



Misbrug af ledelsesretten i nyere arbejdsretspraksis

Dansk Forening for Arbejdsret

Ved professor, dr. jur. Jens Kristiansen
Københavns Universitet

Forbuddet mod misbrug af ledelsesretten



Septemberforliget 1899

”Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft anerkjendes, eventuelt støttes af Arbejdernes Hovedorganisation. (...) Er der Uenighed i saa Henseende, afgjøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgjør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.”



Den gældende hovedaftales § 4, stk. 1

“Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.”



- Ifølge den gældende bestemmelse skal ledelsesretten
 - respektere overenskomstmæssige begrænsninger og
 - udøves i samarbejde med medarbejderne
- Hertil kommer imidlertid fortsat den generelle (nu uskrevne) begrænsning, at ledelsesretten ikke må misbruges
- Det generelle, uskrevne forbud mod misbrug er suppleret af to skrevne, specifikke begrænsninger:
 - en bestemmelse om påståede urimelige opsigelser
 - et protokollat om iværksættelse af kontrolforanstaltninger
- Der gælder (typisk) en tilsvarende retstilstand på andre overenskomstområder



Generelle træk ved den nyere praksis fra Arbejdsretten om misbrug af ledelsesretten



Sager om påstået misbrug af ledelsesretten

- Arbejdsretten har kompetence til at afgøre sager om såvel fortolkning af som brud på hovedaftaler, ARL § 9, stk. 1, nr. 1
- Det har imidlertid været almindeligt at aftale faglig voldgift i sager om udøvelsen af ledelsesretten, f.eks. sager om alkohol- og rygeforbud, ARL § 9, stk. 3, og § 21, nr. 2
- Der har derfor i en række år næsten ikke været domme fra Arbejdsretten om udøvelsen af ledelsesretten



Et markant antal nyere domme

- Arbejdsretten har i perioden 2011-19 afsagt 14 domme om misbrug af ledelsesretten
 - hertil kommer 3 domme om kontrolaftalen
- Arbejdsretten afsagde i alt 3 domme i 2001-10 og 0 domme i 1991-2000 om misbrug af ledelsesretten
- De faglige voldgiftsretter afsagde kun enkelte afgørelser i perioden 2011-19 om misbrug af ledelsesretten
 - men rigtig mange afgørelser om rimeligheden af en opsigelse



14 domme afsagt af Arbejdsretten fra 2011-19

10/2 2011	Kontrol af elev for narkotiske stoffer
21/2 2012	Pres for at underskrive urigtig erklæring
14/11 2013	Indkvartering på deleværelser
28/3 2014	Pres for afkald på opsigelsesvarsel
9/10 2014	Tavshedspålæg til to tillidsrepræsentanter
10/11 2015	Pres for fravigende lokalaftale om arbejdstid
5/2 2016	Pres for personalets arbejde i fælles kasse
22/12 2016	Indskærpelse af TR om kontakt til kolleger
16/5 2017	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
9/5 2018	Pres for deltagelse i psykisk belastende møde
8/3 2019	Suspenderet personalegode for strejkende
11/4 2019	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
24/5 2019	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
2/12 2019	Forbud mod privat investering i kryptovaluta



3 domme om kontrolaftalen

5/7 2013	Kontrol af medarbejders effektive arbejdstid
30/6 2015	Kontrol af buschaufførers brændstofforbrug
2/12 2016	Skjult videoovervågning af personale



Stor bredde i sagerne

- Sager om ledelsesretten har især handlet om reglementer (især ryge- og alkoholforbud) og kontrolforanstaltninger
- De nye sager vedrører en bred vifte af spørgsmål og få af sagerne drejer sig om de traditionelle spørgsmål
- Det er navnlig iøjnefaldende, at mange af sagerne vedrører et påstået uberettiget pres på medarbejdere



Meget konkrete afgørelser

- Flere af sagerne vedrører principielle spørgsmål, men kun én af dommene er afsagt med udvidet retsformandskab (Kryptovaluta-dommen)
- Det er iøjnefaldende, at sagerne generelt bliver afgjort med meget konkrete begrundelser og relativt få principielle overvejelser
- Arbejdsretten foretager en nøje vurdering af, om der i den konkrete situation foreligger et misbrug af ledelsesretten



I mange af dommene statueres misbrug

- I 7 ud af de 14 domme, når Arbejdsretten frem til, at ledelsesretten er misbrugt
 - hertil kommer alle tre domme om kontrolaftalen (brud på informationspligten)
- I 6 ud af de 7 sager blev arbejdsgiveren pålagt at betale en bod, mens der ikke var grundlag for bod i en enkelt sag
- I de 6 sager ligger boden på 25.000 kr., 50.000 kr. eller 100.000 kr.



Misbrug af ledelsesretten (domfældende domme røde)

10/2 2011	Kontrol af elev for narkotiske stoffer
21/2 2012	Pres for at underskrive urigtig erklæring
14/11 2013	Indkvartering på deleværelser
28/3 2014	Pres for afkald på opsigelsesvarsel
9/10 2014	Tavshedspålæg til to tillidsrepræsentanter
10/11 2015	Pres for fravigende lokalaftale om arbejdstid
5/2 2016	Pres for personalets arbejde i fælles kasse
22/12 2016	Indskærpelse af TR om kontakt til kolleger
16/5 2017	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
9/5 2018	Pres for deltagelse i psykisk belastende møde
8/3 2019	Suspenderet personalegode for strejkende
11/4 2019	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
24/5 2019	Sygefraværspolitik om daglige sygemeldinger
2/12 2019	Forbud mod privat investering i kryptovaluta



Kontrolaftalen

5/7 2013	Kontrol af medarbejders effektive arbejdstid
30/6 2015	Kontrol af buschaufførers brændstofforbrug
2/12 2016	Skjult videoovervågning af personale



Hvad kan der udledes af den nyere praksis fra Arbejdsretten?



Generelle retningslinjer for ledelsesretten

- I en række domme foretager Arbejdsretten udelukkende en konkret vurdering af sagen
- I en række andre domme fremhæver Arbejdsretten (kort) indledningsvis det generelle grundlag for vurderingen af, om der foreligger et misbrug
- Det sker typisk i form af, at dommen fremhæver, at ledelsesretten skal "udøves på en måde, der er saglig, driftsmæssigt velbegrundet og proportional"



Tre hovedgrupper af sager

Dommene kan – lidt forenklet – inddeles i tre hovedgrupper:

- Arbejdets tilrettelæggelse
 - mange sager handler om, hvorvidt arbejdsgiveren har lagt et utilbørligt pres på medarbejderne
- Reglementer og personalepolitikker
 - sagerne handler om, hvorvidt en (ændring af en) personalepolitik er saglig og proportional
- Kontrol af medarbejdere
 - sagerne handler om, hvorvidt en kontrol holder sig inden for de specifikke retningslinjer i kontrolaftalen



Arbejdets tilrettelæggelse

- De nyere sager har typisk ikke fokus på spørgsmålet, om et direktiv for arbejdets udførelse er driftsmæssigt begrundet og tilgodeser medarbejdernes interesser i rimelig grad
- Sagerne handler i højere grad, om arbejdsgiveren har lagt et **utilbørligt pres** på medarbejderne
 - ved at (forsøge at) presse medarbejderne til at agere på en måde, som er i strid med gældende regler
 - ved at (forsøge at) presse medarbejderne til at indgå på en ordning, som ledelsen ikke kan kræve gennemført
- En enkelt sag handler om, hvorvidt arbejdsgiveren havde udøvet ledelsesretten på en **uansvarlig måde** over for en medarbejder



Dom af 21/2 2012 (AR 2011.0291)

- Spørgsmålet i sagen var, om en virksomhed havde misbrugt ledelsesretten ved at pålægge medarbejdere at underskrive en erklæring om VEU-godtgørelse
- Erklæringerne fremstod ifølge Arbejdsretten "med et klart forkert faktisk indhold"
- Medarbejderne ville ikke underskrive, men gjorde det efter pres fra ledelsen
- Virksomheden havde misbrugt ledelsesretten ved at fastholde kravet uden at have undersøgt forholdene nærmere
- Bod på 100.000 kr.



”Efter de afgivne forklaringer fra tillidsrepræsentanterne og de heri indeholdte beskrivelser af hændelsesforløbet, finder Arbejdsretten det tilstrækkeligt godtgjort, at medarbejderne i forbindelse med **instruksen om at underskrive** erklæringerne **blev udsat for et pres, der lå ud over det tilbørlige**, og Tivoli har herved misbrugt sin ledelsesret.”



Dom af 10/11 2015 (AR 2015.0105)

- Spørgsmålet i sagen var, om en efterskole havde misbrugt ledelsesretten ved at forsøge at presse nogle lærere til at indgå en overenskomstfravigende lokalaftale
- Lovindgrebet i lærerkonflikten havde ophævet en lokalaftale om en vagtordning (nattilsyn med elever) for de lærere, der havde tjeneste- eller lejebolig på skolen
- Opsigelse af tjeneste- og lejeboligerne lå inden for ledelsesretten, men skolen havde misbrugt ledelsesretten ved benytte (truslen om) opsigelse(n) som pressionsmiddel for at opnå en lokalaftale om vagtordningen
- Bod på 25.000 kr.



”Det ligger **inden for ledelsesretten at opsigse tjeneste- og lejeboligerne, såfremt dette er sagligt begrundet.** I det foreliggende tilfælde finder Arbejdsretten, at Glamsdalens Idrætsefterskole har anvendt opsigelse af tjeneste- og lejeboligerne **som pressionsmiddel** med henblik på at formå medarbejderne til at **fravige de efter overenskomsten gældende arbejdstidsregler.** Arbejdsretten finder således, at det reelle formål med truslen om opsigelse og den senere opsigelse var at formå de tre lærere til at indgå en aftale om ikke-overenskomstmæssig vilkår for opgørelse af arbejdstiden. En sådan fremgangsmåde kan – uanset om de ændrede vilkår for rådighedsvagt medførte øgede økonomiske omkostninger – **ikke anses for sagligt begrundet.**”



Dom af 9/5 2018 (AR 2016.0662)

- Spørgsmålet var, om en tandlægeklinik havde misbrugt ledelsesretten ved afviklingen af et møde
- Det måtte efter de afgivne forklaringer "have stået klart for arbejdsgiveren, at arbejdet med tribal leadership af A kunne opfattes som ubehageligt og udløse stærke reaktioner"
- Ifølge en speciallægeerklæring havde medarbejderen udviklet en belastningsreaktion med PTSD-elementer
- Arbejdsgiveren havde misbrugt ledelsesretten ved en uforsvarlig afvikling af mødet og blev pålagt en bod på 100.000 (der inkluderede to andre forhold)
- Dommen har betydelige lighedstræk med U2012.524H



”Det må lægges til grund, at tribal leadership-arbejdet fra arbejdsgiverens side **var velment og havde et anerkendelsesværdigt formål**, idet det var hensigten bl.a. at styrke medarbejdernes samarbejdsevner og højne samarbejdet på klinikken. Det må imidlertid samtidig efter forklaringerne om både skype-mødet efter sommerferien 2015 og mødet i oktober 2015 havde **stået klart for arbejdsgiveren**, at mødet i oktober med deltagelse af de øvrige ansatte i klinikken og den måde, som mødet blev gennemført på, indebar en sådan belastning af A, at det **ikke var forsvarligt**. (...)

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at tandlæge B har misbrugt sin ledelsesret og derfor har pådraget sig et bodsansvar.”



Reglementer og personalepolitikker

- Sagerne vedrører problemstillinger om reglementer og personalepolitikker, som de fagretlige organer ikke hidtil har taget stilling til
- Tre af sagerne vedrører, om en sygefraværspolitik med daglige sygemeldinger var saglig og proportional
- En fjerde sag vedrører, om suspendering af et personalegode havde karakter af en sanktion, som ikke kunne pålægges i medfør af ledelsesretten
- En femte sag vedrører ledelsesrettens rækkevidde i forhold til privatøkonomiske dispositioner



Dom af 16/5 2017 (AR 2016.0467)

- Spørgsmålet var, om en sygefraværspolitik med daglige sygemeldinger var et misbrug af ledelsesretten.
- Fra lønmodtagerside blev det anført, at "Det eneste formål med daglige sygemeldinger er at lægge pres på medarbejderen for at genoptage arbejdet"
- Ifølge Arbejdsretten må en sygemelding første sygedag i almindelighed anses for tilstrækkelig, men virksomhedens "ganske særlige produktionsmæssige forhold" gjorde daglig sygemelding berettiget
- Arbejdsretten lagde vægt på, at sygefraværspolitikken blev administreret således, at medarbejdere ikke skulle sygemelde sig ved et forventet længerevarende sygefravær



”På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at klager ikke har godtgjort, at virksomheden ved sin fraværspolitik, **således som denne er administreret**, har handlet **utilbørligt** over for de ansatte og dermed misbrugt sin ledelsesret.”

En tilsvarende konklusion – og med tilsvarende vægt på den faktiske administration – nåede Arbejdsretten frem til i sine efterfølgende domme af 11/4 2019 og 24/5 2019.



Dom af 8/3 2019 (AR 2017.0566)

- Spørgsmålet var, om SAS havde misbrugt sin ledelsesret ved at justere en favorabel billetpolitik for deltagere i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser
- Ifølge Arbejdsretten var billetordningen ikke en integreret del af løn- og arbejdsvilkårene
- Arbejdsretten lagde til grund, at der var enighed mellem parterne om, at billetordningen kunne suspenderes under en overenskomststridig strejke
- En suspendering af ordningen for en efterfølgende periode (som der ikke var enighed mellem parterne om) udgjorde en sanktion, der måtte sidestilles med en bod
- Suspenderingen var usaglig, og SAS blev pålagt bod på 100.000 kr.



”SGH’s inddragelse af adgangen til at købe flybilletter i en periode på 6 måneder indebar for de medarbejdere, der var omfattet heraf, en **sanktion** i form af inddragelse af et gode af en økonomisk værdi. En økonomisk sanktion af en sådan karakter, der er fastsat af arbejdsgiveren som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og som ikke har grundlag i en aftale eller praksis mellem arbejdsgiver og arbejdstager, må efter Arbejdsrettens opfattelse **sidestilles med en bod**, som efter de nævnte bestemmelser i arbejdsretsloven i givet fald skal pålægges af Arbejdsretten.



Arbejdsretten finder på denne baggrund, at det er **i strid med arbejdsretslovens § 12** at sanktionere en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med inddragelse af et økonomisk gode i en periode, der rækker ud over varigheden af den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, således som SGH traf beslutning om over for de 120 medarbejdere i den foreliggende sag. Beslutningen kan herefter **ikke anses for sagligt begrundet**, og Arbejdsretten finder på denne baggrund, at SGH har misbrugt sin ledelsesret og har pådraget sig et bodsansvar.”



2/12 2019 (AR 2018.0297)

- Spørgsmålet var, om Nordea havde misbrugt ledelsesretten ved at forbyde medarbejderne at investere privat i kryptovaluta
- Det udstedte forbud var begrundet i en række forhold, herunder at modvirke risici for loyalitetskonflikter og hvidvask
- Arbejdsretten fandt, at forbuddet var sagligt begrundet, og at forbuddet ikke var mere vidtrækkende end nødvendigt
- Nordea havde derfor ikke misbrugt sin ledelsesret ved at udstede forbuddet



”Efter arbejdsretlig teori og praksis er arbejdsgiveren i kraft af sin almindelige ledelsesret berettiget til at give regler for medarbejdernes adfærd, såfremt reglerne har et **sagligt driftsmæssigt formål** og **ikke går videre end nødvendigt** af hensyn til formålet.”



”Arbejdsretten finder, at Nordea Danmarks forbud mod, at medarbejderne fremover investerer i kryptovaluta, **må vurderes i lyset af karakteren af de risici**, der på det foreliggende grundlag må antages at være forbundet med investering i kryptovaluta, og som har **ført til lovgivningsinitiativer på europæisk plan**. Forbuddet må endvidere vurderes i lyset af, at **bankens interne regler i forvejen opstiller visse begrænsninger** vedrørende medarbejdernes privatøkonomiske dispositioner, hvilket må antages bl.a. at være **begrundet i dens virke og rolle som finansiel virksomhed og risikoen for loyalitetskonflikter mv. (...)**”



”På den anførte baggrund finder Arbejdsretten **ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, der må tilkomme Nordea Danmark** med hensyn til at vurdere de foreliggende risici for bl.a. loyalitetskonflikter og den heraf følgende driftsmæssige betydning for banken af at forbyde medarbejderne at foretage private investeringer i kryptovaluta.”



“Arbejdsretten finder endvidere, at forbuddet **ikke er mere indgribende end nødvendigt** af hensyn til formålet. Arbejdsretten bemærker herved, at forbuddet **ikke** indebærer, at medarbejderne skal **afhænde allerede erhvervede beholdninger**, og **ikke omfatter nærtståendes dispositioner**, som medarbejderne ikke er involverede i.”



TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN!

