årlige timeantal, men at der lokalt *kunne* træffes aftale om eventuel øvrig tid til forberedelse. Der var ikke tale om et retskrav for den enkelte lærer på at aftale yderligere forberedelsestid, medmindre der var truffet bestemmelse herom efter overenskomstens regler.

Endvidere påstod ARF, Finansministeriet m.fl. Gymnasieskolernes Lærerforening tilpligtet at anerkende, at der pr. undervisningslektion var beregnet 10 minutters pause i arbejdstiden, og at det for disse pauser gjaldt, at pågældende lærer var til rådighed for arbejdsgiver. Endelig påstod

ARF, Finansministeriet m.fl., at der ikke bestod et retskrav for den enkelte lærer på, at der aftaltes spisepauser, der indregnedes særskilt i arbejdstiden.

Sagsfremstilling

Ad forberedelsestid

Under overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 1999 var Amtsrådsforeningen fremkommet med et ønske om, at forberedelsestiden kun delvist skulle fastsættes centralt.

Amtsrådsforeningen, som forhandlede på vegne af de indklagede, og Gymnasieskolernes Lærerforening kunne ikke opnå enighed. Akademikernes Centralorganisation overtog forhandlingerne. Disse forhandlinger resulterede i et enighedspapir, hvorefter forberedelsestiden skulle beregnes på følgende måde:

”Forberedelsen fremkommer på følgende måde: (årligt timetal jf. bkg. – 25 % (med virkning fra 1. august 2002 30%) af det årlige timetal jf. bkg.) * 1,33 time.

25% hhv. 30% kan forhøjes ved lokal aftale.

Øvrig tid til forberedelse fastsættes ved lokal aftale”.

Gymnasieskolernes Lærerforening tiltrådte forhandlingsresultatet.

De aftalte retningslinier fik i 1999-overenskomsten herefter følgende ordlyd:

”BEMÆRKNINGER:

Timetallet opgøres i antal klokketimer.

Stk. 2.

Herudover indregnes tid til forberedelse.

Forberedelsestiden fremkommer på følgende måde:

(Årligt timetal jf. bekendtgørelsen – 25 % af det årlige timetal jf. bekendtgørelsen)* 1,33 time.

.....

Øvrig tid til forberedelse aftales lokalt”.

Efter overenskomstforhandlingerne fremkom der forskellige udlægninger af, hvorledes bestemmelserne om forberedelsestid skulle forstås.

Ad pauser og spisepauser

Af Amtsrådsforeningens bemærkninger til 1989-overenskomstens arbejdstidsregler fremgik det, at pauser, der skulle medregnes i arbejdstiden, var pauser, hvor den ansatte ikke kunne forlade arbejdsstedet, var til rådighed for arbejdsgiveren, samt at der ikke var foretaget ændringer i gældende regler om pausernes omfang.

I Amtsrådsforeningen orientering i april 1989 og i Gymnasieskolernes Lærerforenings ”Tjenestetid 1989” var det uddybet, at der i tilknytning til den enkelte lektion var 10 minutters pause. Endvidere fremgik det af Gymnasieskolernes Lærerforenings ”Tjenestetid 1989”, at kun pauser (frikvartererne) og ikke spisepauserne indgik som en del af arbejdstiden.

Af 1991-overenskomsten fremgik det, at det ikke havde været meningen at ændre på retstilstanden.

Af enighedspapir mellem Amtsrådsforeningen og Akademikernes Centralorganisation af 28. februar 1999 fremgik det, at ”Der er enighed om, at pauser og præambeltimer udgår af forberedelsestiden. Det indebærer, at der til 1 times undervisning fastsættes 1,33 times forberedelse”.

I 1999-overenskomsten blev præambeltimerne og pauserne fjernet fra forberedelsestiden. På intet tidspunkt under 1999-overenskomstforhandlingerne blev spørgsmålet om spisepauser drøftet separat.

Parternes argumenter

Ad forberedelsestiden

Gymnasieskolernes Lærerforening anførte, at ”øvrige tid til forberedelse” klart måtte angå 25% af den bekendtgørelsesfastlagte undervisningstid. Det vil sige, at det var 25% af undervisningen for hvilken forberedelsestiden skulle fastlægges ved lokal forhandling. Gymnasieskolernes Lærerforening anførte endvidere, at den enkelte lærer efter overenskomsten havde et retskrav på forhandling om øvrig tid til forberedelse.

ARF, Finansministeriet m.fl. anførte, at der med ordet forberedelsestid var ment den samlede forberedelsestid, og at der derfor ikke nødvendigvis skulle tildeles yderligere forberedelsestid lokalt, hvilket var overensstemmende med aftalen mellem Akademikernes Centralorganisation og Gymnasieskolernes Lærerforening.

Ad pauser og spisepauser

Gymnasieskolernes Lærerforening fremførte, at det ved fastsættelse af forberedelsesfaktoren på 1,33 klart var forudsat, at præambeltimer og pauser var udgået af forberedelsestiden. Selvom der var uenighed om det tidsmæssige omfang, indebar dette et princip om nettoforberedelsestid. Gymnasieskolernes Lærerforening anførte endvidere, at spisepausen tidligere var blevet beregnet som en del af arbejdstiden og forberedelsestiden. Uoverensstemmelsen var således ikke, om pauserne (frikvartererne) skulle udgå af forberedelsestiden, men om spisepauser skulle indregnes særskilt i arbejdstiden.

ARF, Finansministeriet m.fl. anførte, at der aldrig havde været en aftale mellem parterne om, at spisepauser skulle være en del af arbejdstiden. I 1989-overenskomsten fremgik det, at kun frikvartererne og ikke spisepauserne skulle indgå i arbejdstiden. Denne retsstilling blev videreført ved 1991-overenskomsten. Spisepauserne blev ikke i 1999-overenskomsten gjort til genstand for forhandling.

Opmandens bemærkninger

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal mellem de partsvalgte voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Ad forberedelsestid

ARF, Finansministeriet m.fl. skulle anerkende, at 1999-ovenskomstens § 31, stk. 2 skulle forstås således, at det i overenskomsten var aftalt, at forberedelsen til 75% (med virkning fra 1. august 2002 70%) af det bekendtgørelsesfastlagte undervisningstimetotal udgjorde 1,33 pr. time, samt at forberedelsen til øvrig undervisning skulle aftales lokalt i henhold til § 31, stk. 4.

ARF, Finansministeriet m.fl. skulle endvidere anerkende, at der bestod et retskrav for den enkelte lærer på, at der lokalt blev optaget forhandling om øvrig tid til forberedelse i medfør af overenskomstens § 31, stk. 4, og at uenighed ved indgåelse af en lokal aftale henvistes til behandling efter overenskomstens § 40.

Ad pauser og spisepauser

Gymnasieskolernes Lærerforening skulle anerkende, at det ved overenskomstens § 31, stk. 6, var forudsat, at der pr. undervisningslektion á 45 minutter indregnedes 10 minutters pause i arbejdstiden, og at det for sådanne pauser gjaldt, at den ansatte ikke kunne forlade arbejdsstedet, medmindre andet var aftalt med skolens ledelse, og at den ansatte var til rådighed for arbejdsgiver. Gymnasieskolernes Lærerforening skulle endvidere anerkende, at der ikke bestod et retskrav for den enkelte lærer på, at der aftaltes spisepauser, der indregnedes særskilt i arbejdstiden.

3.1.5. Spørgsmål om planlagt og systematisk overarbejde

Tjenestemandsrettens dom af 8. september 2000. (Tjenestemandsrettens sag nr. 1998.252. Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 131).

Parter

Statsansattes Kartel
mod
Finansministeriet.

Resumé

Post Danmark indførte i august 1996 et nyt system (D-96), hvorved postomdelingstjenesten gik over fra tidsakkord til almindelig tidsløn. I det efterfølgende år forekom en del overarbejde. Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt posttjenestemændene systematisk var blevet pålagt overarbejde, hvorved Post Danmark havde brudt de i 1995 og 1996 indgåede aftaler om arbejdstid. Tjenestemandsretten fastslog, at overarbejdet ikke havde karakter af at være planlagt og systematiseret, og at der derfor ikke var begået brud på arbejdstidsaftalerne.

Påstande

Statsansattes Kartel påstod, at Finansministeriet skulle anerkende, at der i forbindelse med planlægning af arbejdstid systematisk og planlagt havde været indarbejdet overarbejde, og at der dermed var sket et brud på arbejdstidsaftalerne fra 1995 og 1996.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Post Danmark indførte i august 1996 et nyt system D-96, hvor postomdelingstjenesten overgik fra tidsakkord til almindelig timeløn. Det nye system indebar, at den enkelte medarbejder ikke skulle have sin egen rute, men i stedet skulle der arbejdes i produktionsgrupper. Dette medførte et øget behov for tidsregistrering, uddannelse og planlægning med videre.

I arbejdstidsaftalen af 23. oktober 1995 mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer om arbejdstidsreglerne for statens tjenestemænd var det anført, at overarbejde så vidt muligt burde undgås.

Dansk Postforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark opsagde deres særftaler om arbejdstid med Post Danmark i april 1996 med 3 måneders varsel.

Post Danmark fremsatte forslag om, at fortsætte den hidtidige aftale indtil parterne var blevet enige om en ny aftale, men dette var organisationerne ikke indstillet på.

I stedet forhandlede parterne sig frem til en midlertidig ordning, der skulle gælde fra august 1996. Senest i august 1997 skulle den midlertidige aftale afløses af en permanent aftale.

Det nye system gav anledning til omstillingsproblemer med et betydeligt overarbejde til følge. Post Danmark havde løbende drøftelser med repræsentanter for organisationerne herom og udsendte blandt andet forskellige skrivelser til kredspostmestrene med indskærpelse af, at arbejdstidsreglerne skulle overholdes.

Disse skrivelser gav anledning til iværksættelse af en række tiltag, der skulle nedbringe overarbejdet. Arbejdet blev dog vanskeliggjort af ledernes manglende erfaring i at gennemføre den nødvendige planlægning, af medarbejdernes ringe motivation og af et ekstraordinært højt sygefravær.

Tiltagene var begyndt at have den ønskede effekt, da postforbundene i august 1997 indledte den negative strategi over for Post Danmark, hvor medlemmerne blev opfordret til at undlade at deltage aktivt i planlægningen og gennemførelsen af D-96.

Specialarbejderforbundet i Danmark, som repræsenterede det overenskomstansatte personale, anlagde i øvrigt allerede i marts 1997 sag ved Arbejdsretten med påstand om systematisk overarbejde ved en række nærmere angivne postkredse og postcentre. Arbejdsretten lagde i sin dom af 13. august 1998 til grund, at overarbejdets omfang givetvis havde været uantageligt, men at der ikke var ført tilstrækkeligt bevis for, at der havde foreligget systematisk overarbejde. Arbejdsretten frifandt derfor Post Danmark og Finansministeriet.

Parternes argumenter

Statsansattes Kartel gjorde gældende, at bevisførelsen havde vist, at der i Post Danmark systematisk var blevet planlagt overarbejde. Systematisk overarbejde forelå, når det allerede i planlægningsperioden kunne/måtte forudses, at opgaverne ikke ville kunne løses uden overarbejde, og når en medarbejder i flere på hinanden følgende normperioder udførte overarbejde, uden at Post Danmark søgte at ændre forholdene. Arbejdstidsaftalens opsigelse medførte, at Post Danmark havde pligt til at tilrettelægge arbejdet således, at overarbejde i videst muligt omfang kunne blive undgået. Siden indførelsen af D-96 kunne der konstateres en betydelig mængde overarbejde. Dette var blevet påtalt over for Post Danmark, men der var ikke blevet tilført yderligere ressourcer.

Statsansattes Kartel anførte, at svingninger i postmængde og sygefravær ikke burde kunne komme bag på Post Danmark.

I forhold til den tidligere sag i Arbejdsretten var der i denne sag fuldt ud ført bevis for, at der havde fundet systematisk overarbejde sted.

Finansministeriet anførte, at der i arbejdstidsaftalerne alene var en pligt til i videst muligt omfang at undgå overarbejde, men at overarbejde var hjemlet i aftalerne, såfremt det var nødvendigt. I en virksomhed som Post Danmark var det umuligt helt at undgå overarbejde. Der var da også i grundlaget for D-96 taget højde for, at der kunne forekomme overarbejde.

Det blev bestridt, at overarbejdet systematisk havde været planlagt, samt at overarbejdet var uacceptabelt højt. Statsansattes Kartel havde ikke kunnet godtgøre, at overarbejdet havde haft systematisk karakter. Det statistiske materiale, Statsansattes Kartel havde fremlagt, viste ikke virkeligheden, fordi det alene omfattede en lille del af Post Danmark. Post Danmark havde befundet sig i en driftsmæssig ekstraordinær situation, blandt andet fordi Statsansattes Kartel opsagde og nægtede at forlænge de hidtil gældende regler, og fordi der havde været gennemført et meget omfattende uddannelsesprogram. De initiativer, der blev iværksat for at nedbringe overarbejdet, var blevet besværliggjort af medarbejdernes ringe samarbejdsvilje og af et højt sygefravær. Endvidere havde en ”negativ strategi” påvirket arbejdsafviklingen og udløst overarbejde.

Tjenestemandens bemærkninger

Post Danmark var en virksomhed, der var undergivet en række variable produktionsvilkår, for eksempel postmængde. Allerede derfor havde overarbejde ikke kunnet undgås.

Efter opsigelsen af arbejdstidsaftalen havde Post Danmark kun kort tid til at udvikle et almindeligt tidslønssystem. Parterne aftalte at gennemføre dette system med en overgangsperiode på et år. Der skulle herunder gennemføres en omfattende efteruddannelse, ligesom det havde været nødvendigt at udarbejde de fornødne planlægningsværktøjer samt oparbejde de fornødne erfaringer med hensyn til planlægning og samarbejde.

Disse forhold gav anledning til omstillingsproblemer med overarbejde til følge. Disse problemer var dog af midlertidig karakter.

Post Danmark tog forskellige initiativer til at nedbringe overarbejdsindsatsen – hvilket til dels lykkedes. Overarbejdet steg igen, efter at postforbundene havde indledt en ”negative strategi”.

"Tjenestemandens retten finder det på baggrund af det anførte ikke godtgjort, at Post Danmark i den under sagen belyste periode systematisk og planlagt har indarbejdet overarbejde i omdelings-tjenesten i strid med § 19 i arbejdstidsaftalen fra 1995". Finansministeriet blev således frifundet.

3.1.6. Maksimum for antal planlagte daglige lektioner

Faglig voldgiftskendelse af 15. september 2000.

Parter

Lærernes Centralorganisation for Lærersammenslutningen ved Arbejdsmarkedsuddannelserne (LvA)
mod
Finansministeriet.

Resumé

I forbindelse med skemalægning på et AMU-center var det endelige antal lektioner på en enkelt dag på mere end 7,4 lektioner. Opmanden udtalte, at det var i strid med parternes overenskomst at planlægge mere end 7,4 lektioner pr. dag. Finansministeriet blev pålagt at anerkende dette.

Påstande

Lærernes Centralorganisation påstod, at Finansministeriet skulle anerkende, at det var i strid med parternes overenskomst at planlægge, at faglærerne ved AMU-centrene skulle undervise mere end 7,4 lektioner pr. dag.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Et AMU-center planlagde aftenundervisning, således at det samlede antal planlagte lektioner på en dag ville overstige 7,4 lektioner. I denne anledning gjorde Lærernes Centralorganisation indsigelser, da de mente, at det måtte anses som aftalt mellem parterne, at det højeste antal planlagte lektioner pr. dag ikke kunne overstige 7,4 lektioner.

I 1985 blev der afsagt en voldgiftskendelse vedrørende den daglige højeste undervisningstid, sådan som denne var fastlagt efter 1983-overenskomsten. Djurslands Specialarbejderskole havde planlagt kurser med 15 lektioner fordelt over 1½ dag. LvA påstod i sagen, at det ved overenskomsten var aftalt, at der på en normal 8 timers arbejdsdag maksimalt kunne være 8 lektioner. Arbejdsgiver havde gennem en årrække udsendt bemærkninger til parternes overenskomst, hvoraf fremgik, at den daglige arbejdstid udgjorde 8 timer afbrudt af en spisepause. Bemærkningerne blev forud for udsendelsen forelagt for og godkendt af overenskomstparterne Finansministeriet og LvA, hvilket der ved udsendelsen var givet oplysning om. Opmanden fandt, at bemærkningerne måtte anses som en af overenskomstparterne godkendt fortolkning af overenskomstens regler, hvorefter Djurslands Specialarbejderskole ikke var berettiget til at pålægge faglærerne fast at arbejde mere end 8 timer om dagen.

I 1989-overenskomsten fremgik samme resultat af bemærkningerne til overenskomsten. Dette medførte en ny voldgift om tilrettelæggelsen af den daglige arbejdstid. Der blev afsagt kendelse den 25. november 1992. I opmandens bemærkninger anførtes det, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ifølge overenskomsten fra 1. august 1990 var 37 timer, hvis anvendelse ifølge bemærkningerne til overenskomsten blev bestemt af skolens ledelse. Ledelsen var dog forpligtet til at følge de retningslinier, der fremgik af bemærkninger til overenskomsten, hvorefter den daglige arbejdstid – der ikke inkluderede en spisepause – højst kunne være 7,4 lektioner á 50 minutter.

Arbejdstidsnedsættelsen gav anledning til cirkulæreskrivelse fra Arbejdsministeriet af 2. juli 1990, hvorefter den normale arbejdsuge blev fastsat til 37 timer med en typisk daglig arbejdstid på 7,4 timer. Cirkulæreskrivelsen henviste til en forsøgsordning fra 1989, der åbnede mulighed for en mere fleksibel arbejdstidsordning.

1991-overenskomsten indeholdt alene en bestemmelse om den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid, men ikke en bestemmelse om den daglige arbejdstid. Det fremgik i øvrigt af Arbejdsmarkedsstyrelsens bemærkninger til overenskomsten, at 1989-principperne stadig var gældende.

I 1992 svarede Arbejdsmarkedsstyrelsen efter en henvendelse fra LvA, at den daglige undervisningstid på en normal dag højst kunne andrage 6 timer og 10 minutter svarende til 7,4 lektioner.

Tekstafsnittene i overenskomsterne af 1995 og 1997 svarer indholdsmæssigt til 1991-overenskomsten.

I 1997 verserede en faglig voldgiftssag om overtid. Ved opmandens kendelse af 3. juni 1997 fik klager medhold i sin påstand om, at overtid skal opgøres pr. uge, således at arbejde ud over 37 timer pr. uge skal udløse overtid til afspadsering eller udbetaling med tillæg på 50%.

Parternes argumenter

Lærernes Centralorganisation for LvA påstod, at det tidligere ved opmandskendelse fra 1985 var fastslået, at der for faglærere gjaldt en højeste arbejdstid på 7,4 lektioner pr. dag (dengang 8 timer), og at dette var gældende, indtil der blev aftalt noget andet ved overenskomstforhandling. Begrænsningen angik alene undervisning og ikke den samlede daglige arbejdstid. Selvom der i 1989 blev etableret en mere fleksibel ordning, skulle der forsat planlægges efter principperne i 1989-overenskomsten.

Princippet vedrørende højeste antal dagligt planlagte lektioner blev efterfølgende fastslået igen ved opmandskendelse af 25. november 1992. Dette bekræftede Arbejdsmarkedsstyrelsen i december 1992. Lærernes Centralorganisation anførte endvidere, at der ikke fandtes eksempler på, at der i perioden 1989 – 1999 var sket en overskridelse af det højeste antal daglige lektioner.

Finansministeriet anførte, at den relevante overenskomst var 1999-overenskomsten, og at denne ikke indeholdt bestemmelser vedrørende antallet af planlagte lektioner pr. dag. Arbejdstiden var i overenskomsten bestemt som den ”gennemsnitlige ugentlige arbejdstid” på 37 timer. AMU-centrenes ledelse var dermed berettiget til at planlægge undervisningen inden for disse rammer og kunne derfor planlægge mere end 7,4 lektioner pr. dag.

I 1989 blev der iværksat en forsøgsordning, der gjorde en mere fleksible arbejdstidsordning mulig. I 1991-overenskomsten udgik grænsen for højeste planlagte undervisningstid. Det var det, som fremgik af Arbejdsmarkedsstyrelsens skrivelse i 1992, nemlig at der på en *normal* dag kunne være 7,4 lektioner, hvilket LvA ikke gjorde indsigelse imod. Dermed var der intet forbud mod flere lektioner, hvilket gav et lokalt råderum for skemaplanlægning.

Opmandens bemærkninger

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal mellem de partsvalgte voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Det var korrekt, at der i den gældende overenskomst ikke var lagt grænser for antallet af planlagte lektioner pr. dag men alene en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid. Herefter var spørgsmålet om, der trods overenskomstens ordlyd stadig gjaldt et aftalt højeste antal daglige lektioner.

Den forsøgsordning, der blev til i 1989, gjorde det muligt at lave mere fleksibel arbejdstid, men på grund af manglende holdepunkter kunne den ikke antages, at skabe en ændring i forhold til det antal lektioner, der højest kunne skemalægges.

Af Arbejdsmarkedsstyrelsens bemærkninger i 1992 fremgår det, at arbejdstidsplanlægningen skulle ske efter de principper, der var gældende i 1989-overenskomsten. Dette præciserede Arbejdsmarkedsstyrelsen i december samme år ved at angive, at ”den daglige undervisningstid på en normal dag højest kan andrage 6 timer og 10 minuttet”, hvilket svarer til 7,4 lektion.

Det var således i tilslutning til 1991-overenskomsten aftalt mellem parterne, at den tidligere arbejdstidsbegrænsning stadig var gældende. Senere overenskomstforhandlinger eller overenskomstbestemmelser gav ikke anledning til at nå til et andet resultat.

Finansministeriet blev pålagt at anerkende, at det var stridende mod parternes overenskomst at planlægge mere end 7,4 lektion pr. dag.

3.1.7. Spørgsmål om tidligere indgået forlig var af individuel eller generel karakter

Faglig voldgiftskendelse af 18. april 2001.

Parter

Dansk Funktionærforbund
mod
Finansministeriet for Nationalmuseet.

Resumé

I 1999 blev der indgået forlig i en tidligere voldgiftssag mellem Dansk Funktionærforbund og Finansministeriet om omfanget af museumsbetjentes rengøringsopgaver. Spørgsmålet i nærværende sag var, hvorvidt forliget indeholdt en generel fortolkning af organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører i statens tjeneste, eller om det kun vedrørte den konkrete sag om museumsbetjente på Ordrupgaardsamlingen. Da forliget kun kunne antages at vedrøre en bestemt institution, og voldgiftsretten ikke var kompetent til at træffe afgørelse i sager vedrørende dækningsområde, blev Finansministeriet frifundet.

Påstande

Dansk Funktionærforbund påstod, at organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører i statens tjeneste har et fagligt dækningsområde omfattende rengøringsarbejde af mindre omfang, jf. den ved tidligere indgået forlig aftalte definition.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Forholdet mellem parterne var dels reguleret af en fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, dels af organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører i statens tjeneste.

I 1997 anlagde Dansk Funktionærforbund voldgiftssag om, hvorvidt vagtfunktionærer m.fl. kunne pålægges rengøringsarbejde. Voldgiften blev rejst på baggrund af, at det var blevet pålagt vagterne på Ordrupgaardsamlingen at udføre rengøringsarbejde. Under overenskomstforhandlingerne i 1998/1999 verserede voldgiftssagen fortsat.

I overenskomstforhandlingsprotokollatet fra februar 1999 var der ingen ændringer til dækningsområdet. Det arbejde, der henhørte under dækningsområdet, var angivet som "... der i den væsentligste del af arbejdstiden udfører visitations- eller anden vagttjeneste...".

Den verserende voldgiftssag blev drøftet på et møde den 2. juli 1999 mellem Dansk Funktionærforbund og repræsentanter fra Ordrupgaardsamlingen. Samme dag blev der indgået forlig vedrørende omfanget af rengøringsarbejde. Heri var det aftalt, at "...organisationsaftalen dækker rengøringsarbejde af mindre omfang. Ved mindre omfang forstås rengøring på publikumsområder på lørdage, søndage og helligdage af ca. 20 minutters varighed på dage, hvor museet er åbent". Som led i forliget hævdede Dansk Funktionærforbund voldgiftssagen.

I september 1999 varslede Nationalmuseet, at der på grund af besparelser ville blive pålagt en ændret arbejdstilrettelæggelse og arbejdstid for visse museumsbetjente. Som led i arbejdstidsomlægningen kunne mandage ikke længere forventes at være fridage. Arbejdet om mandagen ville

udelukkende bestå i rengøringsarbejde, ligesom der de øvrige dage kunne være indlagt to timers rengøringsarbejde.

Dansk Funktionærforbund protesterede over ændringerne i arbejdsvilkårene.

På foranledning af protesten blev der i slutningen af 1999 afholdt to møder. Af protokollaterne fra møderne fremgik det blandt andet, at Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning mente, at det var i strid med organisationsaftalen at pålægge museumsbetjentene rengøringsopgaver. Nationalmuseet henviste til, at det var normalt, at museumsbetjentene havde rengjort de alarmbesatte områder.

I januar 2000 blev der afholdt mæglingsmøde, men parterne nåede ikke til enighed.

I februar 2000 blev fem af Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutnings medlemmer på Nationalmuseet overført til et andet fagligt forbund på grund af, at deres ændrede arbejdsopgaver faldt uden for dækningsområdet.

Parternes argumenter

Dansk Funktionærforbund gjorde gældende, at der i dækningsområdet var en begrænsning af arbejdsopgaverne. Forliget havde fastslået forståelsen af ”i mindre omfang”. Forliget var formuleret generelt og uden direkte henvisning til Ordrupgaardsamlingen. Endvidere vedrørte klageskriftet i den voldgiftssag, som forliget udsprang af, ikke Ordrupgaardsamlingen men en generel fortolkning af organisationsaftalen. Dansk Funktionærforbund angav, at det i forliget var blevet fastlagt, hvilken betydning ”i mindre grad” havde. Dansk Funktionærforbund var ikke bekendt med, at der generelt var udført rengøringsopgaver inden for overenskomstområdet men alene mindre rengøringsfunktioner. Derfor mente Dansk Funktionærforbund, at forbundet kunne gøre indsigelse mod skemalagt rengøring.

Finansministeriet anførte, at Dansk Funktionærforbund ikke havde bestridt, at rengøring henhørte under dækningsområdet. Spørgsmålet var derfor, om der var en øvre grænse for omfanget af rengøringen. Det indgæede forlig omhandlede alene Ordrupgaardsamlingen, og var ikke en generel aftale. Det, der var vigtigt, var teksten i forliget og ikke påstanden i voldgiftsagen.

Ved et møde vedrørende den dengang verserende voldgiftssag var der udover repræsentanter for Dansk Funktionærforbund og Finansministeriet kun repræsentanter for Ordrupgaardsamlingen tilstede, mens der ikke var repræsentanter fra andre museer.

Derudover anførte Finansministeriet, at Dansk Funktionærforbund ikke havde en ensidig holdning til spørgsmålet omkring omfanget af rengøring. På den ene side påstod forbundet, at forliget var generelt, og på den anden side påstod forbundet, at rengøring ikke henhørte til dækningsområdet.

Opmandens kendelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte voldgiftsmænd. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Det tidligere indgæede forlig henviste i indledningen dels til Ordrupgaardsamlingen dels til overenskomstforhandlingerne. Dog var der i selve forligsteksten – muligvis med en enkelt undtagelse – ingen henvisninger til Ordrupgaardsamlingen.

Under overenskomstforhandlingerne skete der ingen ændring i dækningsområdet. Drøftelser vedrørende dækningsområdet fandt alene sted i relation til den verserende voldgiftssag. Klageskriftet omhandlede Ordrupgaardsamlingen, og såvel Dansk Funktionærforbunds som Finansministeriets forligstekst omfattede alene Ordrupgaardsamlingen.

Det måtte antages, at mødet i juli 1999 var fastsat til behandling af voldgiftssagen, og alene drejede sig om forholdene på Ordrupgaardsamlingen. Da det alene var Ordrupgaardsamlingen, som var repræsenteret ved mødet i juli 1999, bestyrkede dette, at forliget ikke havde generel karakter.

Opmanden fandt det betænkeligt at antage, at forliget var ment generelt, men antog at forliget alene angik Ordrupgaardsamlingen.

Da Dansk Funktionærforbunds påstand angav et bestemt fastsat omfang af rengøringsopgaver, og da det lå uden for voldgiftsrettens kompetence at fastlægge dækningsområdet, blev Finansministeriets frifindelsespåstand taget til følge.

3.1.8. Opgørelse af overarbejde ved tilfældige forlængelser af ordinær tjeneste

Tjenestemandsstretens dom af 14. juni 2001. (Tjenestemandsstretens sag nr. 2000.S009. Arbejdsretligt Tidsskrift 2001, s. 107).

Parter

Statsansattes Kartel som mandatar for Brancheforeningen Post Danmark HK/STAT mod Finansministeriet.

Resumé

Sagen handler om, hvorvidt statens tjenestemænd med en højeste arbejdstid ved opgørelse af arbejdstiden for en vis periode, var berettiget til at medtage ikke blot tilfældig forlængelse af ordinær tjeneste på mere end 15 minutter en enkelt dag, men også tilfældig forlængelse af ordinær tjeneste en enkelt dag i indtil 15 minutter. Tjenestemandsstretten gav Finansministeriet medhold i, at det udtrykkeligt var aftalt mellem parterne, at en tilfældig forlængelse af arbejdstiden med indtil 15 minutter pr. dag var uden overarbejds-mæssige konsekvenser, og at der ikke var andre muligheder for merarbejdsbetaling end reglerne for overarbejde angav.

Påstande

Statsansattes Kartel som mandatar for Brancheforeningen Post Danmark HK/STAT påstod Finansministeriet tilpligtet at anerkende, at den mellem sagens parter indgåede aftale om arbejdstidsregler af 7. januar 1998 skulle forstås sådan, at tjenestemanden var berettiget til i normopgørelsen at medtage den samlede tid mellem mødetid på arbejdsstedet og det tidspunkt, hvor tjenestemanden atter kunne forlade arbejdsstedet. Såfremt der forelå tilfældig forlængelse af ordinær tjeneste, var tjenestemanden berettiget til i normopgørelsen at medtage enhver overskridelse, herunder overskridelser der var mindre end 15 minutter pr. dag.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Aftalen af 7. januar 1998 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og bl.a. Statsansattes Kartel indeholdt følgende bestemmelser om "Arbejdstid":

§ 1, stk. 1: "For tjenestemænd i staten... fastsættes en højeste arbejdstid, der beregnes for en nærmere aftalt periode, der ikke bør være mindre end 4 uger".

§ 2, stk. 1: "Den højeste arbejdstid beregnes som 7,4 timer pr. dag for den enkelte periode efter dennes dageantal med fradrag af feriedage og fridage...".

§ 2, stk. 2: "Ved beregning af den højeste arbejdstid medtages sygedage i dageantallet, idet den tjeneste, der skulle være udført den pågældende dag, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen...".

§ 3, stk. 1: "Ved arbejdstid forstås tiden mellem mødetid på arbejdsstedet (det beordrede mødested) og det tidspunkt, da tjenestemanden atter kan forlade dette".

Om ”Overarbejde” er det bl.a. bestemt i § 19:
 ”Stk. 1. Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2. Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt en tjenestemand ud over den efter § 2 beregnede højeste arbejdstid ved

- a) tjenesteliste el. lign.
- b) tilkaldelse til ekstra tjeneste
- c) tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Stk. 3. Den under stk. 2 punkt a), nævnte tjenesteoverskridelse afrundes periodevis opad til ½ timer, medens de i stk. 2, punkt b) og c), nævnte tjenesteoverskridelser afrundes opad til manglefold af ½ timer for den enkelte dag”.

Der blev fremlagt arbejdstidsopgørelser fra postområdet, hvori tjenestemanden havde medtaget tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste i 15 minutter, og hvorpå ledelsen havde anført, at sådan tilfældig forlængelse ikke talte, idet overskridelsen – for at blive medregnet – skulle være på mere end 15 minutter. Post Danmark, Hovedkontoret, instruerede 12. november 1998 enhederne om, at ”der alene sker registrering af tilfældige forlængelser, hvis overskridelsen udgør mindst 16 minutter pr. dag, jf. PAV”. Der var efterfølgende forhandling og korrespondance om problemstillingen.

Parternes argumenter

Statsansattes Kartel anførte, at der i arbejdstidsreglernes § 3, stk. 1, udtrykkeligt var angivet, hvad der skulle forstås ved arbejdstid. Alt, hvad der herefter var arbejdstid, skulle indgå i arbejdstidsopgørelsen for normperioden. Det gjaldt også tilfældig forlængelse af ordinær tjeneste, uanset om forlængelsen var kortere eller længere. § 19 vedrørende overarbejde var uden betydning for opgørelsen af arbejdstiden efter § 3. Finansministeriets fortolkning indebar, at den enkelte tjenestemand kunne få forlænget tjenestetiden med indtil 15 minutter dag efter dag uden vederlag. Denne konsekvens anså Statsansattes Kartel for åbenbart urimelig.

Finansministeriet anførte, at arbejdstidsaftalens §§ 1, 2, 3 og 19 skulle ses i sammenhæng. Den fastsatte højeste arbejdstid honoreredes med den normale løn. Der var ikke andre muligheder for merarbejdsbetaling end, hvad der fulgte af § 19 om overarbejde. § 3, stk. 1 angav, hvad der kunne indgå i opgørelsen af arbejdstiden, og § 19 angav, hvilken del heraf, der skulle betragtes som overarbejde. Det var udtrykkeligt fastsat i § 19, stk. 2, litra c, at tilfældige forlængelser på indtil 15 minutter ikke betragtedes som overarbejde. Til gengæld afrundedes tilfældige forlængelser, med mere end 15 minutter pr. dag opad til manglefold af halve timer for den enkelte dag, jf. § 19, stk. 3. Bestemmelsen i § 19, stk. 2, litra c, hvorefter tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste betragtedes som overarbejde, ”for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag”, ville blive indholdsløs, hvis tilfældig forlængelse indtil 15 minutter også skulle betragtes som overarbejde. Det var således udtrykkeligt aftalt mellem parterne, at en tilfældig forlængelse af arbejdstiden indtil 15 minutter pr. dag var uden overarbejds-mæssige konsekvenser. Denne aftale kunne ikke misbruges til en arbejdstilrettelæggelse, som medførte indtil 15 minutters merarbejde dag efter dag, eftersom den alene angik tilfældige forlængelser af arbejdstiden.

Tjenestemandens dom

Tjenestemandens retten kunne i det hele tiltræde det af Finansministeriet anførte og frifandt derfor ministeriet.

3.1.9. Det Kongelige Teaters forpligtelse til at antage korassistenter ved tre særopførelser

Arbejdsrettens dom af 2. juli 2001. (Arbejdsrettens sag nr. 2000.973. Arbejdsretligt Tidsskrift 2001, s. 54).

Parter

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd for Statstjenestemændenes Centralorganisation for Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor
mod
Finansministeriet for Det Kongelige Teater.

Resumé

Sagen omhandlede Det Kongelige Teaters forpligtelse til at antage medlemmer af Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor ved tre særopførelser, hvor der blev brugt flere korsangere end de ved koret fuldtidsansatte. Særopførelserne blev gennemført i samarbejde med Danmarks Radio og med assistance fra Radiokammerkoret. Arbejdsretten frifandt de indklagede, da samarbejdet ansås for sagligt begrundet. Teatret var ikke forpligtet til at anvende korassistenter som supplement til operakoret. Der var heller ikke grundlag for at antage, at teatret var arbejdsgiver for samtlige medvirkende, hvormed der ikke var pligt til at udbetale løn i henhold til overenskomst mellem Det Kongelige Teater og Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor. Der forelå således ikke overenskomstbrud.

Påstande

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. påstod, at Det Kongelige Teater havde begået overenskomstbrud principalt ved at undlade at antage 31 medlemmer af Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor i forbindelse med en samarbejdsaftale med Danmarks Radio, subsidiært ved at undlade at honorere de 31 medlemmer af Radiokammerkoret efter overenskomst mellem Det Kongelige Teater og Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor.

Finansministeriet og Det Kongelige Teater påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Det Kongelige Teater og Danmarks Radio indgik den 19. maj 1999 en samarbejdsaftale om opførelse af Verdis Requiem ved orkesterkoncerter den 16. marts 2000 i Radiohusets koncertsal og den 17. og 18. marts 2000 i Tivolis koncertsal. I koncerten deltog Det Kongelige Kapel, Operakoret, Radiokammerkoret, en dirigent samt fire solister. Af aftalen fremgik bl.a., at Danmarks Radio var forpligtet til at stille Radiohusets Koncertsal til rådighed for Det Kongelige Teater til koncert og prøve den 16. marts 2000, at stille Radiokammerkoret med 31 sangere til rådighed for alle tre koncerter og at optage og udsende koncerten 16. marts 2000 på P2musik. På den anden side var Det Kongelige Teater bl.a. forpligtet til at stille koncerten 16. marts til rådighed for DR-transmission, at friholde DR fra ethvert økonomisk krav fra tredjemand, at afholde alle rettig-hedsudgifter i forbindelse med koncerten og at sørge for og honorere korindstuderingen for Radiokammerkoret.

Der blev ikke antaget korassistenter til opførelsen af de tre koncerter, hvilket Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor protesterede imod, idet de anførte, at Det Kongelige Teater havde begået overenskomstbrud. Det Kongelige Teater afviste dette. Parterne kunne ikke

opnå enighed, hvorfor der blev afholdt fællesmøde den 9. oktober 2000, hvor der heller ikke blev opnået enighed.

Parternes argumenter

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. anførte, at der var tale om en områdeoverenskomst for korassistenter ved Det Kongelige Teater. Det var ubestridt, at det arbejde, der var blevet udført, faldt inden for overenskomstens område, og at korassistenter normalt ville være blevet anvendt af Det Kongelige Teater. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. anførte, at der ikke var saglig grund til ikke at anvende korassistenter ved de tre opførelser. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. bestred, at der var tale om en samproduktion, hvor Det Kongelige Teater og Danmarks Radio deltog som selvstændige ensembler og bestred endvidere, at kunstneriske eller saglige hensyn i øvrigt begrundede anvendelse af Radiokammerkoret. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. anførte, at der reelt havde været tale om et samarbejde med det formål at undgå at betale efter overenskomsten for det udvidede operakor. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. antog, at en overenskomst på et område indebar en ene- eller fortrinsret for den gruppe, der var omfattet af overenskomsten, medmindre særlige grunde talte herimod, og at der derfor var tale om overenskomstbrud, når Det Kongelige Teater undlod at bruge korassistenter til opførelserne. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. anførte subsidiært, at Radiokammerkorets deltagende medlemmer burde have været honoreret efter overenskomsten.

Finansministeriet gjorde gældende, at der reelt var indgået en kontrakt mellem to selvstændige parter, der begge ydede både kunstnerisk og økonomisk indsats til det samlede resultat på højt kunstnerisk niveau. Det havde ikke betydning, om der anvendtes betegnelsen samarbejdsaftale eller samproduktion. Finansministeriet antog endvidere, at det ikke var uden betydning for resultatet, om koret bestod af korsangere fra et fast kor eller af korassistenter, og at det derfor var sagligt begrundet, når man lejlighedsvis valgte at samarbejde med andre kor i stedet for at supplere med korassistenter. Finansministeriet gjorde endelig gældende, at overenskomsten ikke gav korassistenter eneret på at supplere det faste kor. Arbejdsgiver havde ret til frit at vælge, hvem man ville beskæftige, uanset om området var overenskomstdækket.

Arbejdsrettens bemærkninger

Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at bestride, at det var sagligt begrundet, at Det Kongelige Teater valgte at indgå et samarbejde med Danmarks Radio om opførelse af Verdis Requiem i marts 2000, således at koret ved opførelserne kom til at bestå af sangere fra Det Kongelige Teaters Operakor og sangere fra Radiokammerkoret. Uanset at opførelserne kunne være gennemført ved anvendelse af korassistenter som supplement til Operakoret, havde teateret ikke været forpligtet hertil og havde ikke ved sit valg handlet i strid med eller omgået overenskomsten. Finansministeriet og Det Kongelige Teater blev derfor frifundet for Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl.'s principale påstand.

Aftalen af 19. maj 1999 vedrørende opførelserne indebar efter sin ordlyd ikke, at teateret var arbejdsgiver for samtlige medvirkende, herunder korsangerne, og der var ikke grundlag for at antage, at dette reelt var tilfældet. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd m.fl. kunne derfor heller ikke få medhold i den subsidiære påstand om, at teateret havde begået overenskomstbrud ved ikke at honorere de 31 medlemmer af Radiokammerkoret, der medvirkede ved opførelserne.

Finansministeriet og Det Kongelige Teater blev herefter frifundet.

3.1.10. Fuldmægtiges overgang fra tjenestemandsansættelse til ansættelse på overenskomstvilkår

Faglig voldgiftskendelse af 2. januar 2002.

Parter

Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) for Dansk Told- og Skatteforbund (DTS) mod
Finansministeriet for Told- og Skattestyrelsen.

Resumé

Fire fuldmægtige i Told- og Skattestyrelsen havde inden ansættelse som tjenestemænd erhvervet en akademisk uddannelse, som var relevant for den stilling, hvori de blev ansat. Opmanden fandt, at medarbejderne var ansat i stillingerne på grund af deres uddannelse, og at de derfor burde have været ansat efter overenskomst for akademikere i staten (AC-overenskomsten). De havde som følge heraf krav på at blive overført til ansættelse i henhold til denne overenskomst. For tjenestemænd i fuldmægtigforløbet som efter ansættelsen havde gennemført en HA- eller HD-uddannelse, som siden hen var en forudsætning for pågældendes stilling, antog opmanden, at der var tale om akademisk arbejde omfattet af AC-overenskomsten. Opmanden fandt ikke anvendelse af AC-overenskomsten for betinget af, at der var tale om nyansættelse og frifandt dermed Finansministeriet.

Påstande

COII påstod, at Finansministeriet skulle anerkende, at Told- og Skattestyrelsen ved overførsel af fire tjenestemandsansatte fuldmægtige til ansættelse i henhold til AC-overenskomsten havde begået brud på organisationsaftale af 12. oktober 1999 for fuldmægtige mv. (DTS) i Told og Skat.

COII påstod endvidere, at Finansministeriet skulle anerkende, at det stred mod organisationsaftale af 12. oktober 1999 for fuldmægtige mv. (DTS) i Told og Skat at overføre de i Told- og Skattestyrelsen ansatte tjenestemænd i fuldmægtigforløbet, som efter ansættelsen havde gennemført en HA- og/eller HD-uddannelse til AC-overenskomsten.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

DTS havde hidtil organiseret de etatsuddannede medarbejdere i Told- og Skattestyrelsen, der var ansat som tjenestemænd i stillingsforløbet fuldmægtigelev, fuldmægtig, specialkonsulent og funktionschef. HK/STAT organiserede de overenskomstansatte i assistentforløbet, mens DJØF organiserede de medarbejdere, der i styrelsen var ansat i henhold til AC-overenskomsten.

I aftale af 8. december 1992 indgået mellem Told- og Skattestyrelsen på den ene side og DTS, Statsskatteforvaltningens Tjenestemandorganisation (senere fusioneret med DTS), HK/STAT og DJØF på den anden side aftales bl.a. at personaleliniestrukturen blev forenklet til tre personalelinier, nemlig fuldmægtigforløbet (tjenestemand), fuldmægtigforløbet (overenskomstansat) samt assistentforløbet (tjenestemand- og overenskomstansat), der skulle varetage Told- og Skattestyrelsens primæropgaver. Af aftalen fremgik endvidere, at "Rekruttering til fuldmægtigforløbet (tjenestemand) sker ved ansættelse som fuldmægtig (på prøve) og forudsætter bestået Højere Handelseksamen eller student/HF-eksamen med relevant tillægsprøve i matematik og engelsk/HH-niveau III samt regnskabslære/driftsøkonomi eller tilsvarende uddannelse... Rekruttering til fuldmægtigforløbet (overenskomstansat) sker ved ansættelse som fuldmægtig og forudsætter

uddannelse fra en højere læreanstalt... I fuldmægtigforløbet (tjenestemand) indgår den nuværende toldforvaltningslinie og den nuværende revisorlinie... I fuldmægtigforløbet (overenskomstansat) indgår medarbejdere ansat efter AC-overenskomsten”.

Finansministeriet indledte i midten af 1990'erne generelle drøftelser med personaleorganisationerne om at lade ansættelse på overenskomstvilkår afløse tjenstemandsansættelsen. I den forbindelse tilkendegav Finansministeriet, at ministeriet af principielle grunde ikke agtede at indgå eller godkende nye overenskomster (parallelloverenskomster) på allerede overenskomstdækkede områder.

Ved aftaleforhandlingerne i 1999 foreslog Finansministeriet, at der blev forsøgt indgået en virksomhedsorganisationsaftale med deltagelse af Dansk Told- og Skatteforbund og HK/STAT i Told- og Skattestyrelsen. I Finansministeriets aftaleudkast var dækningsområdet afgrænset således, at organisationsaftalen omfattede administrative personale- og funktionschefer i Told- og Skattestyrelsen. Ifølge udkastet omfattede organisationsaftalen dog ikke elever og ”Akademiske medarbejdere, der ansættes til arbejde, der forudsætter deres uddannelse. Disse medarbejdere er omfattet af AC-overenskomsten”.

12. oktober 1999 indgik Finansministeriet samt COII og DTS organisationsaftale for fuldmægtige mv. (DTS) i Told og Skat. Aftalen omfattede fuldmægtigelever, fuldmægtige, specialkonsulenter og funktionschefer. Det fremgik ikke af aftalens ordlyd, at akademiske medarbejdere var undtaget.

AC-overenskomsten omfatter ”akademikere i staten med de uddannelser, der er nævnt i bilag a, og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag”. Overenskomsten omfatter ikke tjenstemænd og tjenstemandslignende ansatte m.fl. med tjenstemandspension i staten, folkeskolen og folkekirken. Bilag a til overenskomsten nævner bl.a. ”civiløkonomer (HA'ere og HD'ere)”.

Tidligere grænsedragningsproblemer i Told- og Skattestyrelsen, som følge af ansættelse af cand. merc. aud.'ere på tjenstemandsvilkår mündede 25. oktober 1996 ud i en opmandskendelse, hvor opmanden udtalte, at der er ”en formodning om, at ansættelse af et medlem af Jurist- og Økonomforbundet sker med henblik på den pågældendes bestridelse af en stilling, der forudsætter anvendelse af en akademisk uddannelse. Ved vurdering af, om ansættelse skal ske efter overenskomsten eller på tjenstemandsvilkår, må udgangspunktet derfor være, at der kun, hvis der er klare holdepunkter herfor, kan ske ansættelse som tjenstemand”. Opmanden fandt således, at de i sagen omhandlede medarbejdere med cand. merc. aud.-uddannelse skulle ansættes efter AC-overenskomsten.

Kort efter aftaleindgåelsen 12. oktober 1999 erfarede COII, at Told- og Skattestyrelsen ansatte nye medarbejdere med en HA- og HD-eksamen under AC-overenskomsten. COII protesterede, og der blev herefter afholdt møde mellem Told- og Skattestyrelsen på den ene side og COII og DTS på den anden side vedrørende grænsedragningen mellem DTS-aftalen og AC-overenskomsten i forhold til nyansættelse af akademiske medarbejdere. På baggrund af opmandskendelsen af 25. oktober 1996 blev det som et kompromis aftalt, at ”sådanne medarbejdere kunne ansættes i henhold til AC-overenskomsten, hvis den pågældendes uddannelsesmæssige baggrund modsvarede den opgave, som den pågældende blev ansat til at varetage”.

I efteråret 2000 erfarede COII endvidere, at Told- og Skattestyrelsen efter anmodning fra fire medarbejdere med en HA-/HD-uddannelse havde overført de pågældende fra tjenstemandsansættelse til ansættelse i henhold til AC-overenskomsten. COII protesterede herimod under henvisning til, at DTS-aftalen udtømmende regulerede mulighederne for at lade tjenstemandsansatte fuldmægtige overgå til ansættelse på overenskomstvilkår. Parterne holdt møde herom 11. december 2000, men kunne ikke opnå enighed.

Parternes argumenter

COII gjorde gældende, at en medarbejder med en HA- eller HD-eksamen, som var ansat som tjenstemand i Told- og Skattestyrelsen, ikke var omfattet af AC-overenskomstens dækningsområde. Der havde i Told- og Skattestyrelsen været tradition for at ansætte medarbejdere som tjenstemænd, uanset om de havde eller efter ansættelsen erhvervede en HA- eller HD-eksamen. Ansættelse fandt således sted på grund af medarbejdernes kvalifikationer i almindelighed og ikke på grund af deres uddannelsesmæssige baggrund. Da COII fik overdraget det område, som ingen andre havde, fik man dermed også tillagt et område omfattende akademisk arbejde i det omfang, de pågældende tjenstemænd udførte sådant arbejde. DTS-aftalen indeholdt således ikke – i modsætning til Finansministeriets tidligere aftaleudkast – nogen undtagelse fra dækningsområdet, for så vidt angik akademiske medarbejdere.

COII påberåbte sig endvidere, at bemærkningerne til AC-overenskomstens § 2 syntes at undtage hidtidige tjenstemandsstillinger fra AC-overenskomstens dækningsområde, såfremt stillingerne som de foreliggende var klassificeret efter aftale med en anden centralorganisation.

COII gjorde endvidere gældende, at Told- og Skattestyrelsen ved indgåelsen af DTS-aftalen havde forpligtet sig til udelukkende at lade denne gælde for de tjenstemænd i Told- og Skattestyrelsen, som måtte ønske at overgå til overenskomstansættelse. Det var under overenskomstforhandlingerne en klar forudsætning, at overenskomsten skulle dække det hidtidige tjenstemandsområde uanset om den enkelte tjenstemand havde bestået HA- eller HD-eksamen. Da det samtidig var en forudsætning at undgå paralleloverenskomster, var Told- og Skattestyrelsen afskåret fra i stedet at tilbyde sådanne tjenstemænd ansættelse efter AC-overenskomsten.

COII gjorde endelig gældende, at Told- og Skattestyrelsen – uanset om der forelå parallelle overenskomster – ikke var berettiget til at overføre de pågældende medarbejdere, der på overførselstidspunkterne var medlemmer af DTS, til ansættelse efter AC-overenskomsten.

Finansministeriet gjorde gældende, at COII ikke havde noget aftalemæssigt krav på at dække nogen del af det akademiske område. Dette fulgte dels af aftalen om personalestrukturen i Told- og Skattestyrelsen, som parterne indgik i 1991 samt af sagens oplysninger og de afgivne forklaringer. Akademisk arbejde var allerede dækket af AC-overenskomsten, og COII kunne derfor efter Finansministeriets faste politik ikke få overenskomst på nogen del af dette område. Finansministeriet anførte, at Told- og Skattestyrelsens tidligere praksis med at ansætte HA'ere og HD'ere på tjenstemandsvilkår ikke ændrede ved AC-overenskomstens dækningsområde, og at den omstændighed at problemstillingen vedrørende HA'ernes og HD'ernes overenskomstforhold ikke blev afklaret i forbindelse med forhandlingerne om DTS-aftalen, ikke kunne give COII en bedre retsstilling.

Finansministeriet gjorde endvidere gældende, at det ikke fremgik af DTS-aftalen, at den gav COII eneret til at overenskomstdække ansættelsesvilkårene for alle tidligere tjenstemænd, der ønskede

at overgå til overenskomstansættelse, samt at det havde formodningen imod sig, at Finansministeriet skulle have accepteret at give COII en sådan ret, da det ville være helt ekstraordinært for en statslig myndighed at gøre noget sådant. DTS-aftalen blev indgået under den forudsætning, at det hidtidige tjenestemandssområde alene dækkede tjenestemænd i ikke akademiske stillinger, hvorfor det ikke kunne udledes af aftalen, hvad der skulle gælde i de tilfælde, hvor en tjenestemand, som ønskede at overgå til overenskomstansættelse, havde en akademisk uddannelse og udførte akademisk arbejde, som begrebet forstås i henhold til AC-overenskomsten. Når en tjenestemand skal overgå fra tjenestemandsansættelse, må man vælge den relevante overenskomst, hvilket i den beskrevne situation var AC-overenskomsten. Det er ikke afgørende om der er tale om en nyansættelse, men om uddannelsen er en forudsætning for arbejdets udførelse. Finansministeriet anførte endvidere, at det ikke var korrekt, når COII anførte, at AC havde givet afkald på at overtage tjenestemænd, som fraskrev sig deres tjenestemandstatus. Finansministeriet gjorde således gældende, at Told- og Skattestyrelsen med rette havde overført de fire medarbejdere til AC-overenskomsten.

Finansministeriet gjorde endelig gældende, at såfremt COII fik medhold i, at DTS-aftalen gav COII mulighed for at overenskomstdække tidligere tjenestemænd med akademisk arbejde ved overgang til overenskomstansættelse kunne der højst være tale om, at COII havde en ret til paralleldækning af stillingen, samt at Told- og Skattestyrelsen i så fald som arbejdsgiver ville have haft valgfrihed mellem to ligeværdige overenskomster. Da Told- og Skattestyrelsen ved sit valg havde lagt vægt på medarbejdernes eget ønske, var valget truffet efter et sagligt og dermed ikke-kritisabelt kriterium.

Opmandens afgørelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden udtalte, at det fremgik af oplysningerne i sagen og de afgivne forklaringer, at DTS-aftalen skulle omfatte det hidtidige tjenestemandssområde for etatsuddannede fuldmægtige mv., som ifølge aftale af 8. december 1992 om gennemførelse af ny personalestruktur i Told- og Skattestyrelsen omfattede de ikke akademiske fuldmægtige mv. Spørgsmålet om DTS-aftalens afgrænsning i relation til AC-overenskomsten blev ikke drøftet nærmere under aftaleforhandlingerne. Det var ikke godtgjort, at der med DTS-aftalen blev givet klager ret til at overenskomstdække stillinger, der retteligt henhørte under AC-overenskomsten.

De fire medarbejdere, der var omfattet af COII's første påstand, havde inden ansættelse som tjenestemænd erhvervet en akademisk uddannelse, som var relevant for den stilling, hvori de blev ansat. Som sagen var oplyst, lagde opmanden derfor til grund, at medarbejderne var blevet ansat i stillingerne på grund af deres uddannelse, og at de derfor retteligt skulle have været ansat efter AC-overenskomsten. Medarbejderne havde som følge heraf haft krav på at blive overført til ansættelse i henhold til denne overenskomst, og COII fik dermed ikke medhold i den første påstand.

Med hensyn til COII's anden påstand udtalte opmanden, at det, såfremt en tjenestemand i fuldmægtigforløbet efter ansættelsen gennemførte en HA- eller HD-uddannelse og den pågældendes stilling på et senere givent tidspunkt forudsatte anvendelse af HA- eller HD-uddannelsen, måtte det antages, at der var tale om akademisk arbejde omfattet af AC-overenskomsten. Opmanden fandt ikke, at det var afgørende for AC-overenskomstens anvendelse, om der var tale om en nyansættelse, idet den pågældende medarbejder i givet fald alligevel kunne blive omfattet

af AC-overenskomsten ved at lade sig afskedige og ansætte på ny. Opmanden anså herefter COII's anden påstand for for generel til, at centralorganisationen kunne få medhold.

Finansministeriet blev herefter frifundet.

3.1.11. Forhandlingsregler ved beskæftigelse af deltidsansatte, timelønnede efter organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

Arbejdsrettens dom af 12. december 2002. (Arbejdsrettens sag nr. 2001.649).

Parter

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund (DFF)
mod
Finansministeriet for Nationalmuseet.

Resumé

Nationalmuseet blev pålagt at betale en bod på 200.000 kr. til Dansk Funktionærforbund for overenskomstbrud, fordi museet, efter Dansk Funktionærforbunds opsigelse af en lokalaftale i 1999, havde beskæftiget timelønnede, deltidsansatte museumsbetjente uden forudgående forhandling. Museet blev derimod frifundet for en påstand om efterbetaling af 1.483.695 kr. plus renter og pensionsbidrag til en række museumsbetjente.

Påstande

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund nedlagde påstand om, at Nationalmuseet havde begået brud på parternes organisationsaftale samt på de fagretlige regler.

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund nedlagde endvidere påstand om, at Nationalmuseet skulle efterbetale 1.483.695 kr. plus sædvanlig procesrente samt pensionsbidrag til en række museumsbetjente.

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund nedlagde endelig påstand om, at Nationalmuseet skulle betale en alvorlig bod fastsat efter Arbejdsrettens skøn til Dansk Funktionærforbund for overenskomstbrud.

Finansministeriet for Nationalmuseet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

I tilknytning til organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører indgik Nationalmuseet i 1990'erne lokalaftaler med Dansk Funktionærforbund (DFF) om mulighederne for at anvende timelønnede museumsbetjente med under 15 timers ugentlig beskæftigelse ved weekendvagter, særudstillinger mv.

Efter DFF's opsigelse af en lokalaftale pr. 31. august 1999 opstod der uenighed om forståelsen af organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører. DFF fandt, at museet kun kunne ansætte timelønnede under 15 timer ugentligt til bestemte formål efter forudgående lokal forhandling. Finansministeriet bestred, at organisationsaftalen indeholdt disse begrænsninger. DFF fik medhold i en voldgiftssag ved opmandens tilkendegivelse af 28. oktober 2000.

Det var herefter forbundets opfattelse, at museet skulle bringe de eksisterende ansættelsesforhold og vagtplaner i overensstemmelse med opmandskendelsen. Da museet ikke tog initiativ hertil, opfordrede forbundet museet til at bringe forholdene i orden. Nationalmuseet henviste til, at der ikke var sket nyansættelse af timelønnede vagtfunktionærer på museet efter voldgiftskendelsen. Forbundet var dog af den opfattelse, at kendelsen ikke kun omfattede nyansatte.

Parternes argumenter

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund anførte, at Nationalmuseet havde begået brud på organisationsaftalens § 6, stk. 2 ved ikke i forbindelse med lokalaftalens udløb – subsidiært efter voldgiftstilkendegivelsen – at have indledt forhandling om de daværende timelønsansattes forbliven på timeløn samt ved ikke at have forhandlet nyansættelser i perioden mellem lokalaftalens ophør og voldgiftskendelsen. Landsorganisationen i Danmark anførte, at der var tale om et overenskomstbrud af betragteligt omfang, idet det ved gennemførelsen af den foreskrevne forhandling viste sig, at der kun var brug for få timelønnede. Landsorganisationen i Danmark anså bruddet for særlig groft i forhold til otte medarbejdere, der blev varslet ned under 15 timer pr. uge og derved mistede funktionærstatus og pensionsret. At bruddet fandt sted for at opnå besparelser fandt Landsorganisationen i Danmark ligeledes talte for skærpet bod. Landsorganisationen i Danmark anførte endelig, at et brud, som det foreliggende, udløste krav om efterbetaling.

Finansministeriet for Nationalmuseet anførte, at Nationalmuseet ikke bevidst eller uagtsomt brød organisationsaftalen, og derfor ikke kunne idømmes bod. Retsstillingen var uklar, og Nationalmuseet handlede i god tro, hvilket understøttedes af Finansministeriets opfattelse og forholdene på andre museer. Efter voldgiftstilkendegivelsen af 28. oktober 2000 fandt der ikke ansættelse sted uden forudgående forhandling. Nationalmuseet tilbød desuden deltidsansættelse til dem, der var blevet timelønsansat efter lokalaftalens ophør, men forbundet ville ikke forhandle herom. Museet var ikke ude på at berige sig. Finansministeriet afviste endelig kravet om efterbetaling, idet der ikke var tale om ”undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb” og ej heller om underbetaling.

Retten bemærkninger

Landsorganisationen i Danmark fik medhold i påstanden om brud på organisationsaftalen. Retten fandt, at det efter aftalens indhold måtte stå museet klart, at nyansættelse af timelønnede efter lokalaftalens ophør kun kunne ske efter forudgående forhandling, og at ansættelse med hjemmel i lokalaftalen kun kunne opretholdes efter forudgående forhandling. Bruddet blev derfor anset for bodspådragende. Bodden blev skønsmæssigt fastsat til 200.000 kr.

Derimod frifandt retten museet for efterbetalingspåstanden, fordi timelønnede efter organisationsaftalen ikke havde krav på løn for et mindste antal timer, og fordi der ikke efter 1. september 1999 var udført arbejde, der ikke var vederlagt med overenskomstmæssig løn.

3.2. Organisationsansvar

3.2.1. Omvendt bevisbyrde ved sygeaktioner samt organisationsansvar

Tjenestemandssrettens dom af 30. marts 2000. (Tjenestemandssrettens sag nr. 1997.236. Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 117).

Parter

Finansministeriet
mod

Statsansattes Kartel, Dansk Fængselsforbund og Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling ved Københavns Fængsler (Fængselsfunktionærernes Organisation).

Resumé

Efter afholdelse af personalemøde i anledning af nogle forestående personalenedskæringer meldte et usædvanlig stort antal fængselsfunktionærer sig syge. Tjenestemandssretten lagde til grund, at sygemeldingerne reelt var udtryk for, at et større antal tjenestemænd i indbyrdes forståelse nedlagde arbejdet med det formål at påvirke ansættelsesvilkårene, og at det i den ekstraordinære situation måtte påhvile de sygemeldte at godtgøre, at fraværet skyldtes lovligt forfald. 116 af de i alt 121 indklagede tjenestemænd blev herefter idømt bøde for at have overtrådt Tjenestemandsslovens § 10. Fængselsfunktionærernes Organisation, der ikke fandtes at have gjort, hvad der kunne forventes for at hindre arbejdsnedlæggelserne, idømtes en bød på 50.000 kr. Statsansattes Kartel og Dansk Fængselsforbund frifandtes for organisationsansvar.

Påstande

Finansministeriet påstod, at sygemeldingerne var udtryk for en maskeret arbejdsnedlæggelse, hvorefter Statsansattes Kartel, Dansk Fængselsforbund og Fængselsfunktionærernes Organisation hver skulle betale en bød. Finansministeriet påstod endvidere, at de indklagede tjenestemænd skulle pålægges en bøde, subsidiært en irettesættelse og mere subsidiært en advarsel.

Statsansattes Kartel, Dansk Fængselsforbund og Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling ved Københavns Fængsler (Fængselsfunktionærernes Organisation) påstod frifindelse, subsidiært rettens mildeste sanktion.

Sagsfremstilling

I efteråret 1997 blev der varslet personalenedskæringer inden for Kriminalforsorgen, og der skete herefter en kraftig stigning i antallet af sygemeldinger.

Den 2. november 1997 var 26 sygemeldt. Antallet steg den 3. november 1997 til 92 og 4. november til 160 sygemeldte.

På grund af det unormalt høje antal sygemeldinger indklagede Finansministeriet den 4. november 1997 Statsansattes Kartel for Tjenestemandssretten. Tjenestemandssretten pålagde de aktionerende straks at normalisere arbejdet. Samme aften blev alle fængselsfunktionærerne ved brev opfordret til at normalisere arbejdet. Brevet var underskrevet af forbundsformand for Dansk Fængselsforbund og afdelingsformand for Fængselsfunktionærernes Organisation.

Den 5. november 1997 var 210 sygemeldt og den 6. november 1997 var 220 af de 560 tjenestemænd sygemeldt. Den 7. november anmodede fængselsinspektøren de sygemeldte om at

fremskaffe lægeerklæring på fængslets regning. Den 8. november 1997 begyndte et større antal raskmeldinger at indløbe.

Den markante stigning i antallet af sygemeldinger medførte en del presseomtale. Formanden for Fængselsfunktionærernes Organisation optrådte flere gange i medierne blandt andet med udtalelser om, hvad der kunne få fængselsfunktionærerne til at raskmelde sig.

Parternes argumenter

Finansministeriet gjorde gældende, at der i perioden 3.-7. november 1997 var tale om et ekstraordinært højt, unormalt og pludseligt anmeldt sygefravær, som savnede lægelig begrundelse. Fraværet kunne kun forklares, hvis det blev lagt til grund, at der var sket en kollektiv overtrædelse af Tjenestemandsløven i form af maskerede arbejdsnedlæggelser. Dette understøttedes af udtalelser til pressen afgivet af Fængselsfunktionærernes Organisations formand. Finansministeriet anførte, at tjenestemændene måtte ikendes sanktion, jf. Tjenestemandsløvens § 54, stk. 2, og at det i den forbindelse måtte anses for en skærpende omstændighed, at tjenestemændene havde kamoufleret arbejdsnedlæggelserne som sygdom. Finansministeriet anså det for berettiget at pålægge tjenestemændene bevisbyrden for, at der konkret havde været tale om sygdom, og at der burde stilles skærpede bevismæssige krav. For så vidt angik formanden for Fængselsfunktionærernes Organisation havde denne ved sine udtalelser til pressen fungeret som talerør for sine kolleger, og havde dermed ladet sig inddrage yderligere i konflikten. For så vidt angik Statsansattes Kartel og Dansk Fængselsforbund havde disse ikke i tilstrækkelig grad udadtil taget afstand fra arbejdsnedlæggelsen.

Statsansattes Kartel, Dansk Fængselsforbund og Fængselsfunktionærernes Organisation gjorde gældende, at der ikke var ført det fornødne bevis for, at der havde været tale om en ulovlig arbejdsnedlæggelse. Da arbejdsgiver ikke tidligere havde anfægtet bevisværdien af tro og love erklæring eller lægeattester, samt da fængselsfunktionærernes fravær, efter det forklarede, havde været lovligt, havde der ikke være grund til at sikre sig yderligere bevis for, at fraværet skyldtes sygdom. Hvis Tjenestemandssretten nåede frem til, at der var tale om en kollektiv overtrædelse af Tjenestemandsløvens § 10, måtte det bero på en konkret og individuel bevisvurdering, om den enkelte tjenestemand deltog i overtrædelsen. Dette ville som følge af bevisførelsen føre til frifindelse for alle de involverede tjenestemænd.

For så vidt angår Finansministeriets påstand om organisationsansvar anførtes det, at ansvaret skulle bedømmes for hver organisation for sig. Statsansattes Kartel hørte først den 4. november om situationen og reagerede straks med de midler, man havde til rådighed, idet kartellet tog bekræftende til genmæle over for pålægget og skrev ud til de involverede og opfordrede til at gå i arbejde. Dansk Fængselsforbund lagde straks et massivt pres på sine medlemmer, og offentlige udtalelser blev vejet meget omhyggeligt for ikke at støde nogen af parterne. Fængselsfunktionærernes Organisation var i en svær situation og måtte derfor balancere for at bevare medlemmernes tillid. Fængselsfunktionærernes Organisation kunne have været mere diplomatisk, men gjorde, hvad der var muligt for at få medlemmerne i arbejde igen.

Tjenestemandssrettens bemærkninger

På baggrund af det ekstraordinært store antal sygemeldinger uden lægelig begrundelse samt afholdelse af personalemøde som følge af utilfredshed med forestående personalenedskæringer fastslog Tjenestemandssretten, at der havde været tale om en arbejdsnedlæggelse og dermed en kollektiv overtrædelse af Tjenestemandsløvens § 10.

Tjenestemandsretten fandt, at de pågældende tjenestemænd på baggrund af det ekstraordinært høje sygefravær, der gav anledning til en ret omfattende presseomtale og tilsendelsen af kopi af Tjenestemandsrettens pålæg om at normalisere arbejdet, måtte påregne, at der var en meget nærliggende risiko for, at de ville komme under mistanke for at deltage i en kollektiv arbejdsnedlæggelse. Fængselsfunktionærerne havde derfor en særlig anledning til at sikre sig et sikkert bevis, hvis deres fravær skyldtes lovligt forfald.

Det fornødne bevis fandtes i den forbindelse ikke ført, blot fordi tjenestemanden havde forklaret, at fraværet skyldtes sygdom, eller havde afgivet erklæring på tro og love herom, ligesom det ikke var tilstrækkeligt bevis, at tjenestemanden havde fremlagt en – ikke nærmere underbygget – lægeerklæring.

Af de 121 tjenestemænd, som sagen vedrørte, blev 116 herefter idømt sædvanlige bøder, fire blev frifundet, idet de førte tilstrækkeligt bevis for lovligt forfald, og én blev frifundet, idet det måtte bero på en fejl, at tjenestemanden var kommet med på navnelisten.

Fængselsfunktionærerne blev idømt individuel bod, som blev udmålt under hensyntagen til den enkeltes lønmæssige indplacering.

Tjenestemandsretten fandt ikke, at der var grundlag for at fastslå, at Statsansattes Kartel og Dansk Fængselsforbund havde tilsidesat deres pligter efter Tjenestemandsloven, hvorefter disse blev frifundet for organisationsansvar.

Fængselsfunktionærernes Organisation blev derimod pålagt en bod på 50.000 kr., idet organisationen havde undladt at gøre, hvad der med rimelighed kunne forventes for at hindre arbejdsnedlæggelsen, men tværtimod havde bidraget til dens fortsættelse.

3.2.2. Organisationsansvar i forbindelse med "negativ strategi"

Tjenestemandsbekendelsesretten af 8. september 2000. (Tjenestemandsbekendelsesretten sag nr. 1998.257. Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 146).

Parter

Finansministeriet

mod

Statsansattes Kartel, Dansk Postforbund, Københavns Postbundeforening og Provinsens Postforening.

Resumé

Postforbundene anlagde i juni/juli 1997 en "negativ strategi" over for Post Danmark med det formål at formå Post Danmark/Finansministeriet til at indgå paralleloverenskomst på overenskomstdækket område. Tjenestemandsbekendelsesretten fastslog, at de tre postforbund – men ikke Statsansattes Kartel - havde anlagt en "negativ strategi" og derigennem systematisk inspireret og understøttet, at posttjenestemændene i over et år i vekslende grad havde tilsidesat deres pligter efter Tjenestemandsbekendelseslovens § 10. De tre postforbund havde derfor pådraget sig et organisationsansvar og blev idømt bod. Statsansattes Kartel blev frifundet.

Påstande

Finansministeriet påstod, at de indklagede skulle betale en bod til Finansministeriet, hvis størrelse skulle fastsættes af Tjenestemandsbekendelsesretten.

Statsansattes Kartel, Dansk Postforbund, Københavns Postbundeforening og Provinsens Postforening påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Den 1. april 1997 indgik Post Danmark og Statsansattes Kartel en virksomhedsoverenskomst, og i den forbindelse blev det besluttet, at der ikke ville blive ansat tjenestemænd efter den 1. april 1997. Det medførte, at postarbejdere, ansat efter denne dato, ville være omfattet af overenskomst med SID.

I maj 1997 var der i TV2 et interview med formanden for Dansk Postforbund. Denne udtalte, at der, som reaktion på at Dansk Postforbund og Post Danmark ikke kunne nå til enighed i overenskomstsspørgsmålet, ville blive kørt lige til stregen med lovlige midler, og at det ville betyde uro i postomdelingen og forsinkelser.

Finansministeriet reagerede ved at skrive til Statsansattes Kartel og bede Statsansattes Kartel og Dansk Postforbund om at tage afstand fra de udtalelser, som formanden for Dansk Postforbund havde fremsat.

Hertil svarede Statsansattes Kartel, at de var enige i, at der ikke måtte anvendes ulovlige midler, men at det var i orden at køre til grænsen, hvilket var den udmelding Dansk Postforbund havde givet. Derfor ville der ikke blive taget afstand fra udtalelserne.

I sommeren 1997 kom der i medlemsbladene en del kritiske udtalelser om ledelsen af Post Danmark. Samtidig anlagde postforbundene en "negativ strategi" over for Post Danmark/Finans-

ministeriet med det formål at formå Post Danmark til at indgå en paralleloverenskomst på det af SID overenskomstdækkede område.

Den ”negative strategi” bestod blandt andet i, at postforbundene opfordrede deres medlemmer til kollektivt at undlade at samarbejde med arbejdspladsen om fremadrettede projekter og til at undlade at deltage aktivt i forhold til gennemførelsen og planlægningen af et nyt system, ”D-96”, hvor postomdelingstjenesten gik fra tidsakkord til almindelig tidsløn.

I december 1997 konstaterede Dansk Postforbund over for medlemmerne, at den ”negative strategi” havde medført meget alvorlige problemer for Post Danmark, og opfordrede medlemmerne til at intensivere kampen og skabe uro på arbejdspladserne ved på alle niveauer at udtræde af samarbejdet med Post Danmark ved bl.a. at trække sig fra udvalg.

En lovlig forflyttelse af en tillidsmand på grund af helbredsmæssige problemer blev af postforbundene fremstillet som uberettiget over for medlemmerne og pressen.

I foråret 1998 var der en ekstraordinær stor stigning i antallet af arbejdsnedlæggelser. På en dag var der således over 30 arbejdsnedlæggelser på postkontorerne i Storkøbenhavn.

Parternes argumenter

Finansministeriet gjorde gældende, at den negative strategi inspirerede til og understøttede ulovlige aktioner. Postforbundene opfordrede således posttjenestemændene til kollektivt at handle i strid med tjenesteplichten for at få arbejdsgiver til at indgå paralleloverenskomst. Dette var i strid med den tjenestemandretlige fredspligt, samarbejdsaftalen og hovedaftalen. Derved havde forbundene handlet i strid med tjenestemandsløvgivningen. Uroen i forbindelse med omplaceringen af en tillidsrepræsentant viste, hvorledes forbundene oppiskede en stemning ved at gengive sagen ukorrekt.

Finansministeriet var ikke forpligtet til at indgå overenskomst på et allerede overenskomstdækket område. Forbundene havde ikke krav på en egen overenskomst og måtte ikke benytte den negative strategi til at gennemtvinge en overenskomst.

Endvidere anførte Finansministeriet, at forbundene havde anerkendt, at den ”negative strategi” havde givet problemer og kostet Post Danmark penge.

Det store antal arbejdsnedlæggelser i foråret 1998 var meget påfaldende og indikerede, at de fandt sted på grund af lokal uro, der var skabt af den ”negative strategi”. Da postforbundene gennem deres handlemåde og udtalelser i en periode på over et år inspirerede til og understøttede ulovlige aktioner med meget alvorlige økonomiske konsekvenser for Post Danmark til følge, måtte de hver især ikendes en betydelig bod.

Statsansattes Kartel blev på et tidligt tidspunkt orienteret af Finansministeriet om problemerne og bedt om at gribe ind. Statsansattes Kartel afviste imidlertid at gøre noget. Kartellet burde ikke have forholdt sig passivt, men burde i stedet løbende have taget afstand fra den ”negative strategi” og forsøgt at få Dansk Postforbund til at indstille strategien.

Statsansattes Kartel, Dansk Postforbund, Københavns Postbudeforening og Provinsens Postforening gjorde gældende, at Tjenestemandsløvens § 53 a ikke var gældende for en centralorganisations medlemsorganisationer, hvorefter postforbundene ikke kunne idømmes bod på

dette grundlag. Statsansattes Kartel havde som centralorganisation ikke andel i den ”negative strategi” og havde derfor ikke overtrådt bestemmelsen.

Derudover anførtes det, at den ”negative strategi” havde været en rimelig reaktion på, at Post Danmark ikke ville indgå parallelle overenskomster, og at den ”negative strategi” blev ført med lovlige midler. Hvis Finansministeriet ikke mente, at den ”negative strategi” var lovlig, burde ministeriet have informeret Statsansatte Kartel herom. Organisationerne angav endvidere, at det ikke var blevet bevist, at der var en sammenhæng mellem den ”negative strategi” og det store antal arbejdsnedlæggelser. Heller ikke uroen i forbindelse med en omplacering af en tillidsrepræsentant havde forbindelse med den ”negative strategi”. Det blev endelig anført, at Finansministeriet ikke havde kunnet føre bevis for aftalebrud eller for at organisationerne havde understøttet kollektive overtrædelser af Tjenestemandslovens § 10 eller udvist passivitet over for sådanne overtrædelser. De indklagede organisationer burde derfor frifindes.

Tjenestemandstretens bemærkninger

Ad postforbundene

Tjenestemandslovens § 53 a kunne alene pålægge centralorganisationer og ikke tilknyttede medlemsorganisationer bodsansvar for aftalebrud. Såvel centralorganisationer som disses medlemsorganisationer kunne derimod idømmes bod efter Tjenestemandslovens § 10, jf. § 54 stk. 3 og § 53 stk. 1, nr. 2 for at understøtte eller udvise passivitet over for tjenestemandens kollektive overtrædelse af Tjenestemandslovens § 10. Ifølge forarbejderne til Tjenestemandslovens § 10 er en kollektiv overtrædelse af denne bestemmelse en overtrædelse, der ”har karakter af faglig aktion, og vil typisk foreligge, hvor flere tjenestemænd i indbyrdes forståelse handler – eller undlader at handle - i strid med tjenesteplichterne med det fælles formål at påvirke ansættelsesvilkårene”.

Såfremt Post Danmarks virksomhed skulle kunne fungere på forretningsmæssige og optimale vilkår forudsattes løbende samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Postforbundenes opfordring til ”negativ strategi”, herunder at trække sig ud af samarbejdet og undlade aktivt at deltage i arbejdet med planlægning og gennemførelse af D-96, var en opfordring til medlemmerne om at overtræde Tjenestemandslovens § 10, uanset om det var sket med lovlige midler. Det blev lagt til grund, at det store antal arbejdsnedlæggelser i foråret 1998 var på grund af den ”negative strategi”. ”Bevisførelsen har således alt i alt vist, at de tre indklagede postforbund gennem den negative strategi planlagt og systematisk har inspireret og understøttet, at posttjenestemændene kollektivt i over et år i vekslende grad har tilsidesat deres tjenesteplichter efter Tjenestemandslovens §10”.

Tjenestemandstretten fandt derfor, at postforbundenes overtrædelse af Tjenestemandslovens § 54 stk. 3, 3. punktum havde været så alvorlig, at der var grundlag for at idømme en betydelig bod.

Under hensyn hertil samt til de enkelte organisationers dokumenterede andel i krænkelserne, medlemstal og formueforhold blev boden fastsat således:

Dansk Postforbund: 1.000.000 kr.

Københavns Postbudeforening: 500.000 kr.

Provinsens Postforening: 300.000 kr.

Ad Statsansattes Kartel

Af forarbejderne til Tjenestemandslovens § 53 a fremgår det, at det var forudsat, at der var ført forhandling mellem parterne, før der blev anlagt sag. Finansministeriet havde ikke rettet henvendelse til Statsansattes Kartel i anledning af den ”negative strategi”, og der var derfor ikke grundlag

for at ikende Statsansattes Kartel bod efter Tjenestemandsløvens § 53 a. Det måtte antages, at Statsansattes Kartel ikke havde kendskab til den ”negative strategi” inden klageskriftets indgivelse, samt at der blev reageret med de midler, der havde været til Statsansattes Kartels rådighed, da kartellet hørte om arbejdsnedlæggelserne. Derfor havde Statsansattes Kartel ikke tilsidesat sine pligter efter Tjenestemandsløvens § 54, stk. 3, 1. punktum. Statsansattes Kartel blev således fri-fundet.

3.3. Procesforum

3.3.1. Procesforum i afskedigelsessag

Højesterets kendelse af 5. oktober 2001 (sag 377/2000). Kendelsen er refereret i UfR2002.18H.

Parter

Dansk Magisterforening som mandatar for et medlem
mod
Forskningsministeriet og Aarhus Universitet.
Finansministeriet biintervenerede i sagen.

Resumé

Sagen handlede om, hvorvidt Vestre Landsret eller en faglig voldgift var det korrekte forum for behandling af en sag vedrørende afskedigelse. Landsretten fandt, at retten ikke var kompetent til at tage stilling til, om afskedigelsen var sagligt og rimeligt begrundet, fordi sagen henhørte under faglig voldgift.

Påstande

Dansk Magisterforening påstod, at Vestre Landsret var kompetent til at træffe afgørelse om den konkrete afskedigelses lovlighed, herunder sagligheden.

Forskningsministeriet og Aarhus Universitet påstod, at Vestre Landsret ikke var kompetent til at træffe afgørelse i det konkrete tilfælde, jf. overenskomst af 24. juni 1991 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation § 21, stk. 1-6.

Sagsfremstilling

En forsker blev i 1993 afskediget fra Aarhus Universitet pga. samarbejdsproblemer og manglende opfyldelse af forskningsforpligtelse.

Overenskomsten mellem Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet indeholdt bl.a. bestemmelser om, hvorledes en afskedigelsesprocedure skulle foregå. Heri var det aftalt, at såfremt der var uenighed om en afskedigelse, skulle denne forhandles med den lokale ansættelsesmyndighed. Ved fortsat uenighed skulle sagen forhandles med Finansministeriet. Hvis der ej heller kunne opnås enighed mellem de centrale parter, kunne sagen indbringes for faglig voldgift.

Dansk Magisterforening anmodede om et møde i henhold til overenskomstens § 21, men på grund af forskellige omstændigheder bad Dansk Magisterforening om at få mødet udsat, hvilket Finansministeriet var indforstået med. Dansk Magisterforening anmodede ikke siden hen om et møde.

I 1998 anlagde forskeren sag ved Vestre Landsret for uberettiget afskedigelse.

Parternes argumenter

Dansk Magisterforening gjorde gældende, at Vestre Landsret ikke kunne afvise sagen. Den konkrete tvist angik ikke et fagretligt spørgsmål, men retsforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Grundlaget for bedømmelse var den individuelle aftale, og ikke den kollektive overenskomst, der alene var udtryk for en minimumsbeskyttelse, og som alene kunne håndhæves af Dansk Magisterforening og ikke af den afskedigede medarbejder. Den afskedigede medarbejder var ikke afskåret fra selv at håndhæve sine individuelle rettigheder ved domstolene. Da der ikke

var foretaget en fagretlig behandling af sagen, kunne sagen overgå til behandling ved Vestre Landsret. Dansk Magisterforening anførte endvidere, at det ville være i strid med den Europæiske Menneskerettighedskonvention, hvis den afskedigede medarbejder blev afskåret fra at få prøvet sin sag ved domstolene.

Forskningsministeriet og Aarhus Universitet anførte, at spørgsmål om hvorvidt afskedigelsen var rimeligt begrundet henhørte under fagretlig behandling. Ved fagretlig behandling kunne der tages stilling til spørgsmål af fagretlig karakter som for eksempel sagsøgers forskningsindsats, idet der var mulighed for at anvende fagretlig kundskab i sagsbehandlingen. Da Dansk Magisterforening allerede havde påbegyndt en fagretlig behandling, var den afskedigede medarbejder afskåret fra at indbringe spørgsmålet for domstolene, til trods for at den fagretlige behandling ikke var afsluttet.

Vestre Landsrets kendelse

Den afskedigede medarbejder var omfattet af overenskomst for akademikere i staten, der indeholdt regler om proceduren ved påståede urimelige afskedigelser.

Dansk Magisterforening iværksatte efter afskedigelsen en fagretlig behandling i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten, men den fagretlige behandling blev ikke afsluttet. Vestre Landsret havde ikke fået forelagt oplysninger om årsagen hertil. Det var dermed ikke godtgjort, at der forelå så konkrete omstændigheder, at den afskedigede medarbejder kunne få spørgsmålet behandlet ved domstolene trods den gældende aftale om behandling ved voldgift.

Endvidere fandt Vestre Landsret ikke, at det stred mod den Europæiske Menneskerettighedskonvention at afvise sagen.

Vestre Landsret fastslog, at retten ikke var kompetent til at tage stilling til, om afskedigelsen var rimeligt og sagligt begrundet.

Kære til Højesteret

Kendelsen blev kæret af Dansk Magisterforening som mandatar for forskeren. Dansk Magisterforening påstod Forskningsministeriet og Aarhus Universitet tilpligtet at anerkende, at domstolene har kompetence til at påkende spørgsmålet om afskedigelsens lovlighed, herunder dens saglighed. Forskningsministeriet og Aarhus Universitet påstod stadfæstelse.

Højesterets bemærkninger

Højesteret bemærkede, at den ved overenskomsten foreskrevne voldgiftsbehandling af spørgsmål om urimelig afskedigelse indebar en omkostningsfri retlig prøvelse for det enkelte medlem af Dansk Magisterforening, der ønskede at fremføre en sådan påstand. Højesteret anså denne mulighed for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende.

Af bevisførelsen for Højesteret fremgik det, at Dansk Magisterforening ved skrivelse af 22. juni 2000 fastholdt anbringendet om, at afskedigelsen ikke var sagligt begrundet i forskerens eller Aarhus Universitets forhold. Forskningsministeriet og Aarhus Universitet anførte, at Finansministeriet havde givet tilsagn om, at fagretlig behandling kunne finde sted trods fristoverskridelsen. Højesteret bemærkede, at Aarhus Universitet fortsat ønskede spørgsmålet afgjort ved en faglig voldgift, jf. overenskomstens § 21.

Herefter og i øvrigt af de grunde, der var anført i landsretten, stadfæstede Højesteret kendelsen.

3.3.2. Afgørelse om faglig voldgifts kompetence

Faglig voldgiftskendelse af 5. juni 2000.

Parter

Finansministeriet

mod

Lærernes Centralorganisation.

Resumé

Finansministeriet påstod, at Lærernes Centralorganisation skulle anerkende, at en voldgift, nedsat i henhold til § 22 i organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, alene havde kompetence til at påkende, om afskedigelse var rimeligt begrundet, og at voldgiften ikke havde kompetence til at træffe afgørelse i sager vedrørende arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet med den virkning, at arbejdstager har været berettiget til at sidestille misligholdelsen med en opsigelse. Organisationsaftalen fandtes efter sin ordlyd ikke at angå tvister – udover bortvisning – om arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Påstande

Finansministeriet påstod, at en voldgiftsret nedsat efter § 22 i organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler fra 1997 alene kunne påkende, om en afskedigelse var rimeligt begrundet, samt at voldgiftsretten ikke havde kompetence til at afgøre, hvorvidt arbejdsgiver havde misligholdt ansættelsesforholdet med den virkning, at arbejdstager havde været berettiget til at sidestille misligholdelsen med en opsigelse.

Lærernes Centralorganisation påstod afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagsfremstilling

Denne sag er en udløber af en sag vedrørende påstået urimelig afskedigelse, som blev ført decentralt.

Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation foreskrev, at uenighed om forståelse af en kollektiv aftale skulle løses ved en faglig voldgift.

I organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler § 22 fandtes en bestemmelse om afskedigelsesprocedure. Ifølge denne bestemmelse kunne påståede urimelige afskedigelser behandles ved voldgift, når de andre muligheder, organisationsaftalen anviste, var udtømt.

Finansministeriet indkaldte til fællesmøde vedrørende forståelsen af organisationsaftalens § 22. Da man ikke ved fællesmødet nåede til enighed om forståelsen af bestemmelsen, indledte Finansministeriet denne voldgiftssag.

I den decentrale sag havde ledelsen givet en lærer to påtaler. Læreren fandt, at påtalerne var så krænkende, at skolen ved sin reaktion havde misligholdt ansættelsesforholdet, hvorfor hun betragtede sig som afskediget og for at være berettiget til godtgørelse for ikke rimeligt begrundet opsigelse. Skolen påstod sagen afvist ved forligsnævnet, da skolen ikke mente, at der var hjemmel i organisationsaftalen til, at forligsnævnet kunne behandle en påstand om, hvorvidt misligholdelse

kunne sidestilles med opsigelse. Derefter indledte Lærernes Centralorganisation en decentral voldgiftssag mod skolen med påstand om godtgørelse. Voldgiften fandt, at sagen handlede om forståelsen/fortolkningen af overenskomsten, og at voldgiften dermed var kompetent til at behandle sagen. Sagen blev siden hen udenretligt forligt.

Parternes argumenter

Finansministeriet anførte, at der ikke i den decentrale voldgift var truffet en afgørelse vedrørende § 22, der var bindende for Finansministeriet, da det var de lokale parter og ikke hovedorganisationerne, der var parter i sagen. Finansministeriet havde ikke uddelegeret sin fortolkningskompetence i henhold til hovedaftalen. Såfremt den decentrale voldgift overhovedet havde påkendt fortolkningstvisten, havde voldgiftsretten ikke været kompetent hertil, da spørgsmål vedrørende hovedaftalen skulle behandles af aftaleparterne.

Finansministeriet anførte endvidere, at også generelle fortolkningsspørgsmål kunne afgøres ved voldgift. Det var væsentligt for Finansministeriet at kende rækkevidden af § 22, og da Frie Grundskolers Lærerforening ikke i den decentrale sag ville afvente en afgørelse af fortolkningstvist vedrørende rækkevidden af § 22, var denne voldgift eneste mulighed for at få afklaret fortolkningstvisten.

Endelig anførte Finansministeriet, at § 22 alene vedrørte urimelige afskedigelser og ikke andre typer af tvister. Spørgsmål af mere ansættelsesretlig karakter var ikke egnet til at blive afgjort efter det i § 22 anførte system. Både individuelle og aftaleretlige spørgsmål burde afgøres ved de almindelige domstole.

Lærernes Centralorganisation gjorde gældende, at denne voldgift i virkeligheden skulle ses som et udtryk for Finansministeriets utilfredshed med den decentrale voldgift, hvori det var blevet fastslået, at det ikke var en tvist om forståelse/fortolkning af organisationsaftalens bestemmelse. Lærernes Centralorganisation anfægtede voldgiftens kompetence til at træffe afgørelse om gyldigheden af den decentrale voldgiftsafgørelse.

Lærernes Centralorganisation anførte, at Frie Grundskolers Lærerforening var part i den decentrale voldgiftssag og dermed bundet af afgørelsen. Dermed forelå en endelig og bindende afgørelse af rækkevidden af § 22. Lærernes Centralorganisation påpegede, at begge sager angik det samme, nemlig rækkevidden af § 22, og Finansministeriet havde været repræsenteret i den decentrale voldgift.

Endvidere gjorde Lærernes Centralorganisation gældende, at Finansministeriet ikke havde nogen retlig interesse i sagen.

Til støtte for frifindelsespåstanden gjorde Lærernes Centralorganisation gældende, at godtgørelseskravet ikke kunne afgøres under en faglig voldgiftssag i henhold til hovedaftalens § 7, men kun under en voldgiftssag i henhold til organisationsaftalens § 22. Afskedigelsesreglerne måtte forventes at skulle anvendes på en praktisk hensigtsmæssig måde. Det ville være upraktisk, hvis en decentral voldgift skulle afvente en fortolkning ved faglig voldgift i henhold til hovedaftalens § 7, derpå en retssag ved de almindelige domstole om arbejdsgivers misligholdelse, for først derefter at kunne afgøre, hvorvidt der var grundlag for en godtgørelse. Kendelsen i den decentrale voldgift udgjorde derfor den eneste rigtige og praktiske løsning, nemlig at den ansættelsesretlige afgørelse i sin helhed i hvert fald alt overvejende måtte træffes af den decentrale voldgift. Lærernes Centralorganisation mente således ikke, at der var fortolkningsuklarhed.

Opmandens bemærkninger

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

På baggrund af udfaldet af den decentrale voldgiftssag og henset til betydningen for Finansministeriet af at få afgjort rækkevidden af organisationsaftalens § 22 fandtes Finansministeriet at have klar retlig interesse i at søge fortolkningsspørgsmålet afgjort. Dette gjaldt også, selv om den konkrete sag, der gav anledning til fortolkningstvisten, var afsluttet ved forlig mellem friskolen og Frie Grundskolers Lærerforening for læreren.

Finansministeriet var ikke part i den decentrale voldgiftssag og havde ikke under denne delegeret sin kompetence. I den foreliggende sag havde der mellem parterne klart været en fortolkningstvist. Denne burde være løst ved voldgift i henhold til hovedaftalen. Det følger af organisationsaftalens § 22, at bortvisning ikke er omfattet af § 22's bestemmelser vedrørende afskedigelse, men at en bortvisnings berettigelse dog kan kræves behandlet ved voldgift nedsat i henhold til § 22. Bortset fra bortvisning vedrører § 22 ikke tvister om arbejdsgivers misligholdelse, og der er ikke fremført omstændigheder, der kan begrunde en udvidelse af decentrale voldgifters kompetence. Derfor burde en tvist vedrørende arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet afgøres ved de almindelige domstole.

Kendelsen blev afsagt i overensstemmelse med Finansministeriets påstand, hvorefter Lærernes Centralorganisation skulle anerkende, at en voldgift nedsat efter organisationsaftalens § 22 alene kunne påkende, om afskedigelser var rimeligt begrundet, og at en voldgiftsret nedsat i henhold til organisationsaftalens § 22 ikke havde kompetence til at afgøre, hvorvidt arbejdsgiver havde misligholdt ansættelsesforholdet med den virkning, at arbejdstager kunne sidestille misligholdelsen med en opsigelse.

3.3.3. Arbejdsrettens kompetence

Arbejdsrettens dom af 19. april 2001. (Arbejdsrettens sag nr. 2000.351. Arbejdsretligt Tidsskrift 2001, s. 20).

Parter

Lærernes Centralorganisation for Frie Grundskolers Lærerforening for et medlem
mod
Finansministeriet for en friskole.

Resumé

Arbejdsretten fandt, at den ikke havde kompetence til at pådømme sagen, da denne ikke angik et bevis- eller fortolkningsspørgsmål vedrørende en kollektiv overenskomst, men spørgsmål om, hvornår en ansat var påbegyndt arbejde på en skole, og om den pågældende var omfattet af Lov om kommunal aktivering.

Påstande

Lærernes Centralorganisation påstod, at en friskole havde begået overenskomstbrud ved ikke at yde overenskomstmæssig løn i en periode, hvor den ansatte først var i praktik og siden var omfattet af en aktiveringsaftale i henhold til Lov om kommunal aktivering. Lærernes Centralorganisation nedlagde desuden påstand om, at skolen ved ikke at udarbejde tjenestetidsplaner for samme periode havde begået brud på cirkulære og protokollater om arbejdstid mv. for ledere og lærere ved de frie grundskoler og endelig, at skolen skulle betale en bod i efterbetaling af den ansattes løn.

Finansministeriet påstod afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagsfremstilling

Ved skrivelse af 6. november 1996 til pågældende socialcenter meddelte friskolen, at en navngiven person kunne tilbydes praktik på skolen som engelsklærer. Efter at have gennemgået forberedelseskurser med henblik på at opnå kendskab til det danske undervisningssystem, regnede skolen med at personen kunne være klar som lærer fra skolesæsonen 1997-98. Skolen tilføjede, at den kunne tilbyde fuldtidsansættelse som lærer fra 1. august 1997.

15. november 1996 bekræftede Socialcenteret modtagelse af ansættelsesbrev om praktik pr. 18. november 1996.

20. januar 1997 blev der indgået aktiveringsaftale i henhold til Lov om kommunal aktivering, hvorefter den ansatte fra 1. marts til 30. august 1997 skulle beskæftiges på skolen som lærer 37 timer om ugen. Aktiveringsaftalen blev siden forlænget til den 1. november 1997.

Under sagen bestred skolen, at den ansatte startede i praktik 18. november 1996. Ifølge skolen begyndte han først den 1. marts 1997.

Ved ansættelsesbrev af 5. september 1997 blev personen ansat som lærer på skolen med begyndelsestidspunkt 1. november 1997. Af ansættelsesaftalen fremgik, at ansættelsen skete i henhold til den til enhver tid gældende organisationsaftale for ledere, lærere mv. ved frie grundskoler.

Læreren blev opsagt med virkning fra 28. februar 1999 til fratreden den 31. maj 1999.

I perioden indtil 1. november 1997 modtog læreren aktiveringsydelse i henhold til Lov om kommunal aktivering § 15, stk. 1. Fra den 1. november 1997 skete aflønning i henhold til organisationsaftale for ledere, lærere mv. ved frie grundskoler.

Formalitetsspørgsmålet om Arbejdsrettens kompetence blev udskilt til særskilt afgørelse.

Parternes argumenter

Lærernes Centralorganisation anførte, at det som udgangspunkt var påstandene i sagen, der var afgørende for kompetencefordelingen mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole. Da Lærernes Centralorganisation havde nedlagt påstand om overenskomstbrud var Arbejdsretten kompetent. Sagen vedrørte for det første spørgsmålet om, hvorvidt den ansatte var tiltrådt arbejdet på skolen den 18. november 1996 og i givet fald, hvilket indhold stillingen havde, dvs. om ansættelsesforholdet var omfattet af organisationsaftale for ledere, lærer mv. ved frie grundskoler. Vedrørende aktiveringsperioden angik tvisten spørgsmålet om, hvorvidt den ansatte udførte arbejde som lærer, og derfor skulle aflønnes som sådan.

Finansministeriet gjorde gældende, at sagen, for så vidt angik perioden fra 18. november 1996 til 28. februar 1997, ikke drejer sig om fortolkning af en organisationsaftale, men om hvorvidt den ansatte arbejdede på skolen i perioden, og i bekræftende fald på hvilke vilkår. Dette var et individuelt, aftale- og bevismæssigt spørgsmål, som hørte under de almindelige domstoles kompetence. For perioden fra 1. marts til 31. oktober 1997 vedrørte tvisten spørgsmålet om, hvorvidt skolen havde overholdt reglerne om aktivering, og hvilken retsvirkning der i givet fald var forbundet med ikke at overholde disse regler. Dette var et rent lovfortolkningsspørgsmål, der hørte under de almindelige domstoles kompetence, og derfor ikke kunne påkendes af Arbejdsretten. Da de almindelige domstole kunne tage stilling til et evt. efterbetalingskravs størrelse, fandt Finansministeriet ikke, at der var grund til at udsætte sagen pga. bodspåstanden.

Arbejdsrettens afgørelse

Uanset formuleringen af Lærernes Centralorganisations påstande angik sagens hovedspørgsmål, dels hvornår den ansatte påbegyndte arbejdet på friskolen, dels om han var omfattet af Lov om kommunal aktivering i perioden fra ansættelsen til den 31. oktober 1997. Besvarelsen heraf beroede dels på en ren bevismæssig vurdering af, hvornår den ansatte påbegyndte arbejdet på skolen, dels på en fortolkning af en offentligretlig lovgivning. Sagen angik således ikke bevis- eller fortolkningsspørgsmål mv. vedrørende en kollektiv overenskomst, og Arbejdsretten fandt derfor ikke at have kompetence til at pådømme sagen. Arbejdsretten fandt heller ikke tilstrækkeligt grundlag for at udsætte sagen på en afgørelse ved de almindelige domstole. Sagen blev således afvist i overensstemmelse med Finansministeriets påstand.

3.4. Forhandlingsret

3.4.1. Forhandlingsret – spørgsmål om forhandlingsberettiget part

Højesterets dom af 24. januar 2002 (Sag II 313/2000). Dommen er refereret i UfR2002.796H.

Parter

Søværnets Konstabelforening
mod
Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel.

Resumé

Søværnets Konstabelforening havde rejst sagen for at opnå ret til at forhandle løn- og andre ansættelsesvilkår for søværnets konstabler. Kravet var tidligere afvist af Finansministeriet, der allerede havde indgået overenskomst med Centralforeningen for Stampersonel, der også omfattede søværnets konstabler.

Det blev ikke bestridt, at Søværnets Konstabelforening repræsenterede majoriteten af konstabler inden for søværnet, men som en del af stampersonelgruppen udgør Søværnets Konstabelforenings medlemmer kun en begrænset andel af konstablerne.

Finansministeriet anførte, at man havde en betydelig og saglig begrundet interesse i at undgå, at der blev indgået overenskomst på et allerede overenskomstdækket område (parallelle overenskomster).

Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel blev frifundet.

Påstande

Søværnets Konstabelforening påstod Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel dømt til at anerkende, at Søværnets Konstabelforening havde krav på at forhandle løn- og ansættelsesvilkår for søværnets konstabler.

Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Konstabler i Søværnet havde siden 1974 været organiseret i Centralforeningen for Stampersonel i Søværnet. Centralforeningen for Stampersonel i Søværnet var tilsluttet Centralforeningen for Stampersonel. Herigennem var konstablerne i Søværnet omfattet af LC/OC-fællesoverenskomsten og en organisationsaftale mellem Forsvarsministeriet og Centralforeningen for Stampersonel. Konstablerne i Søværnet var således allerede dækket af en overenskomst.

Centralforeningen for Stampersonel i Søværnet blev opløst i 1997. Samme år stiftedes Søværnets Konstabelforening til at varetage konstablerne i Søværnets interesser. Søværnets Konstabelforening blev optaget i Statsansattes Kartel. Endvidere oprettede Centralforeningen for Stampersonel selv en forening for Søværnets konstabler, Organisationen for Konstabler i Søværnet, med henblik på at varetage interesserne for konstablerne i Søværnet.

Statsansattes Kartel meddelte 4. december 1997 Søværnets Konstabelforening, at kartellet havde imødekommet foreningens ansøgning om optagelse i Statsansattes Kartel med virkning fra 1. januar 1998. Statsansattes Kartels afgørelse om optagelse af foreningen blev foretaget på grundlag af en vurdering af, at forhandlingsretten ville overgå fra Centralforeningen for Stampersonel i Søværnet til de tre nye foreninger for henholdsvis konstabler, sergenter og mekanikere.

I februar 1998 ansøgte Søværnets Konstabelforening Finansministeriet om anerkendelse af forhandlingsretten for konstabler i Søværnet. Finansministeriet svarede i juni 1998 efter drøftelse med Statsansattes Kartel og Overenskomstansattes Centralorganisation, at Finansministeriet ikke for tiden var indstillet på at indgå overenskomst med Søværnets Konstabelforening.

Af Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning (PAV) fremgår, at en organisation kan anerkendes som forhandlingsberettiget, når den har dokumenteret at repræsentere mindst halvdelen af de ansatte inden for den personalegruppe, der ønskes overenskomst for, og når området i øvrigt naturligt henhører under den pågældende faglige organisation. Det kræves yderligere, at den pågældende personalegruppe klart kan afgrænses fra andre, og at arbejdsområder er veldefineret.

Finansministeriet anerkender dog som udgangspunkt ikke forhandlingsret for en organisation, som ønsker overenskomst på et område, der allerede er overenskomstdækket.

I den foreliggende sag blev det ikke bestridt, at Søværnets Konstabelforening repræsenterede majoriteten af konstablerne i Søværnet.

Parternes argumenter

Søværnets Konstabelforening anførte, at da Centralforeningen for Stampersonel ved Søværnet blev opløst, og medlemmerne overgik til Søværnets Konstabelforening, overgik forhandlingsretten også. Finansministeriet havde som offentlig myndighed en forpligtigelse til saglig forvaltning herunder ved tildeling af forhandlingsret. Da konstablerne ikke havde strejkeret, var der et øget krav til Finansministeriet om at sikre, at den organisation, der repræsenterede den overvejende del af konstabelgruppen inden for Søværnet, blev tildelt forhandlingsret. Centralforeningen for Stampersonel havde ingen saglig begrundelse for at fastholde forhandlingsretten, eftersom konstabelgruppen var organiseret i Søværnets Konstabelforening og ikke i Centralforeningen for Stampersonel. Endvidere anførte Søværnets Konstabelforening, at foreningen repræsenterede mere end halvdelen af konstablerne i Søværnet.

Finansministeriet anførte, at ministeriet havde en selvstændig og saglig begrundet interesse i at undgå, at der blev indgået overenskomster på et allerede overenskomstdækket område. Uenighed mellem Søværnets Konstabelforening og Centralforeningen for Stampersonel medførte ikke nogen pligt for Finansministeriet til at acceptere Søværnets Konstabelforening som forhandlingsberettiget part.

Finansministeriet anførte endvidere, at ministeriet ikke bestred, at Søværnets Konstabelforening organiserede mere end halvdelen af konstablerne i Søværnet.

Centralforeningen for Stampersonel tilsluttede sig det af Finansministeriet anførte og anførte endvidere, at en væsentlig del af konstablerne stadig var organiseret i Centralforeningen for Stampersonel gennem medlemskab i Organisationen af Konstabler i Søværnet.

Østre Landsrets bemærkninger

Finansministeriet havde som offentlig forvaltningsmyndighed en forpligtigelse til at udøve sin virksomhed som statslig arbejdsgiver i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper.

Den manglende strejkeret for konstabler i Søværnet fandtes at skærpe de krav, der efter forvaltningsretlige principper kunne stilles til Finansministeriets saglige forvaltning på området.

I Personaleadministrativ Vejledning var der bl.a. redegjort for, hvilke omstændigheder og hensyn ministeriet tillagde vægt ved afgørelse af, om en organisation kunne anerkendes som forhandlingsberettiget.

Det var ubestridt, at Søværnets Konstabelforening repræsenterede majoriteten af konstabler inden for Søværnet. Retten fandt, at Søværnets Konstabelforenings medlemmer som konstabler i Søværnet udgjorde en afgrænset personalegruppe.

Søværnets Konstabelforening opfyldte væsentlige kriterier for at blive anerkendt som forhandlingsberettiget organisation.

Retten fastslog, ”at Finansministeriets interesse i at undgå yderligere overenskomster på et allerede overenskomstdækket område, herunder for at sikre klarhed på aftaleområdet og i administrationen heraf, er en saglig interesse, der må tillægges betydelig vægt. Retten lægger herved videre vægt på, at CS fortsat repræsenterer et ikke uvæsentligt antal konstabler inden for Søværnet”.

Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel blev frifundet.

Anke til Højesteret

Søværnets Konstabelforening appellerede sagen til Højesteret og gentog her sine påstande. Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel, påstod stadfæstelse.

Til brug for Højesteret var der tilvejebragt yderligere oplysninger og afgivet nye vidneforklaringer:

Overenskomstansattes Centralorganisation bestred ved et møde den 18. december 1997, at forhandlingsretten ville overgå til de tre nye foreninger og hævdede, at aftale- og forhandlingsretten var placeret i Centralforeningen for Stampersonel, som havde delegeret forhandlingsretten (men ikke aftaleretten) til Centralforeningens medlemsorganisationer, herunder Centralforeningen for Stampersonel i Søværnet. På denne baggrund stillede Statsansattes Kartel optagelsen i bero, indtil de forhandlingsretlige spørgsmål var afklaret.

Ved brev af 13. august 2001 oplyste Finansministeriet, Personalestyrelsen, advokat Lars Svenning Andersen, at ”Finansministeriet ved indgåelsen af hovedaftalernes § 5, stk. 4, litra c, hvorefter arbejdsstandsning ikke kan omfatte militært ansat personel og personel ansat i Beredskabskorpset, lagde til grund, at militært personel i kraft af den militære straffelovgivning i vidt omfang er afskåret fra at iværksætte arbejdsstandsning efter de almindelige arbejdsretlige regler. Det var imidlertid ikke nødvendigt at tage stilling til den nøjagtige rækkevidde af den militære straffelovgivnings regler i så henseende i forbindelse med indgåelsen af hovedaftalerne, idet parterne var enige om at undtage militært personel fra hovedaftalernes bestemmelser om arbejdsstandsning. Hovedaftalen indebærer, at militært personel ikke kan omfattes af arbejdsstandsning, herunder såvel strejke som lockout, og at eventuelle overtrædelser kan behandles i det fagretlige system”.

Herudover afgav Forsvarsministeriet, den 19. november 2001, en udtalelse om rækkevidden af den militære straffelov.

Højesteret stadfæstede Østre Landsrets dom med følgende bemærkninger:

”Søværnets Konstabelforenings påstand indebærer, at Finansministeriet skal indlede forhandling med foreningen om indgåelse af kollektiv overenskomst.

Organisationsaftalen med Forsvarsministeriet er indgået af Centralforeningen for Stampersonel, og det må lægges til grund, at forhandlingsretten tilkom denne forening og ikke CS-Søværnet. Allerede af denne grund medførte opløsningen af CS-Søværnet ikke, at forhandlingsretten for Søværnets konstabler blev overført til Søværnets Konstabelforening.

Det er heller ikke efter bevisførelsen for Højesteret godtgjort, at Finn Busse Jensen på mødet den 18. december 1997 indgik aftale om overførsel af forhandlingsretten fra Centralforeningen for Stampersonel til Søværnets Konstabelforening. I øvrigt kunne en aftale mellem de to foreninger ikke i sig selv være bindende for Finansministeriet”.

Af de ved landsretten anførte grunde, tiltrådte Højesteret, ”at Finansministeriets afvisning af at anerkende en forhandlingsret for Søværnets Konstabelforening ikke indebærer en tilsidesættelse af almindelige forvaltningsretlige principper. Dette gælder, selvom den manglende strejkeret for foreningens medlemmer ikke alene måtte følge af de indgåede hovedaftaler, men også af bestemmelserne i den militære straffelov”. Højesteret stadfæstede herefter Østre Landsrets dom og fri fandt således Finansministeriet og Centralforeningen for Stampersonel.

3.4.2. Forhandlingsret – krav på forhandling af overenskomst

Østre Landsrets dom af 30. maj 2002. (11. afd. B-2548-00).

Parter

Dansk Magisterforening
mod
Finansministeriet.

Resumé

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt Dansk Magisterforening havde krav på at forhandle kollektiv overenskomst med Finansministeriet vedrørende løn- og arbejdsvilkår for lærere og ledere på folkehøjskolerne.

Landsretten anførte, at Dansk Magisterforenings påstand om forhandlingsret ikke kunne støttes på bestemmelsen i Folkehøjskoleloven om, at folkehøjskolerne skulle følge de løn- og ansættelsesvilkår for forstandere og lærere, der kan være aftalt eller fastsat af finansministeren. Landsretten gav Finansministeriet medhold i, at afvisningen af Dansk Magisterforening som forhandlingsberettiget var sagligt begrundet i hensynet til kollektivitet, i hensynet til at sikre fredspligtens overholdelse og i hensynet til at undgå dobbelt overenskomstdækning. I lyset af at Dansk Magisterforening alene repræsenterede ca. 27 pct. af personalegruppen, fandt Landsretten ikke, at Finansministeriets afvisning var i strid med ILO-konventionerne. Finansministeriet blev således frifundet.

Påstande

Dansk Magisterforening nedlagde påstand om, at Finansministeriet tilpligtedes at anerkende, at Dansk Magisterforening havde krav på at forhandle kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsvilkår for lærere og ledere på folkehøjskolerne.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Regulering af løn- og ansættelsesvilkår for ledere og lærere ved folkehøjskoler blev drøftet med Dansk Magisterforening i 1995, hvor Dansk Magisterforening foreslog indgået en egentlig overenskomst. I 1998 blev der ført forhandlinger mellem Undervisningsministeriet, Dansk Magisterforening og Foreningen af Folkehøjskoler i Danmark om løn- og ansættelsesvilkår for den nævnte gruppe.

I 1999 indgik Dansk Magisterforening og Foreningen af Folkehøjskoler, der begge ønskede at indgå overenskomst på området, en samarbejdsaftale, hvorefter parterne var enige om, at Dansk Magisterforening førte forhandlingerne så snart området var inddraget under Akademikernes Centralorganisations forhandlingsret. Indtil dette skete skulle forhandlingerne føres af begge foreninger i fællesskab med Undervisningsministeriet.

Aftalen blev fremsendt 19. november 1999 til Finansministeriet med anmodning om at drøfte forhandlingsretten.

Ved brev af 29. november 1999 besvarede Finansministeriet henvendelsen med et krav om, at Dansk Magisterforening dokumenterede, at foreningen organiserede en flerhed af de ansatte på

det pågældende område. Finansministeriet tillagde ikke samarbejdsaftalen nogen afgørende betydning.

Af Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning (PAV) fremgår, at en organisation kan anerkendes som forhandlingsberettiget, når den har dokumenteret at repræsentere mindst halvdelen af de ansatte inden for den personalegruppe, der ønskes overenskomst for, og når området i øvrigt naturligt henhører under den pågældende faglige organisation. Det kræves yderligere, at den pågældende personalegruppe klart kan afgrænses fra andre, og at arbejdsområder er veldefineret.

Finansministeriet opgjorde ved brev af 6. april 2001 antallet af personer ansat ved folkehøjskoler for 2. kvartal 1998 til 1.353 timelønnede og 896 ledere/lærere (heraf 241 deltidsansatte), i alt 2.249. Tallene var behæftet med en vis usikkerhed.

Dansk Magisterforenings advokat oplyste i skrivelse af 4. maj 2001, at Dansk Magisterforening havde 239 medlemmer, heraf 21 deltidsansatte, beskæftiget på højskolerne.

Der var mellem parterne enighed om, at Dansk Magisterforening repræsenterede ca. 27 pct. af den personalegruppe, der ønskedes forhandlingsret for, når Foreningen af Folkehøjskolemedlemmer medregnes.

Parternes argumenter

Dansk Magisterforening anførte, at de ifølge Folkehøjskolelovens § 9 havde krav på at forhandle kollektiv overenskomst med Finansministeriet. Ifølge den tidligere bestemmelse i § 11, stk. 3 skete der en ensidig fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår. Formålet med lovændringen i 1993 var, at der ikke længere skulle være ensidighed, men at indgåelse af kollektive overenskomster skulle fremmes.

Dansk Magisterforening anførte endvidere, at det var i strid med ILO-konvention nr. 87 og 98, ikke at indlede forhandling om kollektiv overenskomst. Der var ikke noget krav om, at en organisation skulle repræsentere over 50 pct. af de pågældende ansatte for at kunne anerkendes som forhandlingsberettiget. En sådan regel var i strid med art. 4 i ILO-konvention nr. 98, hovedaftalens § 3, stk. 2, samt intentionerne bag lovændringen.

Dansk Magisterforening anførte endvidere, at statens regel var usaglig og afskar en repræsentativ gruppe fra at opnå overenskomst på et ikke overenskomstdækket område. Dansk Magisterforening var den mest repræsentative organisation.

Finansministeriet gjorde gældende, at Dansk Magisterforening ikke havde et retskrav på indgåelse af overenskomst med Finansministeriet, idet der er aftalefrihed. Højskolelovens § 9 hjemlede endvidere ingen forhandlingspligt. Finansministeriet var under alle omstændigheder ikke forpligtet til at forhandle med en ikke-repræsentativ organisation.

Finansministeriet anførte endvidere, at afvisningen af Dansk Magisterforening var sagligt begrundet. Kravet om, at Dansk Magisterforening skulle repræsentere mindst halvdelen af de ansatte, var begrundet i hensynet til kollektiviteten, i hensynet til at sikre fredspligtens overholdelse og i hensynet til at undgå dobbelt overenskomstdækning.

Finansministeriet påpegede, at det ikke var rimeligt, at ministeriet bandt samtlige ansatte på området ved at indgå en overenskomst med en modpart, der ikke var repræsentativ, samt anførte at kravet om repræsentation på mindst 50 pct. var et almindeligt arbejdsretligt princip.

Finansministeriet anførte endelig, at det også i Folkehøjskolelovens § 17 (nu § 9) stedse havde været forudsat, at løn- og ansættelsesvilkår fortsat kunne fastsættes ensidigt.

Østre Landsrets bemærkninger

Det fremgår af Folkehøjskolelovens § 9, at de bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for forstandere og lærere, som folkehøjskolerne mv. skal følge, kan være aftalt, men at de også kan være fastsat af finansministeren. Bestemmelsen kan således ikke antages – hverken direkte eller forudsætningsvist – at regulere spørgsmålet om ret og pligt til at forhandle kollektiv overenskomst på dette område.

Dansk Magisterforenings påstand om forhandlingsret fandtes derfor ikke at kunne støttes på bestemmelsen i Folkehøjskolelovens § 9.

I Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning (PAV) er der bl.a. redegjort for de omstændigheder og hensyn, som Finansministeriet lægger vægt på ved afgørelsen af, om en organisation kan anerkendes som forhandlingsberettiget. Et af kravene er, at organisationen skal kunne dokumentere at repræsentere mindst halvdelen af de ansatte inden for den personalegruppe, der ønskes overenskomst for.

Finansministeriet har anført, at repræsentationskravet er begrundet i hensynet til kollektivitet, til at sikre fredspligten og til at undgå dobbelt overenskomstdækning.

Det var ubestridt, at Dansk Magisterforening alene repræsenterede ca. 27 pct. af den personalegruppe, der ønskedes overenskomst for.

Under disse omstændigheder fandt Landsretten ikke, at der var grundlag for at anse Finansministeriets afvisning af Dansk Magisterforening som forhandlingsberettiget for usaglig. Det forhold, at området ikke i øvrigt var dækket af en kollektiv overenskomst, og at der ikke efter det oplyste kunne findes andre organisationer, der var mere repræsentative på dette område end Dansk Magisterforening, kunne ikke føre til andet resultat.

I lyset af repræsentationsprocenten på 27 fandt Landsretten endvidere, at Finansministeriets afvisning ikke var i strid med de påberåbte bestemmelser i ILO-konventionerne nr. 87 og nr. 98.

Finansministeriet blev herefter frifundet.

3.5. Afskedigelse

3.5.1. Saglig begrundelse for opsigelse af fuldmægtig

Faglig voldgiftskendelse af 30. november 2000.

Parter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund for to medlemmer
mod
Finansministeriet for Udlændingestyrelsen.

Resumé

På grund af besparelser blev to fuldmægtige i efteråret 1998 opsagt fra deres stillinger i Udlændingestyrelsen. Udlændingestyrelsen havde opstillet saglige kriterier til brug for udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges. En forberedende arbejdsgruppe udarbejdede derefter indstillingerne. Under bevisførelsen kunne det for den ene fuldmægtig bevises, at de konkrete omstændigheder støttede afskedigelsesårsagerne, mens dette ikke var tilfældet for den anden fuldmægtig. Finansministeriet blev herefter frifundet i det ene tilfælde, men idømt bod i det andet tilfælde.

Påstande

Danmarks Jurist- og Økonomforbund påstod, at de to afskedigelser var urimelige, og at de to medarbejdere skulle tilkendes en godtgørelse.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Som følge af reduceret lønbevilling var Udlændingestyrelsen i efteråret 1998 nødsaget til at indskrænke antallet af medarbejdere. I september 1998 formulerede Udlændingestyrelsen de kriterier, der skulle benyttes ved udvælgelse af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges. Sagligheden af disse kriterier blev ikke bestridt under sagen.

En forberedende arbejdsgruppe afgav den 30. oktober 1998 indstilling til direktionen vedrørende afskedigelse af i alt 27 medarbejdere herunder de to medarbejdere, som Danmarks Jurist- og Økonomforbund repræsenterede under den faglige voldgiftssag. Arbejdsgruppens indstilling indeholdt dels nogle generelle kriterier dels de konkrete begrundelser. Den i indstillingen nævnte kreds af medarbejdere var efter det oplyste identisk med den kreds af medarbejdere, der rent faktisk blev afskediget.

Den 3. november 1998 blev der udsendt høringsbreve til de medarbejdere, Udlændingestyrelsen påtænkte at afskedige.

For den ene medarbejder var den konkrete indstilling begrundet med, at "dine faglige kvalifikationer ikke er tilstrækkelige, og at du ikke udviser fornødent engagement i dit arbejde".

For den anden medarbejder var den konkrete indstilling begrundet med, at "Det er styrelsens vurdering, at du ikke besidder de faglige kvalifikationer, som styrelsen kræver af en fuldmægtig med din erfaring".

For begge begrundelser var det endvidere anført, at ”Derfor finder styrelsen, at du ikke i samme grad som dine kolleger kan honorere de krav, som styrelsen må stille til medarbejderne i fremtiden”.

Den 23. november 1998 blev de opsagt med fratræden til henholdsvis den 31. marts og 30. april 1999.

Opsigelsesskrivelserne indeholdt dels den oven for angivne begrundelse, dels blev det yderligere anført, at:

”Udmøntningen af kriterierne er således baseret på en fremadrettet, konkret vurdering af den enkelte medarbejders forudsætninger – sammenholdt med styrelsens øvrige medarbejdere – for at honorere de fremtidige krav.

Vurderingen er baseret på styrelsens samlede kendskab til dine personlige og faglige forudsætninger”.

Parternes argumenter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund anerkendte, at det havde været nødvendigt at afskedige medarbejdere på grund af besparelseskrav. De generelle kriterier havde et sagligt indhold, men Udlændingestyrelsen kunne ikke frit vælge hvilke medarbejder, der frem for andre skulle afskediges. Kriterierne skulle også rent faktisk følges. Finansministeriet skulle derfor kunne føre bevis for de faktiske forhold, der lå til grund for de afskedigedes utilstrækkelige faglige kvalifikationer mv. og for de ansættelsesmæssige forhold, der gjorde dem mindre egnet end deres kolleger til at honorere styrelsens krav i fremtiden. Danmarks Jurist- og Økonomforbund fandt ikke, at Finansministeriet havde løftet denne bevisbyrde og anførte, at ministeriet ikke havde beskrevet, hvilke krav de to medarbejdere hævdedes ikke at have kunnet leve op til i forhold til fremtidens krav.

Finansministeriet anførte, at hver enkelt afskedigelse var individuelt og omhyggeligt begrundet. Medarbejderne var blevet valgt ud fra nogle fremadrettede krav, samt en vurdering af hvilke medarbejdere der, sammenholdt med de øvrige medarbejdere, dårligst kunne honorere disse. Dette var sket ud fra Udlændingestyrelsens kendskab til den enkelte medarbejder. Der blev lagt afgørende vægt på de generelle karaktertræk hos medarbejderne, og herved blev der naturligvis truffet en række skønspregede afgørelser.

Udvælgelsesproceduren var i enhver henseende saglig, og der havde ikke været taget usaglige hensyn.

Opmandens kendelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal mellem de af parterne valgte voldgiftsdommere, hvorefter afgørelsen blev truffet af opmanden.

Det blev ubestridt lagt til grund, at afskedigelserne var sagligt nødvendige, og at de opstillede kriterier var sagligt begrundede. Herudover fandtes proceduren for udvælgelse af medarbejderne for betryggende. Det var derfor afgørende, at Finansministeriets begrundelser havde den fornødne sammenhæng med de opstillede saglige kriterier, og at de konkret påberåbte forhold kunne bevises.

Opmanden bemærkede, at Finansministeriet som offentlig myndighed havde en særlig pligt til at sikre sig, at den begrundelse der blev givet for en afskedigelse, også rent faktisk svarede til, hvad der reelt havde været afgørende for afskedigelsesbeslutningen.

Vedrørende den ene medarbejder (som manglede engagement) udtalte opmanden, at det ikke var bevist, at hendes faglige kvalifikationer ikke var tilstrækkelige, men at der var fremkommet oplysninger, som understøttede påstanden om det manglende engagement. Opsigelsen var derfor ikke urimelig, og Finansministeriet blev derfor frifundet i forhold til denne medarbejder.

For så vidt angår den anden medarbejder (som ikke besad de ”faglige kvalifikationer, som styrelsen kræver af en fuldmægtig med din erfaring”) udtalte opmanden, at det faktum, at man havde ment, at hun ikke besad tilstrækkelige faglige kvalifikationer, fremstod som et ikke underbygget postulat. Da det udelukkende var dette forhold, der var anført som begrundelse, fandt opmanden, at opsigelsen var i strid med overenskomst for akademikere i staten. Denne medarbejder fik tilkendt erstatning. Ved erstatningsberegningen blev der lagt vægt på, at hun inden udløbet af opsigelsesperioden havde fået ny offentlig ansættelse, samt at baggrunden for opsigelsen var besparelser, hvilket gjorde det klart sagligt nødvendigt på én gang at afskedige et betydeligt antal medarbejdere.

Finansministeriet blev i det ene tilfælde frifundet, men skulle i det andet tilfælde udrede en erstatning svarende til én måneds løn for fuldmægtigen.

Den fuldmægtig, som var blevet uberettiget afskediget anlagde endvidere sag ved de civile domstole, om hvorvidt de forvaltningsretlige regler var blevet overholdt. Se herom Østre Landsrets dom af 25. april 2002. (UfR2002.1684Ø). Dommen er refereret i afsnit 3.5.4.

3.5.2. Ændring af pligtig afgangsalder fra 70 år til 67 år

Faglig voldgiftskendelse af 8. januar 2002.

Parter

Dansk Magisterforening og Ingeniørforeningen i Danmark
mod
Finansministeriet.

Resumé

I forbindelse med besparelser indførte Aarhus Universitet en pligtig afgangsalder på 67 år for ansatte ved Det Naturvidenskabelige Fakultet. Opmanden fandt, at universitetets afskedigelse af fire forskere i medfør af 67 års grænsen var urimelig, dels fordi reglen kun gjaldt for fakultetet, dels fordi reglen ikke var absolut, men gav universitetet adgang til at dispensere. De afskedigede tilkendtes hver en skønsmæssigt fastsat godtgørelse.

Påstande

Dansk Magisterforening og Ingeniørforeningen i Danmark påstod, at Finansministeriet efter overenskomst for akademikere i staten § 24 skulle afbøde virkningerne af Aarhus Universitets opsigelse af tre lektorer og en forskningsprofessor ved opretholdelse af ansættelsesforholdet, subsidiært ved betaling af en godtgørelse til hver af de afskedigede.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Aarhus Universitet havde i 2000 afskediget tre lektorer og en forskningsprofessor ved Det Naturvidenskabelige Fakultet. Afskedigelserne fandt sted, efter at universitetet havde indført en pligtig afgangsalder for overenskomstansatte medarbejdere ved fakultetet på 67 år i stedet for den hidtidige 70 års afgangsalder.

Reglen blev kun indført for fakultetet, og fordi fakultetet havde overskredet sine budgetter. Der fastsattes dog en bestemmelse om, at universitetet med henvisning til ganske særlige forhold kunne bestemme, at en medarbejders ansættelse kunne forlænges ud over 67-årsalderen.

Dispensation blev givet til to andre forskere, hvis ansættelser blev forlænget mod overgang til deltid.

Parternes argumenter

Dansk Magisterforening og Ingeniørforeningen i Danmark gjorde gældende, at afskedigelserne af de fire forskere var urimelige. Ved at indføre reglen undgik universitetet at foretage afskedigelser ud fra en kvalitetsvurdering eller at nedlægge bestemte fagområder.

Dansk Magisterforening og Ingeniørforeningen i Danmark fandt, at afskedigelserne var i strid med almindelige forvaltningsretlige principper, og anførte at voldgiftsretten ikke var afskåret fra at inddrage disse.

Finansministeriet gjorde gældende, at universitetet var berettiget til at indføre 67-årsreglen, idet fakultetet måtte anses for en selvstændig styrelse og den faste aldersgrænse var et kriterium af fornøden objektiv karakter. Dispensationen til de to forskere var baseret på en aftale fra før indførelsen af reglen.

Finansministeriet gjorde endvidere gældende, at voldgiftsretten ikke havde kompetence til at prøve forvaltningsretlige kriterier.

Opmandens kendelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden fandt, at voldgiftsretten alene kunne tage stilling til, om afskedigelserne var urimelige efter reglerne i overenskomst for akademikere i staten. Der kunne heri indgå elementer, der svarede til principper inden for forvaltningsretten, men spørgsmålet om forvaltningsretlig ugyldighed hørte under domstolene.

Opmanden fandt afskedigelserne urimelige. 67-årsreglen blev indført, fordi fakultetet havde overskredet sine budgetter og kom kun til at gælde her. Reglen var kun tilsyneladende absolut, idet den på den ene side muliggjorde afskedigelser uden individuel vurdering af kvalifikationer mv., mens den på den anden side gjorde det muligt at undlade at afskedige medarbejdere, som man ønskede at beholde.

Dispensationsmuligheden, som rent faktisk blev benyttet, ville således ikke kræve begrundelse over for de 67-årige, der blev afskediget efter 67-årsgrænsen.

Godtgørelserne blev fastsat skønsmæssigt til henholdsvis 50.000 kr., 100.000 kr., 200.000 kr. og 250.000 kr. ud fra, hvor lang tid før 70-årsalderen de pågældende var blevet afskediget.

3.5.3. Afskedigelse af lærer på grund af besparelser – vurdering efter forholdene på opsigelsestidspunktet

Tilkendegivelse ved faglig voldgift af 27. marts 2002.

Parter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund for et medlem
mod
Finansministeriet for en købmandsskole.

Resumé

På grund af besparelser som følge af nedgang i skolens aktiviteter og ændringer i fagudbuddet blev en lærer opsagt fra sin stilling som adjunkt den 27. januar 2000. Skolen fik imidlertid en overraskende stor elevtilgang i det efterfølgende skoleår. Danmarks Jurist- og Økonomforbund nedlagde derfor påstand om, at afskedigelsen var usaglig. Opmanden fandt, at rimeligheden af opsigelsen måtte vurderes efter forholdene på opsigelsestidspunktet. Finansministeriet blev herefter frifundet.

Påstande

Danmarks Jurist- og Økonomforbund påstod, at opsigelsen af læreren var usaglig, og at læreren skulle genansættes eller subsidiært tilkendes en godtgørelse svarende til seks måneders løn.

Finansministeriet påstod frifindelse subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagsfremstilling

Ved brev af 27. januar 2000 blev en lærer opsagt fra sin stilling som adjunkt til fratræden den 31. juli 2000. Afskedigelsen blev begrundet med besparelser i taxametertilskud, skolens økonomi generelt og ændringer i fagudbuddet. Som følge af KVVU-reformen måtte skolen reducere udbuddet fra tre til en KVVU-uddannelse. Skolen vurderede, at det i konsekvens heraf ville være nødvendigt at foretage en række besparelser, herunder afskedigelse af den pågældende lærer.

Imidlertid blev der i det efterfølgende skoleår en ganske betydeligt større elevtilgang til KVVU-uddannelsen end forventet.

Parternes argumenter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund gjorde gældende, at skolen på tidspunktet for afskedigelsen ikke havde haft et sikkert grundlag for at vurdere behovet for nedskæringer, og dermed for at det var nødvendigt at afskedige læreren. Danmarks Jurist- og Økonomforbund bemærkede i den forbindelse, at skolen havde givet læreren seks måneders opsigelsesvarsel i stedet for de fire måneder, læreren havde krav på. Skolen havde i sin opsigelse ikke givet tilsagn om at annullere opsigelsen, såfremt der måtte blive behov for arbejdskraft inden for de fag, den opsagte lærer var kompetent til at undervise i.

Danmarks Jurist- og Økonomforbund gjorde endvidere gældende, at afskedigelsen var i strid med skolens personalepolitiske retningslinier for afskedigelse af lærere. Den afskedigede lærer havde bredere faglig kompetence end de øvrige afskedigelsesemner, og muligheden for reduktion blandt timelærere var ikke udtømt.

Finansministeriet anførte, at skolen med rette havde foretaget en vurdering af konsekvenserne af KVVU-reformen sammenholdt med de økonomiske stramninger, som var blevet pålagt skolen, og på dette grundlag blandt andet havde fundet det nødvendigt at opsiges læreren. Det forhold, at elevtilgangen blev større end forudset ved studiestart den 1. august 2000, ændrede ikke ved, at skolens vurdering var saglig og realistisk den 27. januar 2000.

Forlængelsen af lærerens opsigelsesvarsel var udelukkende foretaget for at stille læreren bedre i forbindelse med jobsøgning, ligesom skolen i april 2000 havde givet tilsagn om at annullere opsigelsen, såfremt der ved studiestart 2000 måtte vise sig at være behov for lærerens arbejdskraft.

Opmandens tilkendegivelse

Opmanden fandt, at afskedigelsen af underviseren var saglig. Afskedigelsen skyldtes udelukkende de af skolen forudsete nødvendige besparelser. Rimeligheden af opsigelsen måtte efter hidtidig domspraksis vurderes efter forholdene på opsigelsestidspunktet, og det kunne derfor ikke tillægges betydning, at skolen i modsætning til forventet havde oplevet en større elevtilgang i det efterfølgende skoleår.

Opmanden tilkendegav endvidere, at skolens personalehåndbog, hvoraf der fremgik retningslinier, som forpligtigede skolen til at søge at undgå afskedigelser ved at inddrage en række muligheder såsom begrænsning af overtid, udnyttelse af orlovsordninger mv., rakte udover, hvad skolen måtte antages at være forpligtiget til efter overenskomsten. Det kunne ikke afvises, at en ideel maksimal indsats fra skolens side kunne have reduceret behovet for afskedigelser i videre omfang, men efter bevisførelsen måtte det lægges til grund, at ledelsen havde gjort, hvad der med rimelighed kunne forlanges i så henseende.

3.5.4. Spørgsmål om overholdelse af forvaltningsretlige høringsregler i afskedigelsessag

Østre Landsrets dom af 25. april 2002 (B-0376-01). Dommen er refereret i UfR2002.1684.Ø.

Finansministeriet var ikke part i denne sag, idet sagen vedrørte Forvaltningsloven, og dermed var anlagt ved de almindelige domstole mod den pågældende institution. Dommen er medtaget i domssamlingen pga. den nære tilknytning til den af faglig voldgift afgjorte sag af 30. november 2000 vedrørende afskedigelsesgrundlagets saglighed (refereret i afsnit 3.5.1).

Parter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund som mandatar for et medlem
mod
Udlændingestyrelsen.

Resumé

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt de forvaltningsretlige høringsregler var blevet overholdt i en afskedigelsessag mod en fuldmægtig i Udlændingestyrelsen. Byretten frifandt Udlændingestyrelsen, hvorimod Østre Landsret dømte styrelsen til at betale en godtgørelse på 30.000 kr. (godt en månedsløn) og sagsomkostninger.

Påstande

Danmarks Jurist- og Økonomforbund påstod Udlændingestyrelsen dømt til at betale 100.000 kr., subsidiært at Udlændingestyrelsen tilpligtedes at betale et efter rettens skøn fastsat beløb.

Udlændingestyrelsen påstod frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Sagsfremstilling

Som følge af reduceret lønbevilling for 1999 var Udlændingestyrelsen nødt til at indskrænke antallet af medarbejdere.

Udlændingestyrelsens direktion udarbejdede nogle kriterier, der skulle anvendes ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges.

Direktionen nedsatte endvidere en forberedende arbejdsgruppe, der på baggrund af de opstillede kriterier udarbejde en indstilling til direktionen over medarbejdere, der kunne blive berørt af afskedsrunden. En af kontorcheferne, som deltog i arbejdsgruppen, udarbejdede i tiden frem til indstillingen et notat om de medarbejdere i vedkommendes afdeling, det kunne komme på tale at vurdere i forhold til en afskedigelse. Notatet blev uden kontorchefens vidende kopieret og anonymt fordelt til nogle af de medarbejdere, som var nævnt i materialet. Da ledelsen blev bekendt hermed, orienterede denne medarbejderne om, at der endnu ikke var truffet beslutning om, hvem der skulle afskediges, samt at papirerne var fortrolige og alene havde karakter af arbejdspapirer.

Den i sagen omhandlede fuldmægtig fik ved brev af 3. november 1998 besked om, at man fra Udlændingestyrelsens side overvejede at opsig hende. Fuldmægtigen fik samtidig mulighed for at udtale sig herom. I skrivelsen fremgik det, at ”Ud fra kriterierne har styrelsen vurderet, at du er en af de medarbejdere, som det kan komme på tale at afskedige. Det er styrelsens vurdering, at du ikke besidder de faglige kvalifikationer, som styrelsen kræver af en fuldmægtig med din erfaring”.

Fuldmægtigen fremkom med bemærkninger til sagen den 16. november 1998 og anmodede samtidig om en uddybende og konkret redegørelse.

Ved skrivelse af 16. november 1998 svarede Udlændingestyrelsen, ”at udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget, er sket på baggrund af en række generelle kriterier og at udvælgelsen af kriterierne er baseret på en fremadrettet, konkret vurdering af den enkelte medarbejder i forhold til styrelsens øvrige medarbejdere”.

Ved skrivelse af 17. november 1998 anmodede fuldmægtigen på ny om en konkret begrundelse.

Ved skrivelse af 23. november 1998 blev fuldmægtigen afskediget med følgende begrundelse ”Den konkrete begrundelse for din afskedigelse er, at styrelsen vurderer, at du ikke besidder de faglige kvalifikationer, som styrelsen kræver af en fuldmægtig med din erfaring”.

Parternes argumenter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund gjorde gældende, at afskedigelsen af fuldmægtigen var ugyldig på grund af formelle mangler ved afskedigelsen, og at der ikke var sket korrekt parts-høring – hverken efter Forvaltningslovens § 19 eller den ulovbestemte partshøringsforpligtelse, idet der ikke var givet nogen konkret begrundelse, og at den efterfølgende begrundelse for afskedigelsen ikke opfyldt betingelserne i Forvaltningsloven. Danmarks Jurist- og Økonomforbund gjorde gældende, at afskedigelsen af disse grunde var ugyldig, hvorved fuldmægtigen havde krav på godtgørelse, som passende kunne fastsættes til 100.000 kr.

Udlændingestyrelsen gjorde til støtte for den principale påstand gældende, at afskedigelsen ikke var ugyldig på grund af formelle mangler, at der var sket korrekt partshøring i henhold til Forvaltningslovens § 19, og at den videregående ulovbestemte partshøringspligt ikke gjaldt ved afsked på grund af arbejdsmangel, besparelse og lignende, hvorfor den ikke fandt anvendelse i denne sag.

Udlændingestyrelsen anførte endvidere, at styrelsen havde opfyldt begrundelsespligten i henhold til Forvaltningslovens § 24, idet afskedigelsen var konkret og individuelt begrundet.

Til støtte for den subsidiære påstand gjorde Udlændingestyrelsen gældende, at der under hensyntagen til sagens konkrete omstændigheder ikke var belæg for at tillægge fuldmægtigen en godtgørelse af den størrelse, som var påstået af Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Københavns Byrets bemærkninger

Retten anførte, at det var ubestridt, at der var sket en personalereducering på grund af reduktion i Udlændingestyrelsens lønbudget. Det var ligeledes ubestridt, at ledelsen havde opstillet et lovligt sæt kriterier, der skulle danne grundlag for udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges. Beslutningen om, hvem der skulle afskediges, var blevet truffet af direktionen på grundlag af indstillinger fra en forberedende arbejdsgruppe.

I forbindelse med de forestående afskedigelser havde en af kontorcheferne udarbejdet et internt arbejdspapir. Dette arbejdspapir var alene et internt papir. Retten anførte, at den forberedende arbejdsgruppes indstilling ikke var en bearbejdet udgave af dette papir, ligesom arbejdspapiret ikke blev videregivet til direktionen. Retten fandt ikke, at der var grundlag for at antage, at det interne arbejdspapir indgik i direktionens beslutningsgrundlag. At det interne dokument var blevet kopieret og omdelt, medførte ikke i sig selv pligt til at partshøre. I denne forbindelse blev

der især lagt vægt på, at offentliggørelsen var sket uden ledelsens accept, i strid med ledelsens ønske, at det blev tilkendegivet over for medarbejderne, at arbejdsrapporten var foreløbigt, at afskedigelserne havde en budgetmæssig baggrund, og at medarbejderne blev valgt ud fra fremadrettede kriterier.

Retten lagde endvidere til grund, at udvælgelsen af de afskedigede medarbejdere, herunder den pågældende medarbejder, var sket på baggrund af de aftalte kriterier, og fordi den afskedigede medarbejder ville passe dårligere ind i den fremtidige struktur end de kolleger, der ikke blev afskediget.

Da årsagen til afskedigelsen var en budgetmæssig reduktion, og den individuelle udvælgelse af de medarbejdere, der blev afskediget, skete ud fra de fastlagte kriterier, fandt retten ikke ”grundlag for at fravige det almindelige udgangspunkt om, at der ikke er pligt til at foretage en udvidet partshøring, når afskedigelser er forårsaget af generelle besparelser”. Retten fandt endvidere, at der burde henses til, at der var tale om afskedigelser af medarbejdere, der ikke ville være blevet afskediget ved uændret lønbudget. Retten fandt endelig, at der efter den foretagne egnethedsvurderings baggrund og subjektive karakter, ikke var grundlag for at stille krav om mere konkrete begrundelser end de, der var givet i henholdsvis partshøringskrivelserne og de endelige afgørelser.

Herefter blev Udlændingestyrelsen frifundet.

Anke til Østre Landsret

Efter domsforhandlingens afslutning i byretten blev der afsagt opmandskendelse i en faglig voldgiftssag anlagt af den i denne sag omhandlede fuldmægtig samt en anden fuldmægtig mod Udlændingestyrelsen og Finansministeriet (se afsnit 3.5.1 vedrørende faglig voldgiftskendelse af 30. november 2000).

Parternes forklaringer og procedurer var i det væsentlige som for byretten.

Østre Landsrets bemærkninger

Partshøringspligten i Forvaltningslovens § 19 indebar i nærværende sag en pligt for myndighederne til at høre den enkelte medarbejder om de oplysninger, der vedrørte besparelsen og om de oplysninger om den enkelte ansatte, som var tillagt væsentlig betydning ved udvælgelsen af den pågældende. Udlændingestyrelsens høringsskrivelse angav som individuel begrundelse for opsigelsen, ”at du ikke besidder de faglige kvalifikationer, som styrelsen kræver af en fuldmægtig med din erfaring”. Trods opfordring hertil fik fuldmægtigen ikke uddybet begrundelsen.

Landsretten fandt hermed ikke, at Udlændingestyrelsen havde opfyldt kravet i Forvaltningslovens § 19, idet høringsskrivelsen og den supplerende skrivelse ikke indeholdt en konkret begrundelse for afskedigelsen, hvorfor det ikke var muligt for fuldmægtigen at forsvare sig herimod. Fuldmægtigen var dermed berettiget til økonomisk kompensation. Ved fastsættelse af størrelsen heraf lagde Landsretten vægt på, at fuldmægtigen blev afskediget sammen med en række andre medarbejdere som følge af besparelseskra, og at fuldmægtigen allerede i opsigelsesperioden fik anden beskæftigelse. Landsretten lagde endvidere vægt på ansættelsens varighed og fuldmægtigens lønniveau samt på det allerede i voldgiftssagen tilkendte beløb. Landsretten fastsatte derpå skønsmæssigt den økonomiske kompensation til 30.000 kr.

3.5.5. Afskedigelse af deltidsansat lærer på grund af besparelser

Tilkendegivelse ved faglig voldgift af 31. maj 2002.

Parter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund for et medlem
mod
Finansministeriet for en handelsskole.

Resumé

På grund af besparelser som følge af en generel omkostningsreduktion og nedgang i elevtallet blev en deltidsansat handelsskolelærer opsagt fra sin stilling ved brev af 28. maj 1999. I en senere uddybning af begrundelsen for valget af netop den pågældende lærer, anførte skolen, at deltidsansatte lærere var prioriteret afskediget forud for fuldtidsansatte lærere.

Danmarks Jurist- og Økonomforbund mente derfor, at afskedigelsen var i strid med aftalen mellem Akademikernes Centralorganisation m.fl. og Finansministeriet af 2. september 1999 om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde. Aftalen var indgået med virkning fra 1. april 1999.

Opmanden tilkendegav, at skolen ved udvælgelsen af den pågældende lærer, havde prioriteret afskedigelse af deltidsansatte forud for fuldtidsansatte, hvilket var i strid med deltidsdirektivet. Opsigelsen af læreren var dermed usaglig, og den afskedigede lærer blev tilkendt en godtgørelse på tre måneders løn.

Påstande

Danmarks Jurist- og Økonomforbund påstod, at opsigelsen af læreren var usaglig, og at læreren skulle tilkendes en godtgørelse svarende til seks måneders løn.

Finansministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Den afskedigede lærer blev deltidsansat som adjunkt ved en handelsskole i august 1993. Ved skrivelse af 28. maj 1999 blev læreren opsagt. Afskedigelsen blev begrundet med behovet for en generel omkostningsreduktion samt en stor nedgang i elevtallet med nedgang i aktiviteter som følge.

Efter anmodning fra Danmarks Jurist- og Økonomforbund uddybede skolen i skrivelse af 7. juni 1999 til Danmarks Jurist- og Økonomforbund begrundelsen for valget af den pågældende lærer. Her redegjorde skolen for, at udvælgelsen af læreren var foretaget efter en prioritering om, at deltidsansatte lærere skulle afskediges før fuldtidsansatte lærere. Dette svarede til skolens personalepolitiske retningslinier for afskedigelser.

I en yderligere uddybning fra skolens side i skrivelse til Danmarks Jurist- og Økonomforbund af 31. juni 1999, anførte skolen, at prioriteringen af fuldtidsansatte lærere forud for deltidsansatte lærere var foretaget ud fra den betragtning, at handelsskolen, i kraft af at være en lille handelsskole, havde behov for en stor grad af fleksibilitet i skolens lærerkreds, og derfor var nødt til at prioritere flerfagslærere frem for lærere med kompetence til at undervise i et enkelt fag.

Parternes argumenter

Danmarks Jurist- og Økonomforbund anførte, at skolen klart havde tilkendegivet, at årsagen til afskedigelse af læreren var lærerens deltidsbeskæftigelse, hvilket var i strid med deltidsdirektivet. Afskedigelsen var dermed usaglig. Danmarks Jurist- og Økonomforbund anførte endvidere, at skolen ikke havde kunnet påvise et behov for at afskedige den pågældende lærer frem for andre af skolens fuldtidsbeskæftigede lærere, samt at skolens behov for fleksibilitet var udokumenteret.

Finansministeriet anførte, at skolen havde foretaget udvælgelsen ud fra en vurdering af, hvilke medarbejdere, der i fremtiden kunne imødekomme skolens behov for fleksibilitet. Finansministeriet bestred på denne baggrund, at afskedigelsen var begrundet i det forhold, at læreren var deltidsansat.

Opmandens tilkendegivelse

Efter forelæggelse, bevisførelse, procedure og votering tilkendegav opmanden med mundtlig meddelt begrundelse, at den pågældende lærer i tilfælde af kendelse i sagen ville blive tilkendt en godtgørelse svarende til tre måneders løn. Parterne var enige om at afslutte sagen i overensstemmelse hermed.

Opmanden tilkendegav, at det var ubestridt, at opsigelsen af læreren udelukkende skete som følge af de omfattende besparelser skolen var påkrævet at gennemføre i forsommeren 1999.

Afskedigelsen ville formentligt have været saglig, såfremt skolen udelukkende havde anført hensynet til skolens behov for fleksibilitet og dermed flerfagslærere frem for etfagslærere. Men eftersom skolen i skrivelsen til Danmarks Jurist- og Økonomforbund af 31. juni 1999 entydigt havde anført, at udvælgelsen var sket ud fra en prioritering af fastansatte på fuld tid forud for fastansatte på deltid, var opsigelsen i modstrid med deltidsdirektivet og dermed usaglig. Læreren havde derfor krav på en godtgørelse. Ved fastsættelse af godtgørelsen tog opmanden hensyn dels til det forhold, at opsigelsen kunne være sket med saglig begrundelse, dels til den opsagte lærers efterfølgende beskæftigelsesforhold.

3.5.6. Spørgsmål om anvendelse af 25-års-reglen

Faglig voldgiftskendelse af 24. oktober 2002.

Parter

HK/DANMARK som mandatar for et medlem
mod
Finansministeriet/Personalestyrelsen.

Resumé

Efter ca. 25 års ansættelse blev en 51-årig kontorfunktionær afskediget fra sin stilling ved et AMU-center på baggrund af centerets økonomiske og aktivitetsmæssige situation. Med henvisning til praksis fra afskedigelsesnævnet på LO/DA-området (den såkaldte 25-års-regel) påstod HK/DANMARK, at AMU-centeret var forpligtet til så vidt muligt at undgå at afskedige kontorfunktionæren, på grund af dennes alder og anciennitet, medmindre AMU-centeret kunne bevise, at afgørende hensyn nødvendiggjorde opsigelsen af netop denne medarbejder. Opmanden frifandt Finansministeriet i den konkrete sag og udtalte endvidere, at der hverken aftalemæssigt, lovmæssigt eller efter retspraksis var grundlag for at nå til, at 25-års-reglen skulle gælde på det statslige overenskomstdækkede område, hvor de offentlige myndigheder tværtimod er forvaltningsretligt forpligtet til i en afskedigelsessituation at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes.

Påstande

HK/DANMARK påstod principalt, at Finansministeriet skulle anerkende, at en kontorfunktionærs ansættelsesforhold ved et AMU-center skulle opretholdes, subsidiært at der til kontorfunktionæren skulle betales 114.382 kr. med procesrente fra den 15. december 2001.

Finansministeriet påstod frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end subsidiært påstået af HK/DANMARK.

Sagsfremstilling

En 51-årig kontorfunktionær med ca. 25 års anciennitet blev 31. maj 2001 afskediget fra sin stilling ved et AMU-center på baggrund af centerets økonomiske og aktivitetsmæssige situation.

Ved vurdering af, hvem der skulle afskediges, tog AMU-centeret udgangspunkt i den nye opgaveorganisering, fleksibilitet i forhold til varetagelse af flere jobfunktioner samt de samlede faglige og personlige kompetencer. Der blev foretaget en vurdering på tværs af alle områder for at finde frem til, hvem der bedst kunne undværes. Det var AMU-centerets vurdering, at de øvrige medarbejdere havde bredere kompetencer end kontorfunktionæren i forhold til løsning af de fremtidige opgaver i den nye organisering.

Kontorfunktionærens anciennitet indgik i den samlede bedømmelse. Det blev herunder taget i betragtning, at han var uddannet på AMU-centeret og havde været ansat i mange år. Forskellen i kontorfunktionærens og de øvrige medarbejders kvalifikationer gjorde imidlertid udslaget.

Kontorfunktionæren blev tilbudt et barselsvikariat i en anden by, hvor mulighederne for fortsat ansættelse var betydelig, idet afdelingen var meget større og rummede mange flere områder. Kontorfunktionæren tilkendegav dog, at han kun ønskede at arbejde i den by, hvor AMU-centeret lå.

Parternes argumenter

HK/DANMARK gjorde gældende, at afskedigelsen af kontorfunktionæren ikke var sagligt begrundet i hverken dennes eller AMU-centerets forhold.

HK/DANMARK bestred ikke, at afskedigelser var nødvendige på grund af strukturændringer og aktivitetsnedgang, men anførte at AMU-centeret, ved valget af hvem der skulle afskediges, var forpligtet til så vidt muligt at undgå at afskedige den pågældende kontorfunktionær, der i den overvejende del af sit arbejdsliv havde været beskæftiget på centeret, og som havde nået en alder, der gjorde det vanskeligt for ham at finde anden beskæftigelse. AMU-centeret havde derfor haft en særlig forpligtelse til at søge at opretholde ansættelsen af netop ham. Efter forbundets opfattelse var afskedigelsen derfor kun berettiget, hvis AMU-centeret kunne bevise, at afgørende hensyn nødvendiggjorde opsigelsen af netop denne medarbejder. HK/DANMARK henviste i den forbindelse til, at praksis, udviklet i afskedigelsesnævnet på LO/DA-området, også måtte gælde for den offentlige forvaltning.

HK/DANMARK anførte, at anciennitets- og alderskriterier var saglige kriterier, som måtte tillægges betydelig vægt, uden at en offentlig arbejdsgiver derved tilsidesatte forvaltningsretlige grundsætninger som f.eks. at skøn ikke må sættes under regel. HK/DANMARK fandt ikke, at AMU-centeret havde godtgjort, at afgørende hensyn tilsagde, at netop denne kontorfunktionær blev afskediget eller at en flekstidsordning, deltidsansættelse eller omfordeling ikke kunne have været gennemført.

HK/DANMARK anførte endelig, at AMU-centeret måtte betragtes som en selvstændig institution, der ikke var bundet af forvaltningsretlige grundsætninger.

Finansministeriet anførte, at der ikke på det statslige overenskomstdækkede område gjaldt en særlig beskyttelse af medarbejdere med høj anciennitet og/eller alder. Der var ikke indgået aftaler herom, der eksisterede ikke nogen lovgivning, som hjemlede en sådan særlig beskyttelse, og den praksis, som havde udviklet sig på det private område i Afskedigelsesnævnets regi, kunne ikke overføres til det statslige område. Finansministeriet fandt således ikke, at Afskedigelsesnævnets praksis var udtryk for en generel standard, hverken på det private arbejdsmarked uden for LO/DA-området eller inden for det offentlige arbejdsmarked. For det offentliges vedkommende gjaldt tværtimod, at staten var bundet af den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om, at det frie skøn ikke må sættes under en regel, dvs. at skønnet skal udøves på grundlag af en konkret og individuel vurdering og ikke efter faste retningslinier. Dette gjaldt også for afskedigelsessager. Hermed udelukkedes dog ikke, at alder og anciennitet var kriterier, som kunne indgå som elementer blandt flere i skønnet dog uden at begrænse dette. Ved udøvelsen af det skøn, AMU-centeret havde pligt til at foretage ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, var det derfor berettiget af lægge afgørende vægt på, hvem der bedst kunne undværes.

For så vidt angik AMU-centerets status som offentlig myndighed, anførte Finansministeriet, at centerets virksomhed beroede på Lov om arbejdsmarkedsuddannelsescentre, bekendtgørelsen og andre forskrifter i tilknytning hertil. Aktiviteten var således lovbaseret og drevet ved hjælp af offentlige tilskud, hvorved det var statens overenskomster og regnskabsregler, der gjaldt for virksomheden, som dermed var en del af den offentlige forvaltning.

Finansministeriet anførte endelig, at det, ved afgørelse af om det var berettiget at afskedige kontorfunktionæren frem for en af de øvrige medarbejdere, måtte lægges til grund, at der blev fore-

taget en grundig vurdering af samtlige medarbejders kvalifikationer. Denne vurdering indebar nødvendigvis et væsentligt subjektivt skøn, og der kunne derfor ikke stilles særlige krav til dokumentation for, at dette skøn var rigtigt. Af vidneforklaringerne fremgik, at kontorfunktionæren ikke varetog samme opgaver som de øvrige ansatte i afdelingen, og at årsagen hertil var, at han ikke havde de samme kvalifikationer som disse. Det var i 1997 tilkendegivet over for kontorfunktionæren, at denne burde søge at blive mere integreret i gruppens arbejde, hvilket kontorfunktionæren ikke nærrede noget særligt ønske om. Situationen blev ikke lettere af, at kontorfunktionæren ikke ønskede vikariatet i den anden by. En sammenligning af kontorfunktionærens kvalifikationer med de øvrige medarbejders kvalifikationer gjorde det således utvivlsomt for ledelsen, at det var den pågældende kontorfunktionær, der bedst kunne undværes efter strukturændringen.

Opmandens afgørelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden bemærkede, at AMU-centeret af de af Finansministeriet anførte grunde måtte anses som en offentlig institution, der – i hvert fald på afskedigelsestidspunktet – var omfattet af den almindelige offentlige forvaltning.

Opmanden henviste til DA's Information af 14. maj 2002, hvori der forelå en nærmere beskrivelse af Afskedigelsesnævnets praksis i sager, hvor medarbejdere med lang anciennitet var blevet afskediget på grund af arbejdsmangel. Hertil bemærkede opmanden, at "Den beskrevne praksis gælder inden for LO/DA's aftaleområde, men som anført af Finansministeriet er der hverken aftalemæssigt, lovmæssigt eller efter retspraksis grundlag for at nå til, at en lignende praksis gælder på det statslige overenskomstdækkede område. Tværtimod følger det af domstolenes og ombudsmandens praksis – der er fulgt entydigt op i den forvaltningsretlige litteratur – at en offentlig myndighed eller institution er forvaltningsretligt forpligtet til i en afskedigelsessituation at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes. Under hensyn til, at ansættelsestryghed kan være med til at sikre den samlet set bedst kvalificerede arbejdskraft, kan ancienniteten indgå som et element i den samlede vurdering, men den kan som anført af indklagede ikke begrænse det saglige skøn".

Opmanden fandt endvidere, at der ikke var grundlag for at fastslå, at udvælgelsen af den pågældende medarbejder, som en af dem der skulle afskediges, ikke var sket efter en saglig og tilbundsående vurdering af hver enkelt medarbejders kvalifikations- og uddannelsesmæssige forhold sammenholdt med de arbejdsopgaver, den fremtidige organisation skulle udføre, samt at der heller ikke var grundlag for at tilsidesætte det skøn, ledelsen herved havde udøvet.

Finansministeriet blev således frifundet.

3.5.7. Afsked af seks medarbejdere herunder tillidsrepræsentanten

Faglig voldgiftskendelse af 25. november 2002.

Parter

HK/DANMARK som mandatar for et medlem
mod
Finansministeriet, Personalestyrelsen for Trafikministeriet.

Resumé

Sagen handler om, hvorvidt det var berettiget at afskedige en tillidsrepræsentant ved Statshavneadministrationen i Frederikshavn (SHAF). SHAF var en fælles administration for et antal statshavne. Afskedigelsen fandt sted, fordi SHAF blev nedlagt med virkning fra 1. januar 2002. Opmanden fandt det ikke godtgjort, at der forelå tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten, og pålagde Trafikministeriet at betale en skønsmæssigt fastsat godtgørelse på 75.000 kr.

Påstande

HK/DANMARK påstod, at Trafikministeriet skulle betale principalt 302.390,82 kr., subsidiært et mindre beløb efter Voldgiftsrettens skøn.

Finansministeriet for Trafikministeriet påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Ved lov nr. 326 af 28. maj 1999 om havne blev det besluttet, at de forskellige statshavne skulle søges overdraget til de respektive kommuner/amter. SHAF udførte som fælles administration en række fælles administrative opgaver for Hammer Havn, Helsingør Havn, Anholt Havn, Hanstholm Havn, Hirtshals Havn, Skagen Havn og Frederikshavn Havn. Af lovforslagets bemærkningerne fremgik det, at Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse umiddelbart fandt anvendelse for så vidt angik de overenskomstansatte og kontraktansatte medarbejdere ved de pågældende havne.

I forbindelse med lovens vedtagelse foregik der en række drøftelser mellem Trafikministeriet og blandt andre SHAF om, hvilke konsekvenser havneoverdragelserne og nedlæggelsen af SHAF ville få for varetagelsen af SHAF's hidtidige opgaver og for medarbejderne.

Pr. 1. januar 2001 blev Hanstholm Havn, Hirtshals Havn, Skagen Havn og Anholt Havn overdraget til henholdsvis de respektive kommuner og Grenå Havn A/S. Pr. 1. maj 2001 blev Frederikshavn Havn overdraget til Frederikshavn Kommune.

I forbindelse med overdragelsen af Frederikshavn Havn til Frederikshavn Kommune blev to af medarbejderne ansat til at varetage Frederikshavn Havns administrative opgaver. Ingen af de seks øvrige medarbejdere ved SHAF blev ansat i nogen af de overdragede havne. Disse seks medarbejdere blev den 21. juni 2001 partshørt om afskedigelse på grund af manglende mulighed for at anvise anden beskæftigelse. Det fremgik af brevene, at såfremt de overdragede havne/Kystdirektoratet skulle få behov for at ansætte en medarbejder med den pågældendes kvalifikationer ville denne i opsigelsesperioden blive tilbudt stillingen.

Den afskedigede tillidsrepræsentant blev ansat i SHAF i 1982. I 1994 blev vedkommende suppleant for tillidsrepræsentanten, i 1996 sikkerhedsrepræsentant og i maj 2001 tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten fandt ikke afskedigelsen berettiget. På et mæglingssmøde 14. september 2001 vedrørende tillidsrepræsentantens afskedigelsessag blev Trafikministeriet gjort opmærksom på, at reglerne om opsigelse af tillidsrepræsentanter ikke var iagttaget i forbindelse med afskedigelsen. Trafikministeriet ændrede derfor tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel ved nyt brev af 19. september 2001.

På foranledning af en ny henvendelse fra tillidsrepræsentantens organisation foretog Trafikministeriet 2. november 2001 fornyet partshøring af tillidsrepræsentanten. Denne fastholdt sin opfattelse af sagen, men blev 23. november 2001 afskediget på ny til fratræden ved udgangen af maj 2002.

Besættelsen af de to stillinger i Frederikshavn Havn skete uden opslag. Hirtshals Havn opslug i januar 2001 en kontorassistentstilling. Det fremgik ikke af opslaget, at ansøgere fra SHAF havde fortrinsret. Skagen Kommune opslug i begyndelsen af september 2001 en stilling som kontorassistent/overassistent til besættelse pr. 1. oktober 2001. Af opslaget fremgik, at ansættelsesbetingelserne var i henhold til organisationsaftale for kontorfunktionærer i staten, men der fremgik ikke noget om fortrinsret. I brev af 11. september 2001 til SHAF meddelte Skagen Havn dog, at ”ansøgninger fra kontorassistenter ansat ved SHAF med de relevante og fornødne kvalifikationer vil ...have fortrinsret til stillingen”. Ingen af de seks medarbejdere søgte en af disse stillinger.

Parternes argumenter

HK/DANMARK anførte, at den afskedigede tillidsrepræsentant allerede i 1994 blev omfattet af beskyttelsen i henhold til aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. samt at det måtte lægges til grund, at medarbejderne i SHAF var omfattet af Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

HK/DANMARK anførte endvidere, at stort set alle den afskedigede tillidsrepræsentants opgaver fortsat bestod efter overdragelsen til kommunerne, men at de nu var lagt ud til de enkelte havne. HK/DANMARK gjorde gældende, at der dermed var en klar forpligtelse for Trafikministeriet til at sørge for, at medarbejderne ved SHAF fulgte med over til kommunerne. HK/DANMARK fandt det ikke berettiget, at Trafikministeriet henviste til manglende mulighed for at pålægge erhververne at aftage de ansatte, idet ministeriet kunne have påvirket mulighederne herfor. Ministeriet overlod det i stedet til de enkelte kommuner selv at bestemme, hvem de ville ansætte.

HK/DANMARK gjorde endelig gældende, at Trafikministeriet for så vidt angik tillidsrepræsentanten helt overså, at denne var beskyttet af tillidsrepræsentantreglerne, og at dette måtte indgå med betydelig vægt ved vurderingen af, om der forelå tvingende årsager til at afskedige denne. HK/DANMARK fandt ikke, at tillidsrepræsentantens manglende ansøgning til en anden stilling kunne begrunde, at der forelå tvingende årsager til afskedigelserne, da dette skulle bedømmes på baggrund af hele sagens forløb. HK/DANMARK fandt, at godtgørelsen på baggrund af ovenstående måtte være af en betydelig størrelse.

Finansministeriet gjorde gældende, at det ved vurderingen af, om der forelå tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten, måtte tages i betragtning, at SHAF havde udført arbejde for samtlige syv havne under Fællesadministrationen, således at de enkelte medarbejdere ikke var

tilknyttet en bestemt havn. Trafikministeriet kunne derfor alene pålægge de respektive erhververe af havnene at ansætte medarbejdere fra SHAF, såfremt de ikke med det eksisterende personale var i stand til at udføre havnenes administrative opgaver. Inden afskedigelserne fandt sted, foretog ministeriet en tilbundsående undersøgelse af, om medarbejderne, herunder tillidsrepræsentanten, kunne tilbydes en stilling ved en af de overdragede havne. Dette viste sig imidlertid ikke muligt. Finansministeriet fandt det ikke godtgjort, at der var ansat nye folk udefra i de pågældende stillinger, og at dette i hvert fald kun var sket i det omfang, medarbejderne i SHAF ikke selv søgte de opslåede stillinger.

Finansministeriet gjorde endvidere gældende, at det var en meget vanskelig og næsten umulig opgave at fordele medarbejderne, idet havneadministrationen skulle splittes op på så mange enkelt-havne.

Finansministeriet gjorde endelig gældende, at der ved vurderingen af tillidsrepræsentantens situation måtte lægges afgørende vægt på, at hun ikke søgte nogen af de stillinger, der blev opslået.

For så vidt angår størrelsen af en eventuel godtgørelse, anførte Finansministeriet på den ene side, at den specielle og meget vanskelige situation SHAF befandt sig i og på den anden side tillidsrepræsentantens uvillighed til at søge en af de opslåede stillinger, måtte føre til, at der kun kunne fastsættes en lav godtgørelse.

Opmandens afgørelse

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere. Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden udtalte, at der i forbindelse med overdragelsen af havnene var ”en naturlig forpligtelse for Trafikministeriet til ved tilrettelæggelsen af havnenes overgang til kommunerne at udfolde bestræbelser på i videst muligt omfang at medvirke til, at også medarbejderne ved SHAF kunne følge med over til kommunerne”.

Opmanden udtalte endvidere, at ”Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at der ikke forud for havnenes overdragelse blev gjort noget forsøg på at fordele medarbejderne fra SHAF på de administrative opgaver, således som de måtte forventes at skulle varetages af de enkelte havne, at (Trafik)ministeriet ikke under forhandlinger med de respektive kommuner om overtagelse af havnene inddrog spørgsmålet om medarbejdernes medfølgning på nogen måde, der kunne forpligte kommunerne, og at medarbejderne kun i meget begrænset omfang blev orienteret om, hvordan deres retsstilling var, og om, hvordan de bedst kunne forholde sig i forbindelse med besættelserne af de stillinger, der ville komme ved de enkelte havne”.

For så vidt angår tillidsrepræsentanten, fandt opmanden, at Trafikministeriet helt havde overset, at denne havde den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse. Trafikministeriet havde således ikke taget hensyn dertil, inden afskedigelsen blev iværksat ved skrivelse af 21. juni 2001.

Opmanden antog, at det – som sagen forløb – var en vanskelig opgave for Trafikministeriet at sikre flest mulige medarbejdere fra SHAF fortsat ansættelse i de administrative stillinger, der skulle besættes ved de enkelte havne. Uanset dette og uanset at tillidsrepræsentantens rolle som tillidsrepræsentant blev udspillet med nedlæggelsen af SHAF ved udgangen af 2001, fandt opmanden på den anførte baggrund, at det ikke var godtgjort, at der forelå tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten.

Opmanden fastsatte herefter en skønsmæssig godtgørelse på 75.000 kr.

4. Relevante links

Arbejdsretten	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

