

# Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2006

September 2007



**Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2006**

Udgivet september 2007

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er kun udgivet elektronisk

Henvendelse om publikationen  
kan ske til:

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

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

Design BGRAPHIC/Personalestyrelsen

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-279-5

# INDHOLD

	<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Referat af afgørelser .....</b>	<b>5</b>
	Indledning.....	5
	1 Afskedigelse .....	5
	2 Løn .....	9
	3 Pension mv.....	10
	4 Arbejdstid .....	11
	5 Fortolkning.....	13
<b>2</b>	<b>Statistik over arbejdsnedlæggelser .....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>Relevante links.....</b>	<b>21</b>



# FORORD

Denne domssamling indeholder kendelser, tilkendegivelser og endelige domme fra året 2006, hvori Personalestyrelsen eller en anden statsinstitution har haft en arbejdsgiverrolle og optrådt som part.

Domssamlingen indeholder endvidere en statistik over arbejdsnedlæggelser inden for staten.

Domssamlingen udsendes i fortsættelse af de domssamlinger, som Personalestyrelsen har udsendt de sidste 4 år, og som findes på Personalestyrelsens hjemmeside.

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



# 1. REFERAT AF AFGØRELSER

## Indledning

I dette afsnit findes et referat af samtlige beslutninger, kendelser, tilkendegivelser og endelige domme fra året 2006, hvor Personalestyrelsen eller anden statsinstitution har optrådt som arbejdsgiverpart. Efter referatet findes et link til selve afgørelsen.

Domssamlingen indeholder 12 sager, hvoraf 9 er anlagt af faglige organisationer, 2 af Personalestyrelsen og 1 anlagt af en privat.

4 sager er anlagt ved de civile domstole og 8 ved faglig voldgift.

Personalestyrelsen/statsinstitutionen fik medhold i 10 sager, modparten medhold i 1 sag, og i 1 sag fik Personalestyrelsen medhold i 2 af 3 påstande.

Afgørelserne er opdelt i følgende emner:

1. Afskedigelse
2. Løn
3. Pension mv.
4. Arbejdstid
5. Fortolkning

## 1. Afskedigelse

### **1.1 Afskedigelse af medarbejder var sagligt begrundet med arbejdsmangel**

Tilkendegivelse af 13. maj 2006 i faglig voldgift.

Opmanden fandt, at opsigelsen af en medarbejder ved et uddannelsescenter var sagligt begrundet.

Opmanden lagde vægt på, at den afdeling, som vedkommende var afskediget fra, gennem flere år havde haft betydelige underskud som følge af faldende tilgang af elever. Med henblik på at bringe økonomien i balance, besluttede skolen derfor at nedlægge flere fag i afdelingen og at afskedige i alt 3 lærere i afdelingen, herunder vedkommende medarbejder.

Opmanden lagde endvidere vægt på, at afskedigelserne var et led i en nødvendig genoprettelse af økonomien og at udvælgelsen af vedkommende skete efter nøje vurde-

ring i samråd med de personer på skolen, der havde erfaringen med lærerens kompetencer. **Læs kendelsen her.**

### **1.2 Afskedigelse af personalechef pga. manglende kvalifikationer var berettiget**

Kendelse af 26. september 2006 i faglig voldgift.

Opmanden fandt, at afskedigelsen af klager var sagligt begrundet i klagers forhold.

På baggrund af fire chefers samstemmende vidneforklaringer lagde opmanden til grund, at klager ikke besad de fornødne kvalifikationer for at kunne varetage stillingen som personalechef på en tilfredsstillende måde.

Opmanden lagde endvidere vægt på, at klager var blevet konfronteret med, at hun præsterede en utilfredsstillende indsats, og at klager efter en tre måneders periode, som klager fik til at forbedre sig, ikke udviste de nødvendige forbedringer. **Læs kendelsen her.**

### **1.3 Afskedigelse pga. sygdom ikke rimeligt begrundet**

Tilkendegivelse af 23. november 2006 i faglig voldgift.

Ved en faglig voldgift tilkendegav opmanden, at i tilfælde af en kendelse ville indklagede blive tilpligtet at betale en godtgørelse på 40.000 kr. til en afskediget pedel.

Sagen drejede sig om, hvorvidt det var sagligt at afskedige en sygemeldt pedel ved et seminarium.

Pedellen blev sygemeldt den 26. oktober 2005. Pedellen var i efteråret 2005 blevet gangbesværet, men havde ikke i årene forud for sygemeldingen haft nævneværdigt sygefravær. Den 31. oktober 2005 sendte pedellen en lægeerklæring, hvori sygdommens varighed var angivet til ”måneder”. Ved sygesamtale med seminariets rektor oplyste pedellen endvidere, at han måtte påregnes sygemeldt i en lang periode.

Den 23. november 2005 blev pedellen partshørt om påtænkt afskedigelse og den 12. januar 2006 blev han afskediget. Afskedigelsen var begrundet i ”manglende afklaring af sygefraværets årsag og varighed”.



Opmanden mente ikke, at opsigelsen – bedømt efter forholdene på opsigelsestidspunktet og efter den givne begrundelse – kunne anses for rimeligt begrundet i A's forhold.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder – navnlig pedellens anciennitet og alder sammenholdt med, at der i måneden efter opsigelsen forelå det fornødne saglige opsigelsesgrundlag – fandtes godtgørelsen at kunne fastsættes til 40.000 kr.

**Læs tilkendegivelsen her.**

***1.4 Afskedigelse af en medarbejder pga. besparelser var saglig, og høringen i forbindelse hermed var tilstrækkelig. Manglende partsaktindsigt ikke væsentlig i den konkrete sag.***

Højesterets dom af 27. november 2006.

En ambassaderåd blev af Udenrigsministeriet afskediget i forbindelse med en afskedigelsesrunde som følge af reducerede bevillinger.

Østre Landsret anførte, at ved afskedigelse af et større antal medarbejdere som følge af nedskæringer er arbejdsgiveren tillagt en vis skønsbeføjelse med hensyn til udvælgelsen af medarbejdere, der kan undværes.

Der blev lagt til grund, at der var lagt saglige kriterier til grund ved vurderingen af, om medarbejderen skulle afskediges.

Landsretten fandt ikke, at medarbejderens lange anciennitet burde være tillagt afgørende vægt frem for andre saglige kriterier. Endvidere fandt landsretten ikke, at den lange anciennitet stillede skærpede krav til den pligtmæssige begrundelse, der følger af forvaltningslovens § 19.

Højesteret stadfæstede landsretsdommen, og bemærkede, at en anmodning fra medarbejderen om aktindsigt i sin personalesag burde være imødekommet, men havde konkret ikke haft væsentlig betydning. Endvidere fastslog Højesteret, at da afskedigelsen var saglig, kan tilsidesættelsen af sagsbehandlingsregler ikke udløse et krav på kompensation. **Læs landsretsdommen her. Læs højesteretsdommen her.**

### **1.5 Sikkerhedsrepræsentant kunne afskediges pga. tvingende årsager**

Tilkendegivelse af 30. december 2006 i faglig voldgift

Opmanden gav Finansministeriet medhold i, at en autoelektromekaniker, der var valgt til sikkerhedsrepræsentant, kunne siges op pga. tvingende årsager.

Opmanden fastslog, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at arbejdsgiverens økonomiske situation gjorde det nødvendigt at tilpasse de personalemæssige ressourcer, herunder ved afskedigelse af et antal medarbejdere.

Opmanden fastslog yderligere, at der ikke var grundlag for at kritisere arbejdsgivers konklusion om, at der ikke længere var økonomisk og opgavemæssig basis for at opretholde sikkerhedsrepræsentantens stilling som autoelektromekaniker.

Opmanden fandt det godtgjort, at sikkerhedsrepræsentanten ikke umiddelbart kunne varetage en af de mekanikerstillinger, der fortsat skulle bestrides, men at dette i givet fald ville kræve en længerevarende efteruddannelse og praktisk erfaring.

Opmanden fandt endvidere, at arbejdsgiveren ikke var forpligtet til at tilbyde sikkerhedsrepræsentanten et ufaglært job, hvis indhold adskilte sig meget fra det job han udførte, og som i øvrigt forudsatte, at han erhvervede stort kørekort. **Læs tilkendegivelsen her.**

## 2. Løn

### 2.1 Rådighedsløn ved afsked fra fleksjob

Østre Landsrets dom af 27. oktober 2006.

Efter tjenestemandenslovens § 32, stk. 1 har en tjenestemand ret til rådighedsløn, når hans stilling nedlægges.

Dog ydes ikke rådighedsløn, hvis tjenestemanden på afskedigelsestidspunktet pga. sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en anden passende stilling.

Ved indførelsen af adgangen til fleksjob var det ikke hensigten, at tjenestemænd skulle kunne få rådighedsløn, hvis blot de er i stand til at varetage en stilling på nedsat tid eller med tilskud fra det offentlige.

Da tjenestemanden på afskedigelsestidspunktet pga. sygdom ikke var i stand til at overtage en stilling, som hun ville have pligt til at overtage, havde hun ikke krav på rådighedsløn. **Læs dommen her.**

### 3. Pension mv.

#### 3.1 Udbetaling af supplementsunderstøttelse

Østre Landsrets dom af 20. oktober 2006

I forbindelse med at 5 tidligere statslige AMU-centre i 1996 overgik til at være selvejende institutioner, indførtes en særlig overgangsordning, således at ansatte ved disse centre bevarede deres ret til supplementsunderstøttelse.

En tidligere lærer ved et AMU-center havde i en periode fået udbetalt supplementsunderstøttelse. Udbetalingen var sket ud fra en vildfarelse, om at reglerne om supplementsunderstøttelse gjaldt for såvel AMU-centre, der tidligere havde været statsinstitutioner som for AMU-centre, der stedse havde været selvejende institutioner. Den tidligere lærer var ansat på et AMU-center, som stedse havde været en selvejende institution.

Da Undervisningsministeriet blev opmærksom på forholdet blev udbetalingen bragt til ophør.

Landsretten fastslog, at den pågældende ikke havde ret til supplementsunderstøttelse, når han havde været ansat ved et AMU-center, som oprindeligt havde været en selvejende institution.

Herefter, og da det var ubestridt, at der var givet den pågældende et rimeligt varsel til at indrette sig på bortfald af supplementsunderstøttelsen (ydelsen var på ca. 5.500 kr. årligt og fristen var fra 12. juni til 1. september), fandt retten, at Undervisningsministeriet havde været berettiget til at standse betalingerne som sket med virkning for fremtiden. Undervisningsministeriet blev således frifundet. **Læs dommen her.**

## 4. Arbejdstid

### **4.1 En ansat uden højeste tjenestetid havde ikke krav på vederlag for rådighedstjeneste**

Tilkendegivelse af 25. august 2006 i faglig voldgift.

En medarbejder ved en dansk ambassade i udlandet havde fået pålagt at stå til rådighed efter en såkaldt ”mobiltelefonmodel”.

Den ansatte var omfattet organisationsaftalen for kontorfunktionærer. Det fremgår af organisationsaftalen, at arbejdstidsaftalen for tjenestemænd gælder. Af denne aftales § 8 fremgår, at en tredjedel af den rådighedstid, den ansatte må opholde sig i hjemmet medregnes som tjeneste.

Selv om det måtte lægges til grund, at opkaldene til medarbejderens mobiltelefon havde været af yderst begrænset omfang, fandt opmanden, at mobiltelefonordningen var omfattet af rådighedstjenestebegrebet i arbejdstidsaftalens § 8.

Imidlertid var medarbejderen ansat i en stilling uden højeste arbejdstid. Af organisationsaftalen fremgik udtrykkeligt, at der kun ydes overtidsbetaling for ansatte uden højeste arbejdstid, såfremt det er tale om overarbejde af ”større omfang”, og da som et ”passende vederlag, fastsat under hensyn til hensyn til den ansattes lønmæssige indplacering”.

Over for denne udtrykkelige regel i organisationsaftalen fandt opmanden ikke grundlag for, at den ansatte havde krav på betaling for sin rådighed. [Læs tilkendegivelsen her.](#)

### **4.2 Ansatte, der blev sendt hjem pga. andre faggruppers arbejdsnedlæggelse, kunne ikke få overarbejdsbetaling**

Kendelse af 13. oktober 2006 i faglig voldgift

Det fremgik af en organisationsaftale, at den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer, og at arbejdstiden opgøres månedsvis. Overarbejde betales med tillæg på 50 %.

Det fremgik endvidere af organisationsaftalen, at der skal foreligge en arbejdsplan for 2 uger, og at arbejdsplanen kan ændres ved væsentlige ændringer.

På en arbejdsplads blev der normalt arbejdet 8 – 9 timer pr. dag, og det var derfor typisk nødvendigt at justere med 2 såkaldte ” nul dage ”, dvs., arbejdsfri dage, for at undgå, at den månedlige normtid ikke blev overskredet.

En medarbejder havde udført arbejde på 2 nul dage. I slutningen af måneden var den ansatte blevet hjemsendt pga. andre faggruppers overenskomststridige arbejdsnedlæggelse. Den hjemsendte tid blev herefter fratrukket i opgørelsen for overarbejdsbetaling.

Opmanden lagde til grund, at det først ved månedens udgang kan gøres op, om der foreligger overarbejde. Arbejdsfri timer, som en medarbejder opnår pga. hjemsendelse som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse skal fragå i opgørelsen. Dette gælder også, selv om arbejdstidsændringen ikke er varslet, fordi arbejdsplanen i henhold til organisationsaftalen kan ændres uden varsel ved væsentlige ændringer.

Dette gælder også selv om der ikke sker fradrag ved fradrag som følge af sygdom, da dette er en nødvendig som følge af funktionærlovens § 5.

Det gælder også selv om en hjemsendelse ikke har lønmæssige konsekvenser for medarbejdere, som ikke i månedens løb har udført arbejde ud over den almindelige arbejdsplan. Dette skyldes, at arbejdsgiveren har pligt til at betale medarbejderne deres sædvanlige løn, også selv om arbejdsgiveren er forhindret i at modtage deres arbejdsydelse. **Læs kendelsen her.**

## 5. Fortolkning

### **5.1. Pensionsdækningsbidrag indgik ikke i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse**

Østre Landsrets dom af 8. marts 2006.

Mod Forsvarets Personeltjeneste var der nedlagt påstand om, at en overenskomstan-sat medarbejder med en tjenestemandslignende pensionsordning skal have indregnet et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af lønnen, som arbejdsgiveren overførte til fi-nanslovens § 36, i en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Medarbejderen var ansat som funktionær i forsvaret med ret til pension efter lov om pensionering af civilt personel i forsvaret. Denne lov tillægger de ansatte en tjene-stemandslignende pensionsordning. Pensionsudgiften afholdes af staten over finans-loven, og der indbetales ikke pensionsbidrag til en pensionskasse eller forsikrings-selskab.

Forsvaret betaler et pensionsdækningsbidrag til Finansministeriet (finanslovens § 36) på 15 pct. af lønnen. Der er tale om en bevillingsretlig regel og ikke en overens-komstmæssig bestemmelse. Det var i medarbejderens ansættelsesbrev anført, at forsvaret betaler et pensionsbidrag på 15 pct. af lønnen.

Sagsøgeren gjorde gældende at pensionsdækningsbidraget skal indregnes i grundlaget for beregning af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, ligesom tilfæl-det efter retspraksis er for funktionærer, der har en normal arbejdsmarkedspensions-ordning.

Østre Landsret gav imidlertid Forsvarets Personeltjeneste medhold i, at størrelsen af medarbejderens pension ikke var baseret på indbetalte bidrag men på hans pensions-alder og løn på fratrædelsestidspunktet.

Overførslen af et pensionsdækningsbidrag til Finansministeriet var således ikke et beløb, der tilkom den ansatte. Der var derfor ikke grundlag for at anse dette beløb for en del af lønnen med den virkning, at det skal indgå ved beregning af fratrædel-sesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Den omstændighed, at de 15 pct. var omtalt i den medarbejderens ansættelsesbrev som et pensionsbidrag kunne ikke føre til andet resultat, hvorfor Forsvarets Personeltjeneste blev frifundet. **Læs dommen her.**

### **5.2 Honorering af nye eksamensformer**

Kendelse af 1. juni 2006 i faglig voldgift

Finansministeriet fik medhold i, at der i forbindelse med gymnasiereformen var indført nye eksamensformer.

Opmanden anførte, at der ikke var holdepunkter for at antage, at de nye eksamensformer havde været nævnt, endsiige forhandlet ved overenskomstfornyelsen.

De nye eksamensformer var derfor ikke omfattet af en generel akkord om grundtakst for mundtlige eksamener.

Grundtaksten til eksaminator(er) og censor skulle derfor aftales lokalt på skolen efter en bestemmelse i den hidtidige overenskomst. **Læs kendelsen her.**

### **5.3 I strid med overenskomst at kræve lokale aftaler godkendt centralt**

Kendelse af 28. juni 2006 i faglig voldgift.

Efter overenskomsten mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) for lærere gymnasieskoler mv. skal tid til forberedelse for 30 procent af undervisningen aftales lokalt under hensyntagen til lokale forhold.

Finansministeriet blev gjort bekendt med, at GL fik forelagt de lokale aftaler til godkendelse, og at GL generelt afviste at godkende aftaler med en forberedelsesfaktor på under 1,33.

Finansministeriet gjorde gældende, at det er i strid med overenskomsten, at kræve lokaler aftaler godkendt centralt.

Finansministeriet gjorde endvidere gældende, at det er i strid med overenskomsten, at udelukke indgåelse af aftaler med en forberedelsesfaktor under 1,33.

Opmanden fandt, at anvendelsen af ordene ”lokalt aftalt” i overenskomsten indebærer, at, at der kræver meget stærke holdepunkter for at nå til, at der hermed kun me-



nes ”forhandles lokalt”, således at en lokalt indgået aftale først er en aftale, når den er godkendt centralt.

Opmanden fandt ikke grundlag for at følge GL’s standpunkt, hvorefter lokalt indgåede aftaler kan kræves godkendt centralt, i hvert fald når det – som tilfældet er – reelt indebærer, at der ingen aftalekompetence ligger hos den lokale tillidsrepræsentant. I konsekvens heraf var det også i strid med overenskomsten, når GL ved sin konsekvente og unuancerede nægtelse af at godkende aftaler, der indebærer en lavere forberedelsesfaktor end 1,33 udelukkede, at tillidsrepræsentanten for en skole kunne indgå sådanne aftaler med skolens rektor.

Finansministeriet fik ikke medhold i en nedlagt påstand om en bod på 100.000 kr. Dette begrundede opmanden bl.a. med, at det ikke ses, at GL bevidst har ønsket at handle overenskomststridigt. **Læs kendelsen her.**



## 2. STATISTIK OVER ARBEJDSNEDLÆGGELSER

Nedenfor følger statistik over arbejdsnedlæggelser på det statslige område i perioden 1993 – 2006

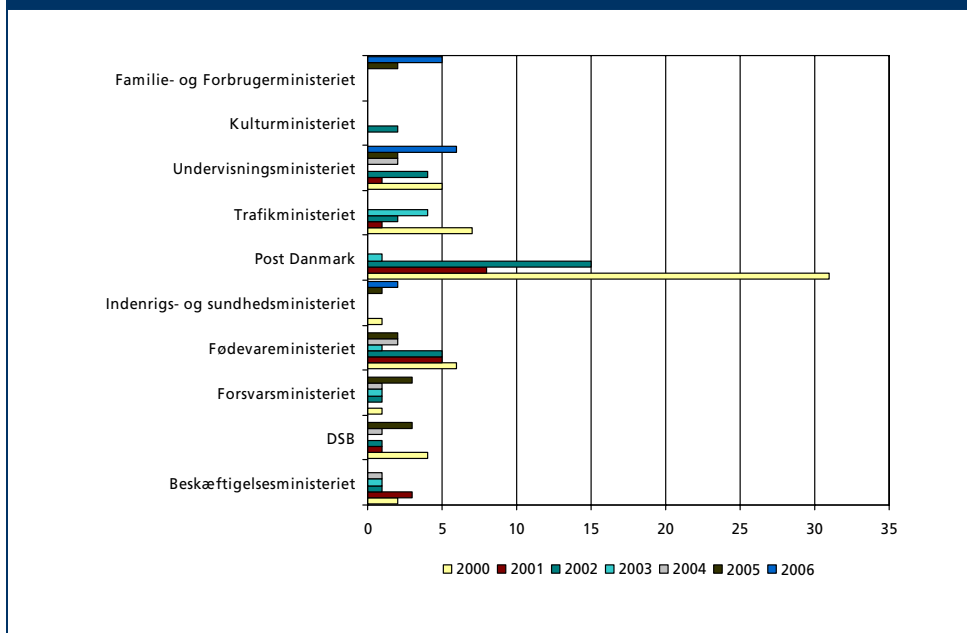
Siden 1993 har der i gennemsnit været 30 arbejdsnedlæggelser på det statslige område hvert år. Gennemsnittet dækker over et udsving fra 8 til 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til 2006 har næsten 25.000 statsansatte deltaget i arbejdsnedlæggelser. Dette har medført over 28.000 tabte arbejdsdage. Der gøres opmærksom på, at Post Danmark ikke er medtaget i statistikken efter året 2002, fordi det er blevet omdannet til aktieselskab.

**Tabel 1: Arbejdsnedlæggelser, 1993-2006**

<b>Periode</b>	<b>Antal</b>	<b>Antal personer i arbejdsnedlæggelse</b>	<b>Antal tabte arbejdsdage</b>
1993	18	1.462	1.525
1994	56	2.307	1.742
1995	36	4.073	3.120
1996	22	1.354	1.085
1997	43	2.449	3.336
1998	80	3.788	3.628
1999	36	1.391	1.899
2000	58	2.246	1.965
2001	19	944	1.080
2002	31	1.246	706
2003	8	2.530	7.441
2004	9	140	68
2005	11	640	567
2006	13	527	729
<b>I alt</b>	<b>419</b>	<b>24.457</b>	<b>28.324</b>
<b>Gennemsnit</b>	<b>30</b>	<b>1.747</b>	<b>2.023</b>

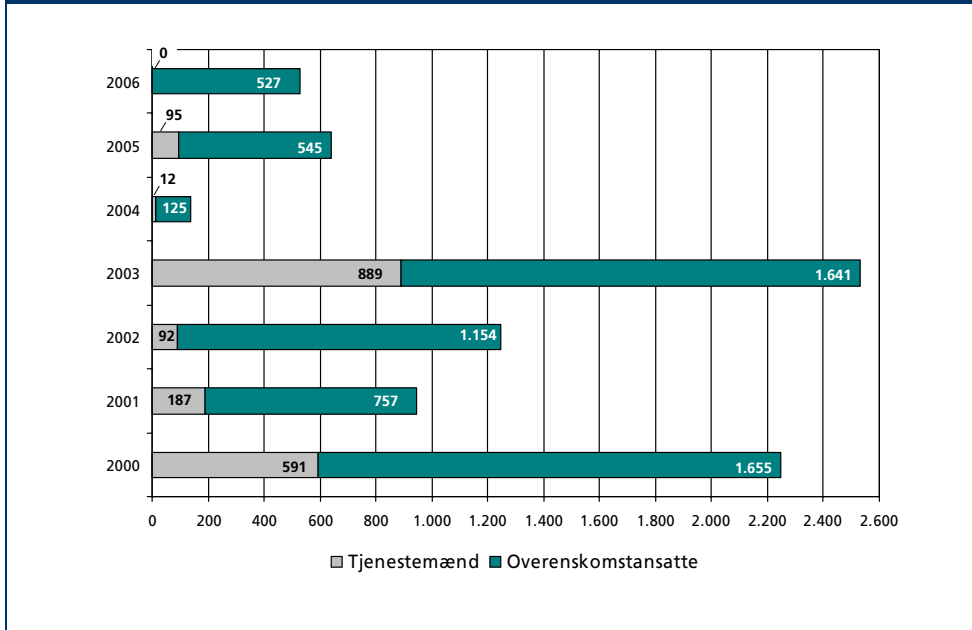
Kilde: Statens personale i tal 2001 og indberetninger fra ministerier og styrelser.

Figur 1: Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000-2006



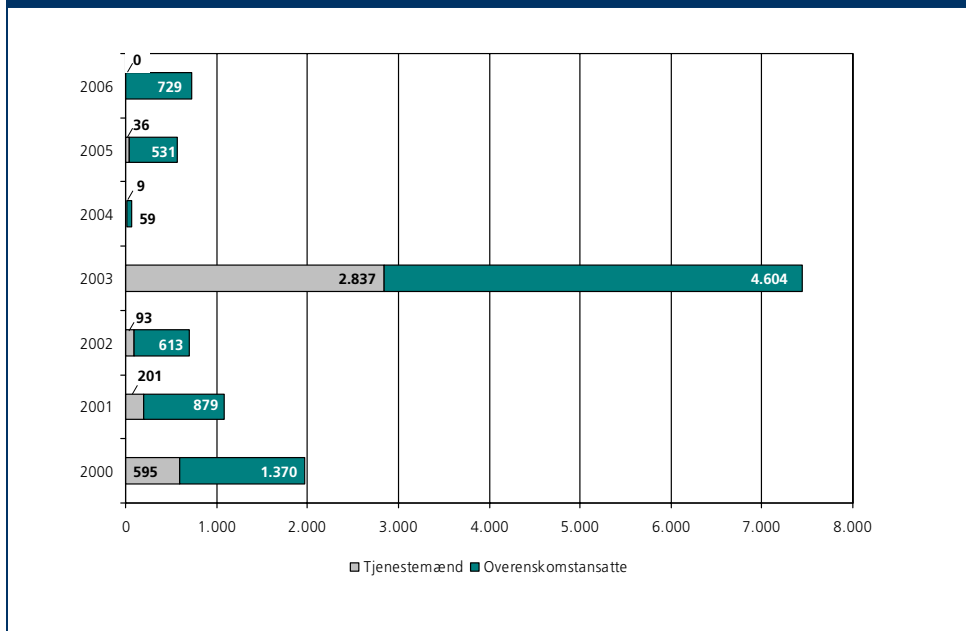
Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

Figur 2: Arbejdsnedlæggelser fordelt på tjenestemænd og overenskomstansatte



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

**Figur 3: Antal tabte arbejdsdage**



Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

**Tabel 2: Årsager til arbejdsnedlæggelser**

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

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

### 3. RELEVANTE LINKS

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

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

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

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

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

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

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

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











**Personalestyrelsen**

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

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