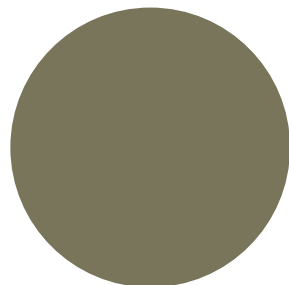




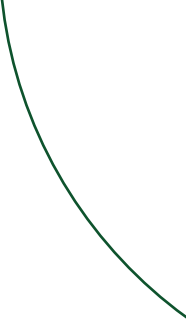
PERSONALESTYRELSEN
FINANSMINISTERIET



Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2009

April 2010





Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2009

April 2010

Statens arbejdsretlige domme og kendelser 2009

Udgivet april 2010

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er udelukkende udgivet elektronisk.

Henvendelse om publikationen
kan i øvrigt ske til:

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

Publikationen kan hentes på
Personalestyrelsens hjemmeside
www.perst.dk

Design BGRAPHIC, Personalestyrelsen
Foto Rune Steen Johnson

Elektronisk publikation
ISBN 87-7956-353-8

Indhold

	Forord	3
1	Referat af afgørelser	5
	1. Afskedigelse	5
	2. Arbejdstid	8
	3. Forhandlingsret	10
	4. Andre emner	10
2	Statistik over arbejdsnedlæggelser	15
3	Relevante links	19

Forord

Denne domssamling indeholder kendelser, tilkendegivelser og endelige domme fra året 2009, 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 7 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

Dette afsnit indeholder referater af samtlige kendelser, tilkendegivelser, og endelige domme fra året 2009, hvor der er truffet afgørelse i sager anlagt ved domstole eller faglig voldgift om løn - og andre ansættelsesvilkår, hvor Finansministeriet har kompetencen. Efter referatet findes et link til selve afgørelsen.

Samlingen indeholder 10 sager. 2 sager var anlagt af Personalestyrelsen/en statsinstitution og 8 sager var anlagt af faglige organisationer.

3 sager var anlagt ved domstolene og 7 ved faglig voldgift.

Personalestyrelsen/institutionen fik medhold i 8 sager. De faglige organisationer fik medhold i 2 sager.

Afgørelserne er opdelt i følgende emner:

1. Afskedigelse
2. Arbejdstid
3. Forhandlingsret
4. Andre emner

1. Afskedigelse

1.1 Bortvisning af økonomichef for at have optrådt illoyalt og overtrådt tavshedspligt var berettiget

Tilkendegivelse af 7. januar 2009 i faglig voldgift.

En økonomichef sagde sin stilling op, og parterne aftalte efterfølgende, at den ansatte i opsigelsesperioden blev fritstillet.

Den ansatte blev efterfølgende bortvist med den begrundelse, at den pågældende havde optrådt illoyalt og overtrådt sin tavshedspligt ved at videregive fortrolige og interne sagsakter.

Opmanden fandt, at der var fornødent grundlag til at bortvise den ansatte. Det forhold, at den ansatte blev bortvist på et tidspunkt, hvor den ansatte var fritstillet efter

at der var aftalt en fratrædelsesordning, kunne ikke føre til et andet resultat, idet den grove misligholdelse klart var en bristende forudsætning for ansættelsesmyndighedens indgåelse af fratrædelsesaftalen.

Læs tilkendegivelsen.

1.2 Afskedigelse af en medarbejder for at have optrådt illoyalt ved at medvirke ved opstart af konkurrerende virksomhed var ikke berettiget

Tilkendegivelse af 29. januar 2009 i faglig voldgift.

En ansat blev afskediget med den begrundelse, at den pågældende havde udvist svigtende dømmekraft ved at være engageret i en konkurrerende virksomheds aktiviteter og ikke informere sin leder om dette engagement. Endvidere blev afskedigelsen begrundet med, at den ansatte havde optrådt illoyalt ved at udføre arbejde i forbindelse med opstarten af virksomheden.

Opmanden fandt, at den ansatte ved sit arbejde for virksomheden havde tilsidesat sine forpligtelser over for sin arbejdsgiver navnlig pga. interessekonflikter. Endvidere fandt opmanden, at den ansatte havde tilsidesat sine forpligtelser ved ikke at informere sin arbejdsgiver om sit arbejde for virksomheden.

Opmanden fandt, at en advarsel til den ansatte kunne komme på tale, men ikke en afskedigelse, også når henses til, at en anden medarbejder for et mere graverende forhold alene fik en advarsel.

Opmanden fandt herefter, at en afskedigelse af den ansatte ikke har været rimeligt begrundet.

Læs tilkendegivelsen.

1.3 Afskedigelse af en ledende medarbejder i SKAT var berettiget, da den pågældende havde en særlig forpligtelse til at udvise acceptabel optræden i relation til skatte- og afgiftslovgivningen

Kendelse af 5. februar 2009 i faglig voldgift.

Primo 2008 bragte et dagblad artikler om, at en ledende medarbejder ved SKAT i forbindelse med forhandlinger om et køb af en grund i Spanien 2004/2005 havde været indstillet på at medvirke til skatteunddragelse i forhold til den spanske stat.

Omtalen førte til en intern revisionsundersøgelse i SKAT. På denne baggrund afskedigede Skatteministeriet lederen i april 2008. Begrundelsen var, at den pågældendes optræden i forhandlingerne om grunden var uforenelig med deorumkravet, som gælder for hans stilling.

DJØF gjorde gældende, at afskedigelsen var uberettiget, og nedlagde påstand om, at der skulle ydes et fratrædelsesbeløb på 12 måneders løn efter lederens åremålsaftale samt en godtgørelse på 12 måneders løn for urimelig afskedigelse.

Opmanden lagde vægt på, at sælgeren af grunden fra starten havde gjort det klart for køberne, herunder den pågældende leder, at der skulle opereres dels med en officiel købesum, dels en uofficiel købesum, som skulle hemmeligholdes over for de spanske myndigheder.

Endvidere lagde opmanden vægt på, at lederen var klar over, at ordningen var ulovlig og indebar momsunddragelse, og at lederen under hele forløbet – uanset visse betæneligheder – gav udtryk for en accepterende holdning til ordningen over for sælger.

Efter tjenestemandenslovens § 10 skal en tjenestemand såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Det er fast antaget, at denne deorumforskrift også gælder for overenskomstansatte.

I kraft af sin stilling havde lederen en særlig forpligtelse til at udvise en acceptabel optræden i relation til overholdelse af skatte- og afgiftslovgivningen dels af hensyn til skatteforvaltningens omdømme, dels af hensyn til de underordnede medarbejdere.

Lederen havde pligt til straks at sige fra over for sælgers ønske om den omhandlede ordning. Den accepterende holdning under et langvarigt forløb måtte vurderes med betydelig alvor, uanset at ordningen ikke blev gennemført. Dermed var værdighedskravene i dekorumsforskriften tilsidesat, og afskedigelsen berettiget og disciplinært begrundet. Herefter blev Finansministeriet frifundet.

Læs tilkendegivelsen.

1.4 En tillidsrepræsentant kunne afskediges pga. besparelser og uden forlænget opsigelsesvarsel

Tilkendegivelse af 2. oktober 2009 i faglig voldgift.

En tillidsrepræsentantbeskyttet psykolog ansat ved en sygeplejeskole blev afskediget pga. besparelser.

Opmanden lagde til grund, at det var nødvendigt at gennemføre afskedigelser pga. vanskeligheder for skolens økonomi, bl.a. pga. et forventet faldende elevtal. Sygeplejeskolen, der havde selvstændigt budgetansvar, var en del af en professionshøjskole.

Opmanden fandt ikke grundlag for at kritisere, at skolen, med hensyn til en ny studieordning, der havde resulteret i mindre fokus på humane og samfundsvidenskabelige fag, valgte at afskedige én af skolens to psykologer. Der var heller ikke grund til at kritisere, at skolen valgte at beholde den af de to psykologer, der desuden var lektorbedømt og oprindelig sygeplejerskeuddannet. På den baggrund var der tvingende årsager til at afskedige psykologen med tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Da afskedigelsen var begrundet i arbejdsmangel, kunne tillidsrepræsentanten opsiges med sit individuelle opsigelsesvarsel, jf. tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 3, nr. 2, i stedet for det forlængede varsel efter tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 3, nr. 1. Dette gjaldt også, selvom sygeplejeskolen ved en fejl havde opsagt tillidsrepræsentanten med det forlængede varsel, der gjaldt efter den hidtidige tillidsrepræsentantaftale.

Læs tilkendegivelsen.

1.5 Bortvisning af en tillidsrepræsentantbeskyttet sikkerhedsrepræsentant var berettiget

Tilkendegivelse af 5. oktober 2009 i faglig voldgift.

En tillidsrepræsentantbeskyttet sikkerhedsrepræsentant havde på en personaleauktion købt en bærbar computer, som havde været anvendt af kirketjeneren.

Computeren var solgt med klar besked om, at den ikke måtte fjernes fra sognegården, inden den var blevet renset af kirkens eksterne it-konsulent.

Sikkerhedsrepræsentanten tog ikke desto mindre computeren med hjem, hvorefter hun fik kirketjeneren til at udlevere passwordet til computeren ved at bibringe ham den forståelse, at hun var i færd med at få computeren renset. Ved hjælp af passwordet skaffede hun sig adgang til computeren, hvor hun åbnede flere dokumenter.

Opmanden fandt, at sikkerhedsrepræsentanten ved:

1. at tilsidesætte en klar, velbegrundet og umisforståelig instruks om ikke at fjerne computeren fra sognegården,
2. at misbruge det kollegiale tillidsforhold til under falske foregiver at få en kollega til at udlevere passwordet til computeren, som hun vidste ikke måtte fjernes, før den var renset, og
3. at skaffe sig adgang til computerens indhold under benyttelse af passwordet, havde begået et så alvorligt og groft tillidsbrud, at bortvisning måtte anses for fuldt ud berettiget.

Læs tilkendegivelsen.

2. Arbejdstid

2.1 Spørgsmål om hvilke elementer der indgår i løn under sygdom

Tilkendegivelse af 28. februar 2009 i faglig voldgift.

Sagen drejede sig om, hvorvidt en ekstravagt, som en tilsynsfunktionær havde aftalt at påtage sig på en arbejdsfri dag (0-dag), skulle indgå i opgørelsen af arbejdstiden

efter § 5, nr. 2, i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, uanset at tilsynsfunktionæren blev sygemeldt inden påbegyndelsen af det planlagte ekstraarbejde.

Opmanden henviste til § 9 i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og OAO - S, hvorefter medarbejderne er omfattet af aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Opmanden henviste tillige til fællesoverenskomstens § 12, hvorefter ”Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003”. Dette cirkulære vedrører beregning af løn under betalt fravær mv.

Opmanden udtalte følgende: ”§ 5 i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten fastlægger, hvorledes den præsterede arbejdstid skal opgøres i en normperiode. For de dage i perioden, hvor der faktisk har været præsteret arbejde, følger det af § 5, nr. 1, at der i den præsterede arbejdstid skal medregnes tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Det fremgår dernæst af § 5, nr. 2, at der for ”dage med ret til fravær med løn” skal medregnes ”det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag”. Sådanne dage er bl.a. sygedage. Ved fortolkningen af, hvornår sygefravær begrundes ret til fravær med løn, må imidlertid medinddrages bestemmelserne i ovennævnte cirkulære (*red.: cirk. af 1. december 2003*). Udtrykket ”det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag” kan derfor ikke antages at give krav på, at der i arbejdstidsopgørelsen skal medregnes planlagt arbejde, der har karakter af ekstraarbejde.”

Opmanden konkluderede: ”I de situationer, som sagen angår, var der for de pågældende tilsynsfunktionærer i forvejen fastlagt et vagtskema, som udfyldte de pågældende månedsnorm, og det arbejde, som var planlagt på de pågældendes 0-dage, ville derfor ved periodens udløb begrunde krav på over- og merarbejdsgodtgørelse efter arbejdstidsaftalens § 6, medmindre der skete en reduktion i periodens resterende skemalagte vagter for de pågældende tilsynsfunktionærer. Det planlagte arbejde havde dermed karakter af tilbudt ekstraarbejde, og dette gælder, uanset at det først ved periodens udløb endeligt ville kunne opgøres, om der ville komme til at foreligge overarbejde i arbejdstidsaftalens forstand.”

På den baggrund tilkendegav opmanden, at Personalestyrelsens påstand om frifindelse måtte tages til følge.

Læs tilkendegivelsen.

3. Forhandlingsret

3.1 Faglig organisation havde ikke krav på at forhandle overenskomst på et område, som allerede er dækket af en overenskomst

Højesterets dom af 12. maj 2009.

Personalestyrelsen afviste at forhandle overenskomst med en organisation. Dette begrundedes med, at der allerede var fornyet en organisationsaftale, som dækkede de ansatte, samt med at Personalestyrelsen ønsker at forenkle administrationen af området, og derfor ikke ønsker paralleloverenskomster.

Retten fandt ikke, at Personalestyrelsen ved at afvise at optage forhandlinger havde tilsidesat almindelige forvaltningsretlige principper, herunder princippet om ligestilling.

Faggruppen som organisationen krævede forhandlingsret for, var dækket af en organisationsaftale, der omfattede ca. 300 ansatte, og allerede fordi organisationen med kun 34 medlemmer ikke kunne anses for at være repræsentativ på området, havde Personalestyrelsen ved ikke at indgå en overenskomst med organisationen ikke tilsidesat forpligtelser, som fremgår af artikel 11 sammenholdt med artikel 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Læs landsrettens dom.

Læs Højesterets dom.

4. Andre emner

4.1 Geografisk flytning af tre kontorfunktionærer i forbindelse med kommunalreformen udgjorde ikke en væsentlig stillingsændring

Østre landsrets dom af 22. januar 2009.

Tre kontorfunktionærer blev overført til staten fra henholdsvis Silkeborg og Nyborg kommune i forbindelse med fusionen mellem de kommunale og statslige skatte- og inddrivelsesmyndigheder.

Overførslen til ansættelse i SKAT betød, at de to kontorfunktionærer, der blev overført fra Silkeborg kommune, fremover skulle gøre tjeneste i Viby J. Den tredje skulle fremover gøre tjeneste i Skattecenter Odense. Placeringen i Skattecenter Odense skete i overensstemmelse med den pågældendes ønske.

HK Danmark anlagde, som mandatar for de tre kontorfunktionærer, sag mod SKAT med påstand om, at ændringen i arbejdsstedernes placering udgjorde en væsentlig stillingsændring. Som konsekvens heraf skulle SKAT - i en periode svarende til opsigelsesperioden - betale de forøgede transportudgifter, ligesom den forøgede transporttid skulle indgå i arbejdstiden.

SKAT's påstand var frifindelse.

Landsretten lagde til grund, at ingen samlet transporttid var øget med mere end 91 minutter, og at ingen samlet daglig afstand var øget med mere end 47, 1 km.

Landsretten lagde endvidere til grund, hvad kontorfunktionærerne havde oplyst om transportforholdene mv. og fandt herefter, at der ikke var godtgjort ændringer i de pågældende tjenesteforhold, som gjorde disse væsentligt mere byrdefulde. Der var derfor ikke grundlag for at tilkende overarbejdsbetaling og kørselsgodtgørelse.

Landsretten frifandt herefter SKAT.

Læs byrettens dom.

Læs landsrettens dom.

4.2 Opgørelse af omsorgsdage for lærere ved efterskoler

Kendelse af 19. februar 2009 i faglig voldgift.

Sagen angik, hvordan opgørelsen af omsorgstimer skal foretages for lærere ved efterskoler.

Personalestyrelsen gjorde gældende, at LC ved passivitet stiltiende havde accepteret fortolkningen af reglerne om omsorgsdage mv. i en vejledning udsendt af Personalestyrelsen. Opmanden fandt efter omstændighederne ikke tilstrækkeligt grundlag for at anse den langvarige passivitet som en stiltiende accept.

Opmanden fandt dog, at Personalestyrelsens fortolkning i vejledningen var rigtig.

I kendelsen bemærkede opmanden bl.a., at efter aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage og det tilhørende cirkulære ” - har en ansat, der har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, fødsel og adoption, herudover ret til i alt 10 omsorgsdage. For ansatte, der – som f.eks. lærere på efterskoler – har ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde, bør forbruget af omsorgsdage ifølge cirkulæret opgøres i timer, idet én omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat. De 10 omsorgsdage svarer således til 74 timer for en fuldtidsansat. Der sondres i aftalen og cirkulæret ikke mellem forskellige former for ansættelse eller forskellige sammensætninger af arbejdsopgaverne, herunder hvor mange timer der er afsat til de enkelte arbejdsopgaver. Det må derfor også på den baggrund antages, at aftalen forudsætter, at en omsorgsdag skal beregnes forholdsmæssigt i forhold til den samlede arbejdstid, der for en fuldtidsansat er fastsat ud fra en norm på 1924 timer årligt. Der er ikke grundlag for en anderledes forståelse for så vidt angår lærere på efterskoleområdet.”

Opmanden mente ikke, at det kunne antages, at det ved indgåelsen af en ny arbejdstidsaftale i 2000 med opdeling af arbejdstiden i skoletid og egentid havde været til sigtet at påvirke retten til omsorgsdage eller – timer. For en fuldtidsansat lærer er den samlede årlige arbejdstid fortsat fastsat ud fra en norm på 1924 timer, og der er fortsat ret til 74 omsorgstimer. Denne ret påvirkes ikke af, at en bestemt andel af det årlige antal arbejdstimer afsættes til egentid.

Opmanden fandt det derfor i overensstemmelse med aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage, at omsorgstimerne skal beregnes i forhold til den samlede arbejdstid og ikke kun til den del af lærernes arbejdstid, der er betegnet som skoletid. Persona-

lestyrelsens generelle vejledninger om omsorgsdage kan ikke tages til udtryk for anden forståelse.

Læs kendelsen.

4.3 I forbindelse med forflyttelse af 5 ansatte kunne arbejdsgiveren ikke bevise, at der ikke var sket forskelsbehandling pga. alder.

Østre landsrets dom af 11. november 2009.

I forbindelse med en strukturændring var 5 kontorfunktionærer ansat ved SKAT udpeget til at flytte arbejdssted fra Maribo til Ringkøbing.

Retten fandt, at der var anledning til at formode, at de ansattes alder havde indflydelse på, hvilke ansatte, der skulle forflyttes. Bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket påhvilede herefter SKAT, jf. ligebehandlingslovens § 7a.

Retten fandt ikke, at SKAT havde bevist, at dette princip ikke var krænket.

Da forflyttelsen reelt indebar en opsigelse, og da de 5 ansatte alle havde mere end 25 års anciennitet, fik hver af de ansatte en godtgørelse på 200.000,- kr.

Læs byrettens dom.

Læs landsrettens dom.

2. Statistik over arbejdsnedlæggelser

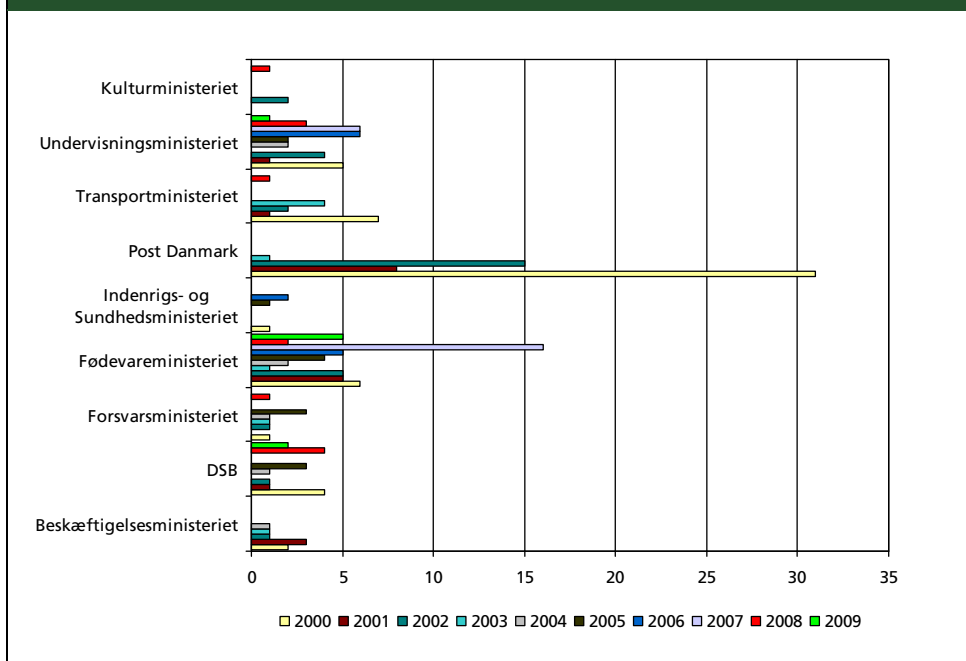
Nedenfor følger statistik over arbejdsnedlæggelser på det statslige område i perioden 1993 – 2009.

Siden 1993 har der på det statslige område i gennemsnit været 28 arbejdsnedlæggelser pr. år. Gennemsnittet dækker over et udsving fra 8 til 80 arbejdsnedlæggelser. I perioden fra 1993 til og med 2009 har over 26.000 statsansatte deltaget i arbejdsnedlæggelser. Dette har medført over 30.000 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 – 2009			
Periode	Antal	Antal personer i arbejdsnedlæggelse	Antal tabte arbejdsdage
1993	18	1.462	1.525
1994	56	2.307	1.742
1995	36	4.073	3.120
1996	22	1.354	1.085
1997	43	2.449	3.336
1998	80	3.788	3.628
1999	36	1.391	1.899
2000	58	2.246	1.965
2001	19	944	1.080
2002	31	1.246	706
2003	8	2.530	7.441
2004	9	140	68
2005	11	640	567
2006	13	527	729
2007	22	481	696
2008	12	676	499
2009	8	201	83
I alt	482	26.455	30.169
<i>Gennemsnit</i>	28	1.556	1.775

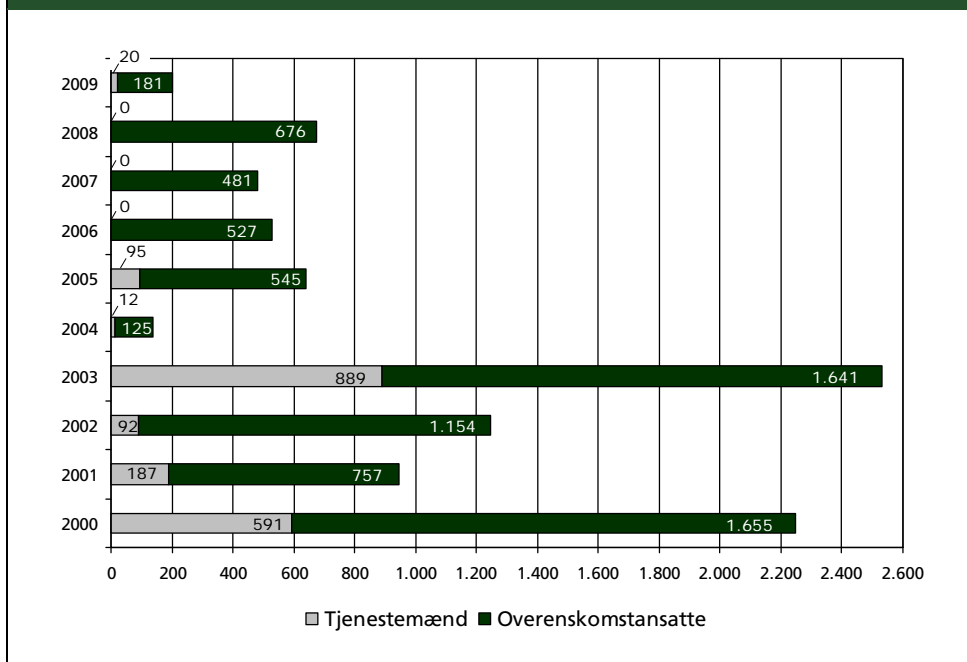
Kilde: Statens personale i tal og indberetninger fra ministerier og styrelser.

Figur 1: Arbejdsnedlæggelser fordelt på ministerområde, 2000 – 2009



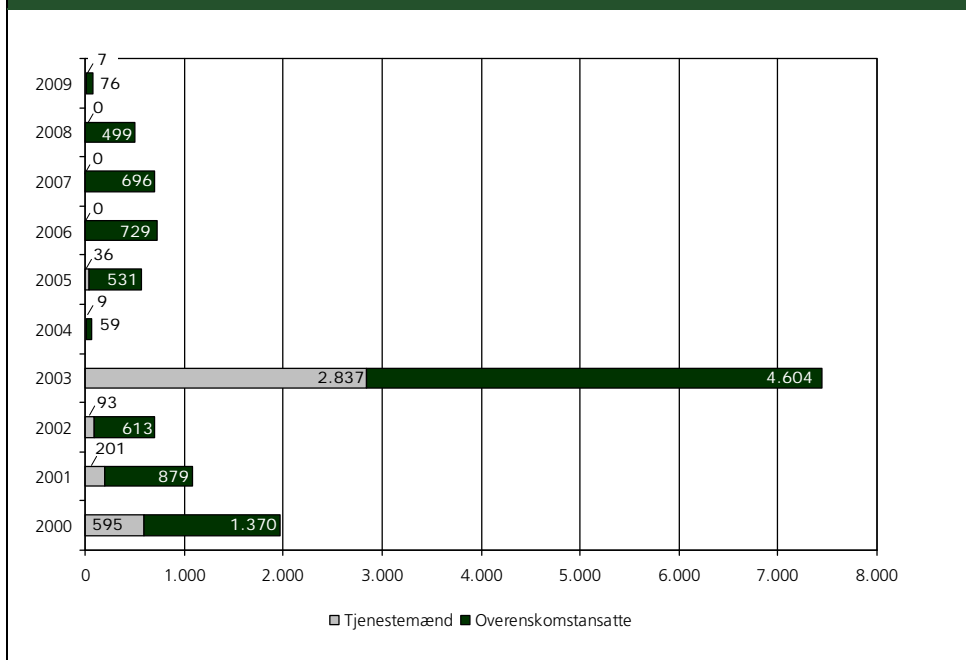
Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

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 (angivet i pct.)

Årsag	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Lønforhold	6,7	21,1	29,0	0	0	9,1	0	4,5	25,0	37,5
Samarbejde	6,7	10,5	9,7	22,2	0	54,5	23,0	4,5	25,0	50,0
Arbejds miljø	1,7	0	6,5	0	11,1	0	7,7	4,5	0	0
Personale- reduktioner	1,7	15,8	3,2	22,2	33,3	27,3	15,4	0	0	0
Generelle arbejds vilkår	81,7	47,4	48,4	55,6	55,6	9,1	53,9	86,4	50,0	12,5
Organisations- medlemskab	1,7	5,3	3,2	0	0	0	0	0	0	0

Kilde: Indberetninger fra ministerier og styrelser.

3. Relevante links

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

Personalestyrelsen
www.perst.dk

