



Arbejdsrettens Dag 14. maj 2025

Nyt fra Arbejdsretten og Højesteret ved Oliver Talevski

Arbejdsretten



Organisationsfjendtlig adfærd

Dom af 6. maj 2024 (2023-786)

Dom af 24. april 2025 (2024-351)

Entreprise eller udleje

Dom af 11. juli 2024 (2023-799 m.fl.)

Dom af 23. september 2024 (2022-668)

Misbrug af ledelsesretten

Dom af 16. september 2024 (2023-2)

Dom af 24. april 2025 (2024-351), jf. ovf.

Virksomhedsoverdragelsesloven

Dom af 3. december 2024 (2023-1158)

Arbejdsnedlæggelse

Dom af 25. februar 2025 (2024-431)

Kontrolforanstaltninger

Dom af 25. april 2025 (2024-645)

Arbejdsretten



Dom af 6. maj 2024 – organisationsfjendtlig adfærd?

Nogle medarbejdere var medlemmer af HK; andre medarbejdere var medlemmer af Lederne

Protokollat med HK af 29. september 2021: bl.a. engangsbeløb til hver medarbejder på 45.000 kr.; aftale med Lederne af 4. oktober 2021: bl.a. engangsbeløb til hver medarbejder på 50.000 kr.

Arbejdsretten



Dom af 24. april 2025 – organisationsfjendtlig adfærd eller misbrug af ledelsesretten?

1/11-1993: A blev ansat i Odense Kommune som pædagogmedhjælper i daginstitutionen X og modtog funktionstillæg for "Skovprojekt" og for "Ansvar for chaufførfunktion".

2008: A blev valgt som fællestillidsrepræsentant på fuld tid. Som en del af lønnen modtog hun de ovennævnte funktionstillæg.

2014: Skovprojektet ophørte, men A modtog fortsat sine funktionstillæg.

2016 og 2018: Lønforhandlinger. Funktionstillæggene blev ikke berørt.

Februar 2021: Kommunen meddelte A, at hendes funktionstillæg ophørte.

Udgangen af januar 2024: A ophørte i stillingen som fællestillidsrepræsentant.

A fik medhold i, at hun havde ret til funktionstillæggene, indtil hun ophørte som tillidsrepræsentant.



Arbejdsretten

Dom af 11. juli 2024 – entreprise eller arbejdsudleje?

Tre medarbejdere i A ApS var i perioder i 2018 og 2019 via enterpriseselskaberne TL ApS, F ApS og E ApS udsendt til at arbejde på planteskolen B.

Arbejdsretten fandt, at de reelt var arbejdsudlejet med planteskolen B som deres arbejdsgiver.

A ApS var vikarbureau i vikarlovens forstand og havde fuldt indseende med, hvad der foregik i de tre enterpriseselskaber. A ApS var efter vikarlovens § 3 ansvarlig for at sikre, at de ansatte blev aflønnet efter den overenskomst, der gjaldt for B.

Det var uden betydning, at A ApS udsendte vikarerne til virksomheder, der videreudsendte dem til den reelle brugervirksomhed.

De tre medarbejdere fik herefter efterbetalt 700.000 kr. i løn, fik en godtgørelse efter vikarloven på i alt 125.000 kr. og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på i alt 30.000 kr.

Arbejdsretten



Dom af 23. september 2024: entreprise eller arbejdsudleje?

Den litauiske virksomhed A skulle som underentreprenør udføre murerarbejde på et byggeri i Kolding.

A indgik aftale med den litauiske virksomhed B om udførelse af murerarbejdet i Kolding.

Arbejdet blev udført af i alt 10 udenlandske arbejdstagere ansat i B.

Der var ifølge Arbejdsretten tale om arbejdsudleje fra B til A. A var den reelle arbejdsgiver.

A havde tiltrådt mureroverenskomsten, og den var brudt. Bod på 250.000 kr.

Dom af 16. september 2024 – misbrug af ledelsesretten?

At anmode ansøgere til stillinger som Cargo-medarbejdere om at medvirke til en CDT-test var ikke i strid med ledelsesretten, jf. dom af 3. oktober 2022.

Det var heller ikke i strid med ledelsesretten at anvende CDT-testen til at frasortere medarbejdere. Testen var tilstrækkeligt præcis og valid.

Arbejdsretten



Dom af 3. december 2024 – virksomhedsoverdragelse?

Premed A/S overtog ambulancetjeneste mv. fra Falck i Nordjylland.

Hovedparten af medarbejderne i Falck blev ansat i Premed.

Premed overtog ikke medicinsk udstyr eller andre driftsmidler. Premed havde selv anskaffet sig ambulancer. Premed drev hovedsageligt virksomhed fra andre lokaliteter end Falck.

Arbejdsretten



Dom af 25. februar 2025 – retsstridig
arbejdsnedlæggelse?

Arbejdsnedlæggelse blandt buschaufførerne
hos Nobina A/S med baggrund i
chaufførernes sikkerhed og sundhed, jf.
Normens § 17, nr. 2

Der havde ikke været problemer med, at
nødopkald fra chaufførerne ikke blev
besvaret

Arbejdsretten



Arbejdsrettens dom af 25. april 2025 – kontrolforanstaltninger

Kunne anvendelsen af en medarbejders elektroniske oplysninger indsamlet via medarbejderens personalekort til kontrol af komme- og gåtider ske uden forudgående underretning og varsling, jf. § 4 i aftalen om kontrolforanstaltninger mellem Finansministeriet og centralorganisationerne?

Højesteret



Godtgørelse for krænkelse af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1

Dom af 12. juni 2024 (BS-62875/2023)

Bortvisningens virkningstidspunkt

Dom af 3. september 2024 (BS-61132/2023)

Tilpasningsforanstaltninger over for handicappede

Dom af 3. december 2024 (BS-19728/2024)

Godtgørelse efter FUL § 2 b, stk. 1, som følge af medarbejderens egen opsigelse eller ophævelse

Dom af 6. december 2024 (BS-18459/2024)

Arbejdstidslovens anvendelse på fars pasning af eget barn

Dom af 3. april 2025 (BS-49851/2024)

Tålegænsen ved flytning af arbejdssted

Dom af 9. april 2025 (BS-34985/2024 og BS-35254/2024)

Afskedigelse som følge af fertilitetsbehandling

Dom af 15. april 2025 (BS-28980/2024)

Dom af 12. juni 2024 – godtgørelse for krænkelse af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1?

Stilling som mystery shopper opslået på Jobnet. Der blev henvist til selskabets hjemmeside, hvor det generelt fremgik, at personer visiteret til fleksjob ikke kunne ansættes som mystery shoppere.

A, der selv var fleksjobber, kontaktede selskabet om, hvorfor fleksjobbere ikke kunne komme i betragtning til et job som mystery shopper, og mente efter at have modtaget et afvisende svar, at hun blev diskrimineret, og hun krævede godtgørelse for krænkelse af § 2, stk. 1.

§ 2, stk. 1, forudsætter som udgangspunkt, at den pågældende, har ansøgt om ansættelse hos arbejdsgiveren.

Dom af 3. september 2024 – bortvisningens virkning fra partshøringen?

M blev bortvist den 15. april 2021 på grund af vold mod kollega.

M blev partshørt den 26. marts 2021 og fritaget for tjeneste indtil videre. M fik oplyst, at kommunen agtede at lade ansættelsen ophøre med virkning fra den 26. marts 2021.

Ansættelsesforholdet ophørte først på bortvisningstidspunktet den 15. april 2021, og M havde derfor krav på løn indtil dette tidspunkt, medmindre der forelå særlige omstændigheder, der kunne føre til et andet resultat.

Dom af 3. december 2024 – tilpasningsforanstaltninger?

A, der var handicappet, blev afskediget. Hun arbejdede på deltid.

Skulle Region Hovedstaden have undersøgt og afprøvet muligheden for at omplacere A til en ledig stilling i hele regionen?

Burde A have fået en konkret stilling, som hun havde søgt?

Dom af 6.december 2024 – godtgørelse efter FUL § 2 b, stk. 1, som følge af medarbejderens egen opsigelse/ophævelse?

A krævede fuld løn under sygdom. Virksomheden afviste dette. Ifølge ansættelsesaftalen havde A alene krav på dagpenge under sygdom, og virksomheden havde i øvrigt et modkrav mod A.

A ophævede ansættelsesforholdet på grund af virksomhedens grove misligholdelse og krævede løn og godtgørelse efter FUL § 2 b, stk. 1. Kravet blev efter virksomhedens konkurs rejst over for LG, der betalte løn, men afviste godtgørelse.

§ 2, stk. 1, kunne trods ordlyden anvendes i den situation, hvor **funktionæren** opsiges sin stilling eller ophæver ansættelsesforholdet under omstændigheder, der kan sidestilles med uberettiget afskedigelse eller bortvisning.

Afgørende er, om arbejdsgiverens misligholdelse er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige op.

Højesteret



Dom af 3. april 2025 – brud på arbejdstidsloven?

Var faderen, der efter aftale med kommunen ydede støtte til sin voksne søn, som led af autisme og boede hos forældrene i en midlertidig periode, lønmodtager i kommunen i henhold til arbejdstidsloven?

Var arbejdstidslovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer i gennemsnit i givet fald brudt?

Højesteret



Dom af 9. april 2025:

Gik flytning af arbejdssted ud over
tålegrænsen?

Den standardiserede metode:

Flytning skulle tåles, hvis mertransporttiden
hver vej ikke oversteg 60 minutter for
tjenestemænd og 45 minutter for
overenskomstansatte

Mertransporttiden blev opgjort på grund af
krak.dk baseret ved kørsel i bil, hvis
medarbejderen havde kørekort, og der var bil i
husstanden.

Højesteret



Dom af 15. april 2025

Er der tale om afskedigelse omfattet af ligebehandlingslovens § 9 (forbud mod afskedigelse ”i øvrigt på grund af graviditet”), hvis en kvinde på afskedigelsestidspunktet er henvist til fertilitetsbehandling og er udredt, men på grund af lang ventetid endnu ikke er gået i gang med behandlingen?

Advokatsekretærens fertilitetsbehandling –
UfR 2003.603 H

Slagteriarbejderens fertilitetsbehandling –
UfR 2012.2133 H

Supportmedarbejderens
fertilitetsbehandling – dom af 15. april 2025