

Kommune dømt til at efterbetale arbejdsløse

**Østre Landsret
dømmer Odense
Kommune til at
lønne langtidsledige
efter Teater-
teknikerforbundets
overenskomst -
Dommen har
princielle betydning
siger forbundet**

AFLENE TORP CARLSEN

Østre Landsret har omstødt en dom fra Odense byret, og pålægger dermed Odense Kommune at efterbetale flere hundrede tusinde kroner til fem langtidsledige. Sagens principielle betydning kan på landsbasis betyde krav om efterbetaling til kommunerne på et tocifret millionbeløb, skriver Teater- og teknikerforbundet i en pressemeddelelse.

Venter ikke udstødnings-effekt

Forbundets formand, Mads Kellermann, har ikke beregnet størrelsen af det beløb, kommunen konkret skal betale, men det drejer sig om små 3000 kr pr. måned for de fem langtidsledige. Han er glad for dommen og frygter ikke, at det skal afholde kommunerne fra at ansætte langtidsledige indenfor teaterområdet fremover.

»Jeg tvivler på, at det får nogen betydning i den retning. Teatre er et godt sted for langtidsledige, da det er relevant arbejde, hvor de indgår i tæt samarbejde med de ansatte. Det handler om, at kommunerne har forsøgt at køre HK og SiD overenskomster ind på vores område,

og det har de nu fået dom for, at de ikke må«, siger han.

Retskrav kan ikke underordnes

I 1989 fik fem langtidsledige medlemmer af Teater- og teknikerforbundet anvist jobtilbud på ødeanske teatre. Odense Kommune besluttede i den forbindelse, at de skulle aflønnes efter overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og SiD og HK. Men da lønniveauet i disse overenskomster er lavere end Teater- og teknikerforbundets overenskomst, og da forbundet havde overenskomst med de teatre, som beskæftigede de langtidsledige, lagde forbundet sag an mod kommunen. I første omgang fik Odense Kommune medhold fra byretten, men dommen blev torsdag omstødt af landsretten.

I en kommentar til dommen udtaler advokat Christian Harlang, der førte sagen for forbundet, at landsretten i denne dom har slået fast, at kommunernes hensyn til besparelser ikke kan tilsidesætte de langtidslediges retskrav på betaling i overensstemmelse med de overenskomster, der gælder for det pågældende arbejde.

Mads Kellermann mener ikke, sagen kan ses som et udtryk for manglende solidaritet med de arbejdsløse, men at den forhindrer, at man laver a- og b-hold på teatrene.

»På små teatre er der et meget tæt samarbejde, og det er svært at argumentere for at de ansatte skal have samme engagement og ansvarelsfølelse, hvis lønningerne er forskellige«, siger han.

Det var fredag ikke muligt at få en kommentar fra Odense Kommune og Kommunernes Landsforening.

International Arbejdsret

Et tilsvarende resultat er lagt til grund i sagen U 1992.625Ø om beskæftigelsen af et antal langtidsledige efter § 3, stk. 3, i lov om arbejdstilbud til ledige⁵⁵ i kommunale jobtilbud på mindre teatre.

Odense kommune aflønnede de pågældende deltagere i jobtilbud efter den kommunale overenskomst med SiD. Teaterteknikerforbundet, der ikke havde indgået overenskomst med Odense kommune, men med Teatrenes Organisation, krævede under sagen, at aflønning skulle ske efter denne overenskomst, idet det udførte arbejde faldt ind under dennes faglige gyldighedsområde. Heri gav landsretten Forbundet medhold. Landsretten anførte bl.a.:

»(...) appellanterne har udført arbejde, *der efter sin art er omfattet* af overenskomsten mellem Teaterteknikerforbundet og Børneteatersammenslutningen samt Foreningen af Små Teatre i Danmark« (udhævet her).

Landsretten lagde således til grund, at arbejde udført i henhold til de jobtilbud, der var gældende før de nugældende aktiveringsordninger, faldt ind under almindelige kollektive overenskomster.



Funktionærret



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2004

s. 254

Overenskomstmæssig løn kan også støttes på flere af de beskæftigelsesfremmende love, der indeholder krav om, at arbejdsgiveren for at opnå tilskud betaler den for faget gældende løn, og en funktionær, der ansættes efter disse regler, kan efterfølgende påberåbe sig sådanne bestemmelser, jf. *U 87/42 VL*.

U 97/196 VL. F var ansat i jobtræning efter § 13 i lov nr. 1199 af 27. december 1993 herom. Efter bestemmelsen skulle lønnen svare til den overenskomstmæssige eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Bestemmelsen måtte forstås således, at A skulle betale overenskomstmæssig løn, da arbejdet efter sin beskaffenhed var omfattet af en overenskomst, og A kunne derfor ikke vælge at betale »sædvanlig« løn.

Se også *U 92/625 ØL*, hvor var der tvivl om, hvilken overenskomst langtidsledige teaterteknikere skulle aflønnes efter.

KOLLEKTIV ARBEJDSRET

5. REVIDEREDE UDGAVE



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
1994

s. 158

I nogle udenlandske arbejdsretlige forfatninger er der regler, hvorefter man ved en offentlig akt kan tillægge en kollektiv overenskomst almen gyldighed, således at den også gælder for uorganiserede arbejdstagere og arbejdsgivere i faget. Her bliver situationen naturligvis anderledes, fordi den enkelte i kraft af en sådan offentlig akt får rettigheder efter den kollektive overenskomst uanset sit organisationsforhold, d.v.s. at den uorganiserede arbejdstager kan få et selvstændigt krav ved eventuel underbetaling. Sådanne regler findes bl.a. i nogle af Det europæiske Fællesskabs medlemslande.¹²⁸

128. Jvf. herved f.eks. Kaskel & Derch »Arbeitsrecht«, 2. opl. 1957 pag. 96 ff. Mangelen på en sådan bestemmelse i dansk ret betyder, at implementering af EF-ret (typisk direktiver) ikke kan ske ved kollektiv overenskomst, men må ske ved lovgivning. Østre Landsret har i dommen U 1975 A 286 fastslået, at en arbejdstilladelse til en fremmedarbejder, der var betinget af overenskomstmæssig aflønning, medførte pligt for den uorganiserede arbejdsgiver til at betale efter den i faget gængse overenskomst, og at der herved var skabt en ret for fremmedarbejderen personligt. Han fik tilkendt 7.700 kr. Overenskomstens regler kan få betydning for den uorganiseredes individuelle arbejdsforhold, hvis det må antages, at overenskomstens vilkår er aftalt eller forudsat at indgå i den individuelle aftale, jvf. U 1981 A 910 (4) vedr. pligt til at give opsigelsesvarsel. Se også U 87.42 V om overenskomstmæssig betaling i henhold til "jobskabelsesloven" og U 92.625 Ø vedr. overenskomstmæssig betaling i jobtilbud. Se vedr. uorganiseredes overenskomstmæssige rettigheder også § 10, stk. 3 i lov om Dansk Internationalt Skibsregister, jvf. ovenfor i note 125.

KOLLEKTIV ARBEJDSRET

5. REVIDEREDE UDGAVE



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
1994

s. 176

Der opstår på tilsvarende måde ikke noget overenskomstmæssigt forhold i de (sjældne) tilfælde, hvor lovgivningen pålægger arbejdsgivere at give en lønmodtager overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår. Inden for aktiveringslovgivningens rammer er arbejdsgivere i vidt omfang forpligtede til at give ledige i løntilskudsjob overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår. Sager om f.eks. underbetaling i henhold til overenskomsten henhører imidlertid ikke under Arbejdsretten, hvis arbejdsgiveren alene er forpligtet af overenskomstens lønregler i kraft af lovbestemmelsen. I så fald henhører sagen under de almindelige domstole, jf. f.eks. U1992/625Ø.