

EW 321/2005

bilag 1  
1

**Udskrift  
af  
Arbejdsrettens dom af 27. juni 2005**

**i sag nr. A2004.955:**

Lærernes Centralorganisation  
(advokat Peter Breum)  
*mod*

Københavns Kommune  
(advokat Morten Ulrich)  
og

**sag nr. A2004.957:**

Landsorganisationen i Danmark  
for

Fag Og Arbejde (tidl. Forbundet af Offentligt Ansatte)  
(advokat Peter Nisbeth)  
*mod*

Københavns Kommune  
(advokat Morten Ulrich)  
og

**sag nr. A2005.056**

Landsorganisationen i Danmark  
for

Fagligt Fælles Forbund – 3F  
for

Jord- og Betonarbejdernes Fagforening  
(advokat Peter Nisbeth)  
*mod*

Københavns Kommune  
(advokat Morten Ulrich)

*Dommere: Nils Juhl Andreasen, Peter Bramsnæs, Børge Dahl (retsformand),  
Thorkild E. Jensen, Carl Erik Johansen, Poul Monggaard og Nicolai Westergaard.*

Sagen drejer sig om, hvorvidt Københavns Kommune skal betale bod til klagerne, fordi der til ansatte i Københavns Kommune ikke rettidigt er betalt den løn, de har krav på, hvilket er et overenskomstbrud, jf. Arbejdsrettens kendelse af 3. marts 2005 i sag nr. A2004.955 og sag nr. A2004.957.

**Påstande**

**Sag A2004.955**

Klager, Lærernes Centralorganisation (i det følgende LC), har nedlagt påstand om, at indklagede, Københavns Kommune, tilpligtes at betale en alvorlig bod for overtrædelse af parternes overenskomst.

Indklagede, Københavns Kommune, har påstået frifindelse.

**Sag A2004.957**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fag Og Arbejde (tidl. Forbundet af Offentlig Ansatte - i det følgende FOA), har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, Københavns Kommune, skal betale Forbundet af Offentlig Ansatte en bod.
- 2) Indklagede skal straks foretage efterregulering af alle fejlbehæftede lønudbetalinger og feriepengebetalinger både i forhold til forbundets medlemmer og i forhold til indbetaling til pensionsordninger. Indklagede skal i den forbindelse betale sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker.
- 3) Indklagede skal straks udstede korrekt månedsvis lønspecifikation til de berørte medarbejdere.

Indklagede, Københavns Kommune, har påstået frifindelse.

**Sag A2005.056**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund - 3F for Jord- og Betonarbejdernes Fagforening (i det følgende 3F), har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, Københavns Kommune, skal for overenskomstbrud betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.
- 2) Indklagede skal straks og senest 14 dage efter Arbejdsrettens dom udstede korrekte restferiekort og korrekte lønsedler til de af klagers medlemmer, som er eller tidligere har været ansat i Kommune Teknik København.

Indklagede, Københavns Kommune, har påstået frifindelse.

**Sagsfremstilling**

Der har i Københavns Kommune – efter den 1. juni 2004, hvor lønudbetaling overgik til Accenture – i stort omfang været tale om ukorrekte lønudbetalinger og manglende lønspecifikationer m.v.

Arbejdsretten traf den 3. marts 2005 en delafgørelse i sagerne LC og FOA mod Københavns Kommune. Arbejdsretten fastslog, "at det følger af arbejdsretslovens § 9 sammenholdt med § 12 og Arbejdsrettens helt faste praksis, at selve

det forhold – som er erkendt – at der til ansatte i Københavns Kommune ikke er betalt den løn, de har krav på, til tiden, udgør et overenskomstbrud.”

3F var ikke omfattet af kendelsen, som LC og FOA samt Københavns Kommune havde procederet den 7. februar 2005, men Arbejdsretten besluttede ved retsmøde den 24. februar 2005, at sagen indbragt af 3F skulle behandles sammen med øvrige sager med samme problemstilling.

Københavns Kommune har vedstået, at der er begået overenskomstbrud i forhold til 3Fs medlemmer ved, at restferiekort ikke er udstedt korrekt, at lønsedler ikke har været korrekte, restsøgnehelligdagsbetaling, pensionsberegninger og udsendelse af årsopgørelser ikke har været i orden.

Af opgørelse over alle ansatte i Københavns Kommune, som omregnet udgør 43.140 fuldtidsansatte, heraf 36.341 overenskomstansatte, fremgår det, at den årlige lønsum i alt udgør 13.293.311.000 kr.

LC repræsenterer lærere og voksen- og ungdomsundervisere, der er organiseret gennem Københavns Lærerforening under Danmarks Lærerforening. Af opgørelse over alle LC ansatte i Københavns Kommune fremgår det, at den årlige lønsum angår et antal medarbejdere svarende til 4.267 fuldtidsbeskæftigede, heraf 2.699 overenskomstansatte, og beløber sig til 1.603.783.000 kr.

Københavns Kommune har 20.717 FOA medlemmer ansat, hvoraf 18.428 er overenskomstansatte. Den samlede årsløn til FOA's medlemmer udgør 5.634.692.000 kr.

3F repræsenterer 11 medlemmer. Københavns Kommune har ved tiltrædelsesoverenskomst af 23. december 2003 tiltrådt Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og Dansk Byggeri. De 11 medarbejdere har en årlig lønsum på 2,7 mio. kr.

Københavns Kommune har udarbejdet "Notat om historikken bag lønudbudet", hvori det hedder:

*"Medio 2002 meddelte KMD Københavns Kommune (KK), at det hidtidige lønsystem kaldet KLP ville blive udfaset april 2003, og at man i stedet ville idriftsætte et nyt SAP baseret lønsystem ved navn OPUS. KMD varslede samtidig en væsentlig prisstigning ved overgang til OPUS.*

*KK havde hidtil varetaget selve lønanvisningen internt, men på baggrund af overstående besluttede BR [Borgerrepræsentationen] d. 14. november at sende både lønanvisnings- og lønsystemydelsen i EU udbud for at få en bedre sammenhæng mellem de to ydelser.*

*Konsulentfirmaet PLS-Rambøll bistod KK ved udarbejdelse af udbudsmaterialet samt vurdering af de indkomne tilbud...*

Udbudet blev udformet således, at man kunne vælge at byde på enten lønanvisningsydelsen eller systemydelsen eller på den samlede ydelse (dvs. såvel lønanvisningen som lønsystemet)...

EU udbudsforretningen bestod af en prækvalifikation og en tilbudsrunde. Fem ud af seks interesserede virksomheder blev prækvalificeret.

De tilbud KK modtog blev vurderet på baggrund af udbudsmaterialets tildelingskriterium "det økonomisk mest fordelagtige tilbud" med delkriterierne i prioriteret rækkefølge:

1. Priser og rabatter
2. Kvalitet, herunder
  - Personaleforhold
  - Funktionalitet, herunder omfang af standardsystem
  - Fleksibilitet
  - Kvalitetssikring
  - Samarbejde og organisatorisk tilrettelæggelse

...

Konsulentfirmaet PLS-Rambøl vurderede på baggrund af ovenstående kriterier, at Accentures tilbud var det mest attraktive. På denne baggrund indgik KK d. 18. juni 2003 kontrakt om lønanvisning og lønsystem med Accenture.

Kontrakten var udformet således at Accenture overtog lønanvisningsopgaven allerede d. 1. september 2003. Accenture anviste således løn ved hjælp af KMD-lønsystemet i en overgangsperiode. Overdragelsen af lønanvisningsopgaven forløb planmæssigt.

Hen over sommeren gennemførte KK i samarbejde med Accenture en række workshops, der skulle danne grundlag for udarbejdelse af den løsningsbeskrivelse, som Accenture ifølge kontrakten skulle have godkendt af kommunen senest d. 31. august 2003.

KK så sig imidlertid ikke i stand til at godkende løsningsbeskrivelsen fuldt ud, og giver derfor i første omgang kun en godkendelse, som er betinget af at en række forhold bliver rettet, herunder bl.a. rapporter. Løsningsbeskrivelsen godkendes første endeligt primo januar 2004.

Tidsplanen for implementering af det nye lønsystem er fastlagt efter KMD's planer for udfasning af KLP. Tidsplanen er stram. For at kompensere for dette retter KK henvendelse til KMD for at sikre en mulighed for at forlænge den periode, hvor KK kan anvende KLP. På møde d. 21. januar 2003 imødekom KMD KK's ønske om evt. levering af KLP til og med 2. kvartal 2004.

### **Testfasen**

Ultimo november måned fremlagde Accenture som aftalt i kontrakten en teststrategi frem mod idriftsættelsen 1. maj 2004. Kommunen godkendte endeligt teststrategien 12. januar 2004 efter et par revisioner, der bl.a. omhandlede at få klarlagt kommunens ressourcetræk i forbindelse med gennemførelse af de forskellige tests. Teststrategien beskrev de forskellige former for afprøvning af systemet, der skulle sikre parathed inden idriftsættelsen. Afprøvningen bestod af tests inden for en række hovedområder:

- *Systemtest: Test af de centrale og decentrale arbejdsgange samt test af overenskomstberegningerne (at der anvises korrekt løn).*
- *Integrationstests: Test af lønsystemets samspil med de omkringliggende systemer.*
- *Prøvekonverteringer: Test af, at oplysninger fra det nuværende lønsystem kan overføres til det nye lønsystem.*
- *Organisatorisk forankring: Opfølgning på de enkelte forvaltningsparathed.*
- *Paralleltests (Idriftsættelsesprøve): Test af, at systemet er klar til drift.*

Ifølge teststrategien skulle de forskellige tests afvikles efter tidsplanen i nedenstående figur.

....

Kommunen havde hver 14. dag møder sammen med Accenture for at følge op på fremdriften i testforløbet.

Kommunen modtog i forbindelse med testmøderne en rapport fra Accenture, der dokumenterede status på de enkelte tests gennem hele forløbet. Ifølge disse rapporter udgjorde konverteringerne fra KMD samt brugerparatheden de væsentligste risici. Kommunen er imidlertid af den opfattelse, at der var andre forhold, som ikke blev dokumenteret i disse rapporter, der var årsag til de mange fejl i perioden efter idriftsættelsen.

På grund af lønsystemets manglende parathed – Accenture fremhævede særligt kvaliteten af dataudtræk fra KMD – blev idriftsættelsesprøven udskudt fra 1. marts 2004 til 1. april 2004. Endvidere blev idriftsættelsesprøvens parallelkørsel efter Accentures anbefaling delvist erstattet af verifikationstests, hvor der blev simuleret lønkørsler på samtlige ansættelsesforhold. Herefter blev disse resultater sammenlignet med lønkørslerne i KLP.

Disse verifikationstests udgjorde det primære grundlag for Kommunens beslutning om, hvorvidt lønsystemet var klar til at blive sat i drift. Kommunen afviste på styregruppemøde d. 23. april 2004 at godkende en idriftsættelse af lønsystemet 1. maj, da 9,4% af 61.140 ansættelsesforhold var behæftet med fejl af systemmæssig karakter.

*Kommunen godkendte på styregruppemøde d. 14. maj 2004 at idriftsætte lønsystemet pr. 1. juni 2004, da kun 0,6% af ansættelsesforholdene var behæftet med systemfejl.*

*Kommunen stod derfor ret uforstående overfor, at lønsystemet gav så mange fejludbetalinger i forbindelse med lønkørslerne henover sommeren 2004. En af forklaringerne var fejl i det såkaldte retromodul (et program der håndterer indberetninger med tilbagevirkende kraft.)*

Lønudbetalingerne i månederne herefter var behæftet med utallige fejl. Der har været fejl vedrørende lønberegning, lønafregning, kontering/bogføring, lønsedler, rapporter, ferie og fravær, dagpengeskemaer, systemmæssig oprydning og regulering bag ud i tid, overførsel af data til eksterne systemer, f.eks. til PBS og pensionskasser, håndtering af henvendelser og fejlmeldinger samt i relation til årsafslutning.

Accenture havde bl.a. vanskeligheder med at få lønsystemets retromodul, der håndterer indberetninger med tilbagevirkende kraft, til at fungere. Dette bevirkede, at allerede indberettede fejl alene kunne korrigeres for fremtiden, men de ansatte fik ikke korrigeret deres løn med tilbagevirkende kraft, hvorfor fejlene blev kumuleret gennem de følgende måneder. Retromodulet medførte også, at fejllindberetninger fra de ansattes side ikke som tidligere blot kunne korrigeres ved næste lønudbetaling.

Af servicereporter udarbejdet af Accenture fremgår det eksempelvis for juli måned 2004, aflønningsform 0, 1 og 2 bl.a., at der var 44.081 lønbehandlede. Der var 42.946 lønsedler, som alle var forsinkede. 1.135 lønmodtagere modtog "negativ løn". Der blev foretaget 50.624 reguleringer, hvoraf 8.802 var fejlbehæftet, hvilket svarer til 17,4 %. Der var i alt 53,9 %, der var berørt af systemfejl, og heraf fik 6,2 % udbetalt a conto løn (fejl over 500 kr.).

Det fremgår af samme opgørelse, at der i august måned var 47.243 lønbehandlede. Der var 45.228 lønsedler, hvoraf 4,6 % var forsinkede. Der blev foretaget 50.620 reguleringer, hvoraf 601 var fejlbehæftede, hvilket svarer til 1,2 %. Der var i alt 30,6 %, der var berørt af systemfejl, og heraf fik 4,1 % udbetalt a conto løn.

Der blev ikke foretaget reguleringer i de følgende måneder, idet retromodulet blev taget ud af drift.

Til samtlige medarbejdere i Københavns Kommune var en meddelelse fra Økonomiforvaltningen vedlagt lønseddelen for august 2004, og det hedder heri bl.a.:

*"Den 1. juni 2004 overgik Københavns Kommune til et nyt lønsystem, hvilket der i juni måned blev sendt meddelelse ud om.*

*Implementeringen af et nyt lønsystem kan medføre en øget risiko for fejl-udbetalinger. Kommunen arbejder naturligvis på at finde fejlene så hurtigt som muligt, således at medarbejderen kan få udbetalt det manglende beløb eller medarbejderen kan opkræves det for meget udbetalte beløb.*

*I den forbindelse opfordres du til at gå din lønseddel ekstra nøje igennem, så du hurtigst muligt kan få et evt. manglende beløb udbetalt, og på den anden side ikke kommer til at disponere over et større beløb, end du er berettiget til.*

*Såfremt du finder noget, der umiddelbart virker usædvanligt eller forkert, bedes du rette henvendelse til din nærmeste leder eller lokale lønbehandler..."*

En måned senere blev følgende meddelelse af 21. september 2004 fra Økonomiforvaltningen vedlagt lønseddelen:

*"Den 1. juni 2004 tog kommunen et nyt lønsystem i brug. I begyndelsen vil der altid være fejl i nye IT-systemer. Der har desværre været langt flere fejl i lønsystemet end forventet.*

*Det beklager vi meget. Vi vil gerne med dette brev undskylde de gener, det har givet de medarbejdere, der har fået forkert løn.*

*Din lønseddel skulle gerne vise, at din løn er rigtig i denne måned. Er der fejl i din løn eller lønseddel, skal du henvende dig til din nærmeste leder eller lønmedarbejder.*

*Hvis du har fået for lidt i løn, vil din lønmedarbejder eller leder hjælpe dig med at få en acountobetaling fra Accenture HR Services. Vi bestræber os på, at alle medarbejdere, der skal have acountobetaling får beløbet inden for 3 arbejdsdage.*

*Hvis du har fået for meget i løn, skal du ligeledes henvende dig til din nærmeste leder eller lønmedarbejder, så fejlen kan blive rettet.*

*Vi er godt klar over, at nogle lønsedler ikke har været nemme at læse. Denne måneds lønseddel er første skridt på vejen til en mere letlæselig udgave. Lønsedlerne vil løbende blive forbedret.*

*Hvis din løn har været forsinket, har du krav på morarenter..."*

Kommunen besluttede i efteråret 2004 udover morarenter at "betale erstatning til medarbejderne for direkte, påregnelige og sædvanlige følger af den fejlagtige lønanvisning". Ifølge en hertil knyttet vejledning omfattede dette tilsagn bl.a. renter og gebyrer ved overtræk på indlåns- og udlånskonti samt renter og gebyrer ved for sen betaling af lån og løbende ydelser, herunder varme, el, vand og husleje.

Mens over 20.000 var berørt af systemfejl i juli 2004, gjaldt det ifølge Accentures servicereporter kun 1.200 i september 2004 og godt 100 i januar 2005.

Omkring årsskiftet 2004/2005 antoges der at være behov for oprydning, så ca. 24.000 ansættelsesforhold blev gennemgået for fejl – knap halvdelen for fejl over 1.000 kr., godt halvdelen for fejl under 1.000 kr.

Fejlene har været meget omfattende og medført en omfattende indsats til forebyggelse og oprydning. For perioden indtil udgangen af 2004 er der indgået forlig mellem Accenture og Københavns Kommune om erstatning for kommunens tab på 15 mio. kr. Den 10. maj 2005 har kommunen hævet kontrakten med Accenture.

Fejlene er bl.a. reflekteret i kommunens "Regnskab 2004" i Uddannelses- og Ungdomsforvaltningens indstilling til Uddannelses- og Ungdomsudvalget. Det hedder heri bl.a.:

*"Ved en gennemgang af de bogførte udgifter på en skole, hvor afvigelsen mellem det forventede forbrug og det bogførte forbrug ikke umiddelbart var atypisk, viste der sig fejl i bogføringen og lønudgifter for 55 medarbejdere ud af 95 medarbejdere.*

*Fejlene vedrører følgende:*

- *Ved af- eller tilgang af personale er ferietrækket lagt ind med forkert fortegn.*
- *Nyansatte, der får udbetalt fuld løn under afholdelse af ferie*
- *Løn der ikke er stoppet, eller løn der ikke er blevet bogført.*
- *ATP fratrukket dobbelt i oktober måned*
- *Tillæg, der har været forkerte, men som er blevet bogført."*

Der har været fejl af vidt forskellig karakter og betydning. Nogle medarbejdere er således blevet udsat for, hvad der er kaldt "a conto spiralen", og som har bestået i, at en acontoudbetaling af løn som følge af manglende udbetaling af løn eller udbetaling af mere end 500 kr. for lidt er blevet fratrukket på den efterfølgende lønseddel, uden at den oprindelige manglede løn er indsat, hvorfor medarbejderen også i den kommende måned har fået udbetalt sin løn a conto.

Ved udbetaling af mere end 500 kr. for lidt har kommunen forlangt, at der skulle kunne ske acontoudbetaling inden for 3 arbejdsdage hos Accenture, som imidlertid ikke har kunnet sikre opfyldelse heraf. Der har derfor også været mulighed for acontoudbetaling i forvaltningen. Uanset disse afhjælpningsforanstaltninger har der været eksempler på, at medarbejdere gennem længere tid ikke har fået udbetalt noget.

Der har været problemer med indbetaling af pensionsbidrag, bl.a. således at en medarbejder ikke har fået indbetalt pensionsbidrag fra 1. juli 2004 og indtil maj



2005, hvor pensionsbidragsindbetalingen genoptages uden, at der dog er sket indbetaling for de foregående måneder.

Særligt vedrørende ferie har det været et problem, at saldiene fra det gamle lønsystem ikke har været korrekt konverteret over i det nye lønsystem. Flere ansatte har fået foretaget lønfradrag for afholdelse af ferie, uanset at de havde ret til ferie med løn med den konsekvens, at nogle er endt med "negativ løn". Til andre er udbetalt løn under ferie, selv om de ikke havde krav herpå, hvilket har givet anledning til uvarslede løntræk og heraf følgende problemer.

For så vidt angår de 11 medlemmer af 3F, ansat i Kommune Teknik København (KTK), har der været fejl, hvormed der blev gjort op på et mæglingssmøde den 9. september 2004. Der har også efterfølgende været fejl, hvilket i alt væsentligt er rettet ved, at KTK har foretaget en manuel gennemgang af samtlige 11 ansattes lønforhold.

Til belysning af, hvad de mange fejl har betydet økonomisk for medarbejderne, har FOA foretaget en undersøgelse omfattende samtlige FOA-ansatte i et udvalgt geografisk område. Der hedder i afrapporteringen herfra:

*"Sundby Syd er et af FAF-forvaltningens lokalcenterområder. Vi valgte at udtage et tilfældigt geografisk område til løntjek, idet sandsynligheden for generalisering dermed er størst.*

*Af de ca. 300 fastansatte vi undersøgte var der fejl hos 84, svarende til at 28% af de ansatte havde eller havde haft fejl i lønnen.*

*Undersøgelsesperioden dækker 1.6.04 - 31.3.05.*

*Vi har lavet en opgørelse af hvor mange penge Københavns Kommune i den pågældende periode i kortere eller længere periode har "skyldt" de 84 personer.*

*...*

*Opgørelsen over de skyldige beløb svarer til at hver af de 84 personer i snit pr. måned mangler 2% af deres løn.*

*Der er på intet tidspunkt betalt "mora-renter" på trods af Kommunens lovgivning. Mange af personerne mangler fortsat de skyldige penge. Vi har ikke beregnet AM-bidrag eller kontrolleret skat og vi har ikke kontrolleret om pensionen rent faktisk er indbetalt.*

*Eksempler på fejltyper.*

*Løntræk ved ferie på trods af ferie med løn.*

*Mgl. regulering af løn i henhold til overenskomst/forhåndsaftaler.*

*For sen regulering af løn.*

*Mgl. pensionsudbetaling af engangsbeløb.*

*Fejl i a conto (specielt tilbageregulering ved lønfejl).*

*Kitteltillæg gradueres fejlagtig efter beskæftigelsesgrad.*

*Britt Petersen  
formand LFS"*

Ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 blev der truffet aftale om generelle lønstigninger pr. 1. april 2005 svarende til 1,52 % af den årlige lønsum, som på ordinær vis ville komme til udbetaling med lønnen i maj 2005, hvilket da også er sket i de øvrige kommuner.

Ved skrivelse af 19. maj 2005 modtog KTO imidlertid følgende meddelelse fra Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen, til orientering:

*"Onsdag den 18.5.2005 modtog Økonomiforvaltningen fra Accenture en mail med følgende indhold:*

*"Effektueringsdato for alle ændringer vil være pr. 1. april 2005. Den generelle løntrinsregulering vil ikke blive effektueret med lønnen til disposition pr. 31. maj 2005"..."*

#### **Forklaringer**

Ivan Jespersen, sekretariatsleder i Københavns Lærereforening, KLF, har forklaret, at der altid har været lønproblemer, men tidligere drejede det sig i hovedsagen om brugerfejl og indtastningsfejl, ikke systemfejl. Disse fejl var altid rettet på den efterfølgende lønseddel.

I forbindelse med udbuddet af det nye lønsystem havde KLF en drøftelse med egen fagforvaltning angående krav til systemet. KLF udtrykte ønske om mere specificerede lønsedler bl.a. med specificering af tillæggene. KLF forventede, at disse ønsker blev viderebragt til kommunens økonomiforvaltning. KLF modtog ingen officielle orienteringer omkring kommunens forskellige testkørsler før idriftsættelse af Accentures lønsystem. De tog kommunens skrivelse af 20. august 2004, hvor alle medarbejdere blev opfordret til at gennemgå deres lønsedler, ad notam, og KLF var ej heller orienteret om denne skrivelse, før den blev sendt ud eller om, at lønsedler ikke ville blive udsendt rettidigt.

KLF's medlemmer retter i almindelighed ikke henvendelse til foreningen, hvis der er fejl, da proceduren herfor var, at medarbejderne henvendte sig til nærmeste chef. Da problemerne i løbet af august ikke var løst, begyndte medlemmerne at henvende sig til KLF, som efterhånden har haft 5 konsulenter beskæftiget med lønsager. Mængden af fejl var stigende i løbet af efteråret, og da det ikke var muligt at få lønsystemets retromodul idriftsat, blev fejlene ikke rettet. Den manglende idriftsættelse af retromodulet bevirkede endvidere, at medarbejdere blev fanget i en "a conto spiral", idet manglende betaling af løn, der herefter blev udbetalt med et a conto beløb, ikke figurerede på den efterfølgende lønseddel, hvorimod a conto beløbet blev fratrukket, hvorfor det den efterfølgende måned ligeledes var nødvendigt, at udbetale lønnen a conto. Hvor det tidligere havde været sådan, at en medarbejder forholdsvis simpelt kunne få

en a conto løn udbetalt, tog det nu meget langt tid. Der har været eksempler på medlemmer, der har ventet op til 21 dage på at få udbetalt deres løn. Da problemerne opstod i efteråret, var der en aftale med kommunen om, at a conto løn skulle udbetales inden for 3 dage, men det er KLF's opfattelse, at der gik meget lang tid med behandlingen af a conto sagerne.

Efter efterårsferien i uge 42 2004 blev også medlemmer, der var berettiget til ferie med løn, trukket for ferieafholdelse. Hvis et medlem havde skiftet arbejdssted fra en skole til en anden i København, var det i lønsystemet registreret som om, at ansættelsesforholdet med Københavns Kommune var ophørt. Medlemmet modtog derfor et feriekort. Disse personer fik herefter forhøjet årsindtægten med op til 60.000 kr., som kom til at fremgå på årsopgørelsen, hvorfor disse reelt skal betale skat heraf, fordi fejlene fortsat ikke er rettet. Ekstraskatten kan beløbe sig til ca. 12.000 kr. I november 2004 blev Accenture opmærksom på, at ferietrækket var beregnet forkert, og at kommunen havde penge til gode hos nogle af medlemmerne. Uden forhåndsorientering blev der foretaget en regulering, så lønudbetalingen til december måned kunne være op til 4.000 kr. lavere end forventet. Efter en drøftelse herom med overborgmesteren blev det besluttet, at disse medlemmer skulle have tilbageført beløbene, som i stedet skulle afdrages over en 4 måneders periode. Flere fik dog først beløbene tilbage ultimo december, og enkelte fik ikke korrigeret løntrækket.

Da det ikke var muligt for KLF at gennemskue, om det nye løntræk, som kommunen foretog i november, var berettiget, blev alle medlemmer opfordret til at gøre indsigelser herimod.

Igennem hele forløbet har det været KLF, der har kontaktet kommunen angående de forskellige fejl.

Det er hans indtryk, at kommunen ikke har udbetalt morarenter, strafrenter eller gebyrer til medarbejderne. Mellemværenderne med pensionselskaberne er endnu ikke afklaret. Pensionsindbetalingerne bliver muligt foretaget nu, men der er ikke foretaget rettelser med tilbagevirkende kraft.

Han skønner, at fejlene i lønudbetalingerne har medført, at lærerne har haft 20 – 25 mio. kr. ude at svømme i månedsvis. Der har samlet været udbetalt 20-25 mio. kr. for lidt.

Susse Grønberg, Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere, har forklaret, at omkring 600 medlemmer er ansat i Københavns Kommune. Gennemsnitligt har medlemmerne manglet 1.400 kr., og der har typisk været fejl i lønberegningerne for alle medlemmer. Dem, der blev nyansat pr. 1. august 2004, røg ind i acontospiralen.

Kai Gulstad, tillidsrepræsentant på Sønderbro Skole, hvor der er 65 medarbejdere på det pædagogiske område, har forklaret, at han i august blev gjort opmærksom på problemerne med lønudbetalingen af de tjenestemandsansatte på skolen, idet disse er forudbetalte. Han havde en forventning om, at fejlene ville

blive rettet i forbindelse med september måneds lønudbetaling. Han foretog sammen med skoleinspektøren en opgørelse af fejlene for alle skolens ansatte for perioden 1. august til 31. oktober, og denne er fremsendt til Økonomiforvaltningen, som ikke har kommenteret den, men alene bekræftet modtagelsen heraf. Det fremgår af beregningerne, at lærerne tilsammen manglede at få udbetalt 37.704 kr. Beregningen er opdateret frem til 1. juni 2005, og det fremgår heraf, at det skyldige beløb nu udgør 125.466 kr. Fejlene angår både tillæg, pensionsopsparing og ferietræk. Der er ikke sat beløb på ferietrækkene.

Britt Petersen, formand i LFS, Landsforeningen for Socialpædagoger, og medlem af formandskabet for KFF, København og Frederiksbergs Fællesrepræsentation, har forklaret, at der for alle FOA-medlemmer i Københavns Kommune har været tale om de samme typer af fejl, uanset hvilken FOA afdeling medlemmet har været tilknyttet.

I forbindelse med idriftsættelsen af det nye lønsystem var foreningen klar over, at det kunne være nødvendigt at indkalde ekstra medarbejdere til at hjælpe medlemmerne. De havde dårlige erfaringer med indkørsel af et nyt lønsystem tilbage fra 1980'erne. Foreningen valgte at give kommunen en vis frihed i starten til at indkøre systemet. Først ved 3. lønkørsel reagerede LFS, idet tidligere indberettede fejl ikke blev korrigeret. Der var alle mulige typer af fejl – store som små – og stort set alle var berørt.

Kommunen besluttede uden at orientere forbundene herom, at lønfejl på under 500 kr. ikke skulle udbetales a conto.

Der har været mange problemer med udbetaling efter den decentrale lønaftale. Der har endvidere været uoverensstemmelser mellem det beløb, som på lønsedlen var anført til disposition, i forhold til det beløb, som blev indsat på medlemmernes bankkonto.

Der har også været problemer med at få standset lønudbetalingen til fratrådte medlemmer. Dette kan give medlemmerne vanskeligheder i forhold til skattevæsenet og efterlønsordninger.

Der har været problemer med specifikationen af de enkelte poster på lønsedlen, hvorfor mange medlemmer ikke har kunnet gennemskue, om der blev udbetalt den korrekte løn. Det er LFS' opfattelse, at omkring 10 % af dets medlemmer forsat ikke modtager lønsedlen til tiden. Der er medlemmer, hvis lønsedler viser, at der er betalt pension, selv om de aldrig er oprettet i pensionsselskabet.

Accenture har et call center, der alene er åben for henvendelse i tidsrummet 10.00 til 14.00. Ved opringning hertil kan ventetiden være fra en halv time til tre kvarter. Personerne i call centret modtager meddelelserne om fejl, og disse meddelelser sendes herefter videre. Det er ikke umiddelbart muligt at blive videregivet til sagsbehandlerne i Accenture.

Ved udbetaling af løn i december var der flere medlemmer, der kontaktede LFS, idet de ikke havde modtaget deres a conto løn. Den 8. december kontaktede vidnet den centrale forvaltning, som næste dag udstedte en check. Hun måtte også hjælpe andre medlemmer med at få udbetalt deres løn a conto via forvaltningen, men den 13. december, da Lisbeth Schmidt kontaktede forvaltningen, blev det nu oplyst, at forvaltningen ikke længere udskrev checks. Hun har på KFF's møder rejst problemerne omkring udbetaling af a conto løn flere gange. Det er hendes opfattelse, at den tidligste a conto løn, der blev udbetalt, først skete efter 7 dage, og gennemsnitligt først midt i måneden. Der er nok betalt a conto inden 3 dage fra nogen tager sig af sagen, men der går lang tid, inden det sker.

Lønproblemerne har været en kolossal belastning for forbundet. Da kommunen og Accenture officielt meddelte i pressen, at mængden af fejl var faldende, valgte LFS at undersøge, om det var rigtigt. De valgte Sundby, som havde en repræsentativ blanding af ansatte, hvor resultatet forventeligt ville svare til gennemsnittet for kommunen. Ved en gennemgang af 300 ansattes lønsedler, bankudskrifter og årsopgørelser, var der 84 tilfælde af fejl, hvilket svarer til 28 %.

LFS er ikke bekendt med, at der er udbetalt morarenter til medlemmerne.

Michael de Gier, faglig sekretær i Jord- og Betonarbejdernes Fagforening, 3F, har forklaret, at medlemmernes løn har været udregnet manuelt, hvorfor lønudbetalingerne har været stort set korrekte. Efter 1. juli 2004 har der ikke længere været en rubrik på lønsedlen med selvstændig opgørelse af søgnehellidagsbetalingen, selv om dette er et krav i henhold til overenskomsten. Det har ikke været muligt for medlemmerne at få deres feriekort, og nu har kommunen kopieret de oprindelige kort, og foretaget ændringer herpå med håndskrift.

Vibeke Skaarup, fuldmægtig i Økonomiforvaltningens 11. kontor, har forklaret i overensstemmelse med "Notat om historikken bag lønudbudet", som hun har været med til at udarbejde. Supplerende har hun forklaret, at det var urealistisk at fortsætte med KMDs gamle lønsystem, idet kommunen, efter systemet var udfaset, ikke kunne få support eller opgraderinger af systemet. Efter EU-reglerne var kommunen nødt til at udbyde.

Flere store IT firmaer og multinationale selskaber blev prækvalificeret til udbudet. Kommunen lagde vægt på en kombination af pris og kvalitet, og der blev lavet kvalitetssikringer. De efterfølgende fejl er helt klart noget, der blev efterlyst kvalitet på i udbudsfasen. Kommunen lavede en casebeskrivelse, og leverandørerne, Accenture og KMD, skulle ud fra denne bevise, at kommunens krav til systemet blev overholdt.

KMD skulle udfases 1. maj 2004, men allerede i udbudsrunderen i 2003 blev der indgået en aftale med KMD om anvendelse af systemet i 1. og 2. kvartal af 2004. Senere blev aftalen forlænget til og med udgangen af 3. kvartal 2004.

Kommunen ønskede en større sammenhæng mellem lønanvisningen, som fortolker overenskomsterne og sikrer, at den rigtige løn udbetales, og lønsystemet, hvorfra lønnen udbetales. Lønanvisningen har været varetaget af ca. 100 ansatte i kommunen, som blev overtaget af Accenture pr. 1. juni 2003.

Kasper Schmidt, fuldmægtig i Økonomiforvaltningens 11. kontor, har forklaret, at han overtog Vibeke Skaarups stilling i december 2003, hvor testfasen blev indledt. Der blev foretaget tests helt frem til idriftsættelse af det nye system. Der blev holdt styregruppemøder og driftsmøder. Accentures lønsystem er et standardramme system. Det er første gang, at systemet er anvendt til den offentlige sektor i Danmark.

I januar 2004 købte kommunen yderligere tid hos KMD, således at det var muligt at anvende det gamle system til og med udgangen af 3. kvartal. Planen var dog fortsat at idriftsætte det nye system pr. 1. maj 2004, men Accentures grundlag på daværende tidspunkt gav anledning til usikkerhed og bekymring, og kommunen afviste at idriftsætte systemet. Efterfølgende verifikationstest viste alene 0,6 % systemfejl, og derfor valgte kommunen at idriftsætte systemet. I juni var der ikke alarmerende fejl, men i juli var fejlprocenten steget markant. Det skyldtes, at retromodulet ikke fungerede tilfredsstillende. I juli var der således tale om, at allerede identificerede fejl ikke kunne rettes, og der var kommet yderligere fejl til. Det er uforståeligt, at fejlene i retromodulet ikke blev opdaget i testkørslerne. Der var over 20.000 fejl.

Kommunen pressede Accenture for at få rettet fejlene, og i august 2004 forlangte kommunen, at Accenture satte flere ressourcer ind på løsning heraf.

Berit Ellegaard, fuldmægtig i Økonomiforvaltningens 11. kontor, har forklaret, at der ikke alene var tale om systemfejl, men også fejl i de enkelte medarbejderes indberetninger til kommunen. Fejlagtige indberetninger medfører fejlagtig udbetaling af løn, og da retromodulet ikke fungerede, kunne disse fejl kun ændres manuelt. De 20.500 i juli 2004 får rigtig løn fremover, men de gamle fejl bliver ikke rettet – de bliver til "historiske fejl".

Kommunen havde etableret en intern implementeringsgruppe, der bestod af repræsentanter fra alle forvaltninger. Gruppen har ugentlige møder, og Accenture var ligeledes repræsenteret i gruppen. Gruppen besluttede, at der alene kunne udbetales a conto løn, såfremt beløbet var højere end 500 kr. Lavere beløb skulle udbetales ved den efterfølgende lønkørsel. Beslutningen blev ikke drøftet med de faglige organisationer. Reglen var generelt gældende, men hvis Accenture konstaterede, at der var en række medarbejdere, der havde fået udbetalt for lidt i løn, skulle Accenture ikke afvente, at disse medarbejdere selv henvendte sig, men udbetale beløbet straks. Aftalen var, at det skulle klares på 3 dage, men Accenture kunne ikke klare de mange sager inden for denne frist, hvad kommunen udtrykte sin utilfredshed med. De ansatte i de enkelte forvaltninger var ekstremt pressede, men kommunen tilkendegav centralt, at de ansatte ikke måtte blive gidsler i disse lønsager.

Københavns Kommune bad Accenture om at tage kontakt til pensionskasserne, og Accenture har holdt møde med disse, hvor også Københavns Kommune har deltaget. Kommunen havde fokus på de ansattes problemer med at få udbetalt den løbende løn, hvorfor fejl ved pensionsindbetalingerne kom i anden række.

Københavns Kommune har ligeledes pålagt Accenture at udbetale morarenter, men beregningerne herom er muligt ikke igangsat.

Baggrunden for, at fejlprocenten i løbet af efteråret ikke faldt, var, at Accenture indsatte alle ressourcer på at rette systemfejl, således at disse ikke gentog sig i de fremtidige lønudbetalinger, hvorimod der ikke blev foretaget regulering tilbage i tiden. Disse fejl blev herefter omtalt som "historiske fejl". Af de services-rapporter, som er udarbejdet af Accenture, fremgår de historiske fejl ikke.

Københavns Kommune har haft en merudgift på 27 millioner på personaleområdet til dækning af det merarbejde, som lønsystemet har givet. Accenture har været opmandet til 180 personer, hvor en normal drift alene ville kræve 80 til 100 personer.

Kommunen har udbetalt hovedparten af den manglende løn for 2004 - i størrelsesordenen 8 mio. kr. - den 15. marts 2005. Der er dog fortsat enkelte sager, der ikke er afklaret. Der er 500 årsopgørelsessager, der ikke er afsluttet. Efter Accentures skøn var der i foråret 2005 udbetalt ca. 8 millioner for meget til de ansatte, mens kommunen skyldte de ansatte 7 mio. kr.

Peter Knub, vicedirektør i Københavns Kommune, har forklaret, at han er ansvarlig for IT-området. I forbindelse med, at problemerne opstod i juli 2004, rettede kommunen henvendelse til Accenture og forlangte, at der skete øjeblikkelig afhjælpning af alle fejl, og kommunen krævede, at Accenture udarbejdede en samlet plan herom.

I løbet af august var det fortsat kommunens opfattelse, at der ikke var nok fokus på omgående fejlretning fra Accentures side, hvorfor kommunen rettede henvendelse til den europæiske ledelse i Accenture International med henblik på, at der blev sat flere ressourcer ind herpå. Dette førte til omgående ressourcetilførsel. Herefter har kommunen holdt månedlige møder med Accenture Internationals ledelse.

Nu er kontrakten med Accenture ophævet, og udfasningen af Accentures system vil strække sig over et halvt år. Kommunen har indgået et forlig med Accenture, hvorefter Accenture har betalt 15 mio. kr., og beløbet omfatter alle fejl og mangler for perioden frem til 31. december 2004. Der er ikke indgået forlig for fejl og mangler for 2005.

Hans Simmelkjær, løndirektør i Københavns Kommune, har forklaret, at kommunen løbende har været i kontakt med de faglige organisationer. Omkring to gange i kvartalet holder kommunen møde med København og Frederiksbergs

Fællesrepræsentation, hvor Britt Petersen er med i formandskabet. Det første møde omkring problemerne med lønudbetalingerne blev holdt i august 2004.

Det er i overensstemmelse med Københavns Kommunes praksis, at der udbetales morarenter, og det følger direkte af renteloven. Accenture er blevet pålagt at udbetale morarenter, men har endnu ikke efterlevet dette. Han kender ikke til, at der er rejst erstatningssager.

Accenture meddelte kommunen, at overenskomstresultatet fra foråret 2005 ikke kunne gennemføres i systemet. Kommunen havde givet tilsagn om, at det ville komme til udbetaling med majlønnen.

Per Marcussen, konsulent for Kommune Teknik København, KTK, har forklaret, at han er ansat hos KPMG. Da KTKs pensionsforhold er meget anderledes end de øvrige ansatte i Københavns Kommune, var der allerede problemer hermed under det gamle lønsystem. Accenture oplyste overfor KTK, at det nye system kunne håndtere disse problemer. KTK oplyste bl.a. også Accenture om, at en opgørelse over søgnehelligdagsbetalingen skulle fremgå af lønsedlen. Da det blev klart, at det nye system lavede tilsvarende og nye fejl, besluttede KTK at alle lønberegninger skulle foretages manuelt. På den måde sikrede de, at de ansatte fik praktisk taget rigtig løn.

De fleste ansatte har modtaget feriekort for den periode som Accentures system har dækket, men mangler forsat at få feriekort fra perioden forud herfor.

Alle beregninger for 2004 er nu afsluttet, og det har vist sig, at de manuelle beregninger for Jord- og Beton medlemmerne har været korrekt opgjort, således at differencen maksimalt har udgjort 1.000 kr.

### **Parternes argumentation**

FOA og 3F har til støtte for påstandene anført, at Københavns Kommune er ansvarlig for lønudbetalingerne til de ansatte, og Arbejdsretten har fastslået, at manglende overholdelse af overenskomstens lønbestemmelser er et overenskomstbrud. Overenskomstbruddet skal medføre en betydelig bod, der skal fastsættes ud fra et skøn over det samlede forløb, hvor antallet af personer, der har været berørt, og beløbenes størrelse skal indgå. Det skal ligeledes afspejles i bodens størrelse, at der er tale om et løbende brud, idet Københavns Kommune har meddelt, at de overenskomstmæssige lønreguleringer pr. 1. april 2005 ikke kan effektueres i øjeblikket. Der er ikke grundlag for at nedsætte boden, idet der ikke har været undskyldelige omstændigheder, og kommunen har ej heller godtgjort, at der forligger særlige formildende omstændigheder.

Der har været alle typer af lønfejl, hvilket kommunen har erkendt. Der har både været udbetalt for lidt til medarbejderne og indberettet for meget til skattevæsenet i årsopgørelserne. Der har været systemfejl og håndteringsfejl, og fejl er ikke blevet rettet bagud. Det er helt uantageligt, at Københavns



Kommune har et system, der ikke kan rette bagud eller håndtere elementære lønelementer som f.eks. søgnehelligdagsbetaling.

Kommunen har forsømt kontakten til organisationerne. Disse blev ikke inddraget i udbudsfasen eller beslutningerne omkring systemets idriftsættelse. Kommunen traf egenhændigt beslutning om, at beløb under 500 kr. ikke skulle udbetales a conto, uanset at kommunen var overenskomstmæssigt forpligtet til at betale det fulde beløb. Orienteringen af medarbejderne har været under al kritik. Der har hverken i forvaltningen eller hos Accenture været etableret det fornødne beredskab til at løse problemerne med systemet og for de enkelte medarbejdere, som har måttet søge til organisationerne, der er blevet påført et enormt ekstraarbejde.

Kommunen kunne og burde have gjort yderligere for at afhjælpe problemerne. Det fremgår af kommunens notat om historikken bag lønudbudet, at kommunen arbejdede under en stram tidsplan. Det er alene kommunens risiko, at tidsplanen er stram. Kommunen burde have idriftsat Accentures lønsystem parallelt med KMDs lønsystem, hvilket kommunen besluttede ikke at gøre, uanset at den kunne have anvendt KMDs system til udgangen af 3. kvartal.

Da de første fejl blev opdaget, burde kommunen have reageret hurtigere. Kommunen bliver medansvarlig for de fejl, som Accenture laver. Der er således identitet mellem Accenture og kommunen. Kommunen har en handlepligt, og denne kunne være udmøntet ved, at kommunen havde opsagt sin kontraktpart langt tidligere. Kommunen kunne også have indsat flere ressourcer på at behandle fejlene. De ansatte blev henvist til at kontakte et call center hos Accenture med begrænset åbningstid. Kommunen kunne have foretaget beregningerne manuelt og herved undgået et overenskomstbrud. De valg, som kommunen har truffet, betyder, at der nu skal betales en bod. Det er en skærpende omstændighed, at kommunen ikke ville erkende, at der foreligger et overenskomstbrud, og at kommunen efter Arbejdsrettens kendelse forsat begår overenskomstbrud.

Kommunen har ikke fremlagt en opgørelse over, hvad fejlene har betydet økonomisk for medarbejderne. FOA's stikprøveundersøgelse må imidlertid anses for retvisende. 84 ud af 300 havde 2 % af deres løn til gode – svarende til 0,56 % af lønsummen for de 300 medarbejdere, som undersøgelsen omfattede. Over et år har FOA-medlemmer således lånt kommunen 31,55 mio. kr. Lønreguleringen pr. 1. april 2005 på 1,52% af lønsummen svarer for FOA's vedkommende til 7,14 mio. kr. om måneden. Den manglende betaling i maj 2005 betyder, at FOA's medlemmer på den konto har 14,3 mio. kr. ude at svømme.

Bod er udtryk for et privatretligt ansvar for kontraktbrud, jf. Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. udg. 1994, s. 440 og 448-449. Der foreligger ingen undskyldende eller formildende omstændigheder, jf. Ole Hasselbalch, Kollektivarbejdsretten, 2. udg. 1999, s. 682ff. Derimod foreligger der skærpene omstændigheder, idet Københavns Kommune som overenskomstpart er velkendt med sine forpligtelser. I Arbejdsrettens dom af 24. april 2003 (Arbejdsretligt Tidsskrift

2003 s. 7) blev de indklagede kommuner ikke pålagt bod ved forsinket udlevering af undervisningsplaner, da lærerne var bekendt med indholdet heraf, men de indklagede kommuner blev pålagt bod for manglende udbetaling af undervisningstillæg til tiden. Bod blev fastsat som en procentdel af det beløb, som ikke var udbetalt til tiden. I Arbejdsrettens dom af 30. januar 1999 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1991 s. 31) forelå der undskyldende omstændigheder, så en dags forsinkelse af lønudbetalingen ikke medførte bod. Forsinkelsen skyldtes edb-stop i banken. De forhold, der bevirkede den forsinkede lønudbetaling, kan ikke sammenlignes med de forhold, som Københavns Kommunes ansatte har været udsat for. Bod er det eneste redskab, som overenskomstparter har til at sikre, at overenskomsten bliver overholdt. Arbejdsretten har i dom af 16. oktober 1985 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1985 s. 161) udtalt, at "det er normalt af meget stor betydning for arbejdere, at de får udbetalt deres løn rettidigt og uden uberettigede afkortninger". Virksomheden i sagen blev derfor idømt "bod for sin overenskomststridige adfærd, selv om den skyldtes en fejltagelse og senere er blevet rettet". Når man ikke tilrettelægger sine arbejdsgange på en måde, så medarbejderne får korrekt løn, må det bevirke, at der udmåles en stor bod.

FOA og 3F har i øvrigt tilsluttet sig det, som LC har anført.

LC har til støtte for sin påstand tilsluttet sig det, som FOA og 3F har anført, og yderligere anført, at ansvaret for fejlene alene er Københavns Kommunes, som må bære risikoen for Accentures fejl. Organisationerne deltog ikke i udbudsfasen og havde dermed ikke indflydelse på, hvilke kriterier leverandøren blev udvalgt efter. Organisationerne er heller ikke inddraget i løsningen af problemerne efterhånden, som de er opstået.

Kommunen havde ikke alene problemer med den løbende lønudbetaling, men ligeledes med pensionsindbetalingerne, uden at sidstnævnte problemer fremgik af lønsedlerne. For flere lærere har problemer omkring skoleskift haft skattemæssige konsekvenser.

Københavns Kommune burde have opsagt kontrakten med Accenture langt tidligere. Det er under sagen ikke oplyst, hvilke krav, om nogen, kommunen stillede til Accenture. Det er Københavns Kommune, der bærer ansvar for disse manglende oplysninger i sagen.

Det er en skærpende omstændighed, at kommunen træffer en række beslutninger bl.a. om a conto udbetalinger uden at inddrage overenskomstparterne. Organisationerne blev heller ikke orienteret forud for meddelelsen om, at kommunen ikke ville kunne overholde overenskomsten omkring lønreguleringerne pr. 1. april 2005.

Kommunen har lovet at betale morarenter til de ansatte, men dette er endnu ikke sket. Kommunen lovede ligeledes at rette op på de problemer, der har været omkring indbetalingerne til pensionskasserne, men dette er heller ikke gennemført.

Kommunen skal utvivlsomt betale en bod. Størrelsen heraf må fastsættes ud fra den samlede lønsum, antallet af berørte ansatte og kommunens størrelse. Det skal også tages i betragtning, at det er en skærpende omstændighed, at kommunen forsat overtræder overenskomsten. Efter Ivan Jespersens forklaring kan det lægges til grund, at fejlene løber op i 20 – 25 mio. kr. på LC-området.

Københavns Kommune har til støtte for påstanden om frifindelse anført, at der ikke er objektivt bodsansvar. Der er kun grundlag for at pålægge bod, hvis der er noget at bebrejde Københavns Kommune, jf. Arbejdsrettens dom af 4. januar 1990 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1990 s. 47). Der skal foretages en skyldvurdering, jf. Ole Hasselbalch, Kollektivarbejdsretten, 2. udg. 1999, s. 682, Illum, Den kollektive arbejdsret, 3. udg. 1964, s. 316f. Arbejdsretten har, jf. Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 636 – "en ganske fast praksis om, at der skal foreligge et subjektivt ansvarsgrundlag (skyld) for at pålægge arbejdsgivere bodsansvar for et brud på overenskomstsmæssige løn- og arbejdsvilkår". Det følger da også af arbejdsretslovens § 12, stk. 5, at boden skal fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder, herunder "i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side". Københavns Kommune har ikke tilsigtet brud – tværtimod. Der er derfor ikke grundlag for at idømme bod.

Københavns Kommune har ydet sit bedste i forbindelse med udbud af lønsystemet, kvalitetssikring, test og idriftsættelse af systemet. Kommunen modtog sagkyndig bistand i forbindelse med udarbejdelse af udbudsmaterialet. Testrækken har været omhyggelig og tilrettelagt over måneder. Den 23. april 2004 afviste kommunen at idriftsætte systemet, hvilket viser, at kommunen har været særdeles agtpågivende. Da de yderligere test alene viste en fejlprocent på 0,6, besluttede kommunen at idriftsætte systemet. Der er således ikke grundlag for at kritisere kommunen hverken for udbudsfasen eller testfasen.

De problemer, der opstod efter idriftsættelsen, blev inddæmmet for fremtiden, hvilket fremgår af Accentures statusrapporter. Mens over halvdelen af medarbejderne var berørt af systemfejl i juli 2004, var det kun 2 % 2 måneder senere. Herefter udestod oprydningen. Der har været tale om et betydeligt arbejde med mere end 17.000 systemrettelser. Københavns Kommunes ekstra ressourceforbrug løber op i 27 mio. kr. Kommunen satte således omgående og massivt ind for at finde og afhjælpe fejlene. Det er indlysende, at kommunen har lagt pres på Accenture for at få fejlene rettet. Kommunen har klart demonstreret, at der var tale om en alvorlig sag, hvilket også understøttes af, at kommunen valgte at inddrage Accentures internationale ledelse.

Det er en forkert betragtning at ville identificere Københavns Kommune med Accenture. Hvis der er tale om identifikation, bliver kommunen pålagt et objektivt ansvar. Det er en obligationsretlig grundsætning, at der ikke kan ske identifikation, når der benyttes en selvstændig tredjemand til opfyldelsen af en kontrakt, såfremt dette er kendt eller forudsat, og tredjemands fejl klart kan adskilles fra medkontrahentens, jf. Gomard, Obligationsretten i en nøddeskal, 2.

hæfte, 1972, s. 152-153. Dette er netop situationen i den foreliggende sag, hvor det er både naturligt og forsvarligt, at kommunen udlægger opgaven.

Hvis Arbejdsretten statuerer identifikation, er der tale om en ren straf. Alle medarbejdere vil modtage deres tilgodehavender. Kommunen løber ikke fra sit lønansvar, og kommunen har via a conto ordningen søgt at afbøde fejlene for de ansatte. Det har alene været Accentures ansvar, at a conto udbetalingerne ikke er forløbet tilfredsstillende. Kommunen har besluttet, at Accenture skal udbetale morarenter til de medarbejdere, som har måttet afvente deres løn. Der er tale om et stort beregningsarbejde, og Accenture er endnu ikke færdig hermed. Kommunen har truffet en beslutning om erstatning, som er langt videre end, hvad kommunen var juridisk forpligtet til. Normalt får en kreditor ikke erstatning for følgeskade af for sen betaling, men alene morarenter, hvilket følger af de almindelige obligationsretlige regler.

Arbejdsrettens dom af 24. april 2003 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 s. 7) er ikke et anvendeligt præjudikat. Til forskel fra den sag har det for Københavns Kommune været umuligt at iværksætte manuel udbetaling af lønnen. Man var nødt til at forlade sig på, at systemerne kom til at fungere, da der var tale om 50.000 medarbejdere.

Hvis kommunen skal betale bod, så bestrides det, at boden skal beregnes efter de tal, som er fremført under sagen. Der er søgt skabt et falsk billede af en tilstandsforbrydelse, og at det er skærpende, at kommunen ikke har tingene bragt i orden efter 3. marts 2005, hvor Arbejdsretten fastslog, at der var tale om et overenskomstbrud. Kommunen har imidlertid gjort, hvad der var muligt for at begrænse skaden. Samtidig er det vigtigt at bemærke, at det ikke er alle organisationer, der er repræsenteret i sagen, hvorfor kommunen kan blive mødt med yderligere krav.

#### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Der ses ikke at foreligge en uenighed om Københavns Kommunes pligt til at betale løn rettidigt og korrekt og til at rette for sig ved tilsidesættelse heraf, som kan begrunde, at Arbejdsretten tager FOA's påstande 2 og 3 samt 3 F's påstand 2, der alle er generelt affattede, under pådømmelse.

Det er ved Arbejdsrettens kendelse af 3. marts 2005 fastslået, "at selve det forhold – som er erkendt – at der til ansatte i Københavns Kommune ikke er betalt den løn, de har krav på, til tiden, udgør et overenskomstbrud."

Pligten for en arbejdsgiver til at betale korrekt løn rettidigt er af så afgørende betydning, at brud på denne pligt – når tålegrænsen for, hvad der er af fejl, som klares ved at blive rettet, er overskredet - som udgangspunkt må anses for bodspådragende i medfør af arbejdsretslovens § 12, stk. 1, jf. Arbejdsrettens dom af 16. oktober 1985 i sag nr. 10.712 og 10.738 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1985 s. 161). Det gælder også, selv om arbejdsgiver er en offentlig institution, og der ikke har været nogen tvivl om betalingsevnen, jf. Arbejdsrettens dom af 24. april 2003 i sag nr. A2001.662 m.fl. (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 s. 7). Efter

lønpligtens karakter kan det endvidere ved afgørelse af spørgsmål om bod ikke tillægges betydning, om lønfunktionen varetages i arbejdsgivers egen virksomhed eller er overladt til en specialvirksomhed.

Efter omfanget og varigheden af de foreliggende lønfejl og de meget betydelige ulemper, de ansatte og deres organisationer herved er påført, er der ikke grundlag for at fravige udgangspunktet. Københavns Kommune skal derfor betale bod for sin overenskomststridige adfærd.

Hvad udmålingen angår, finder Arbejdsretten, at boden henset til lønfejlenes baggrund i et nyt edb-system og kommunens omfattende indsats for at få manglerne ved dette afhjulpet passende kan udmåles til et rundt beløb svarende til 10 % af det lønbeløb, som ikke er betalt til tiden.

Efter bevisførelsen vedrørende de af nærværende sag omfattede forbund og ansatte ansætter Arbejdsretten til brug for bodsudmålingen skønsmæssigt det samlede lønbeløb, der ikke er betalt til tiden – inklusive den manglende udbetaling i maj 2005 af lønreguleringen pr. 1. april 2005 med 1,52 % svarende til knap 35 mio. kr. af den samlede årlige lønsum på 13,3 mia. kr. – til 85 mio. kr. Det hertil svarende bodsbeløb skal fordeles på forbund efter lønsum, og der er endvidere under denne sag alene spørgsmål om bod i forhold til overenskomstansatte.

Da FOA dækker en lønsum på 5,6 mia. kr. ud af 13,3 mia. kr., og da godt 18.000 ud af godt 20.000 FOA-medlemmer ansat i Københavns Kommune er overenskomstansatte, skal Københavns Kommune under denne sag til FOA betale en bod på 3.200.000 kr.

Da LC dækker en lønsum på 1,6 mia. kr., og da ca. 2.700 af knap 4.300 lærere er overenskomstansatte, skal Københavns Kommune under denne sag til LC betale en bod på 650.000 kr.

Hvad 3 F's medlemmer angår, har de ikke været særligt berørt af lønfejlene, og der er derfor i forhold til 3F kun grundlag for at pålægge Københavns Kommune en ordensbod på 5.000 kr.

Arbejdsretten tager herefter klagerens påstande om bod til følge med de nævnte beløb.

#### **THI KENDES FOR RET:**

Københavns Kommune skal betale en bod på 650.000 kr. til Lærernes Centralorganisation.

Københavns Kommune skal betale en bod på 3.200.000 kr. til Fag Og Arbejde (tidl. Forbundet af Offentligt Ansatte).

Københavns Kommune skal betale en bod på 5.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund – 3F.

I sagsomkostninger til Arbejdsretten skal Københavns Kommune i hver af sagerne betale 2.000 kr., i alt 6.000 kr.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Børge Dahl