



ØSTRE LANDSRET
DOM
afsagt den 12. juni 2020

Sag BS-8879/2019
(11. afdeling)

A
(advokat Christian Riewe)

mod

DI - Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S
(advokat Thomas Nielsen)

Landsdommerne Lone Dahl Frandsen, Julie Skat Rørdam og Nicolai Uggerhøj-Winther har deltaget i sagens afgørelse.

Sagen er ved stævning af 7. december 2017 anlagt ved Københavns Byret og er ved byrettens kendelse af 26. juni 2018 henvist til behandling ved Østre Landsret efter retsplejelovens § 226, stk. 1. Landsrettens 14. afdeling har den 20. marts 2019 besluttet, at sagen behandles af landsretten i 1. instans.

Sagen angår spørgsmål om godtgørelse for urimelig opsigelse i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, herunder navnlig om sagsøgeren kan rejse sit krav ved de almindelige domstole, når kravet ikke inden for de i Hovedaftalen angivne frister er blevet forfulgt i det fagretlige system.

Påstande

Sagsøgeren, A, har nedlagt påstand om, at sagsøgte, DI - Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S, til ham skal betale 150.000 kr. med procesrente fra den 1. marts 2017.

DI - Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S har principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse og mere subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

Sagsfremstilling

A, der er født i 1952, blev pr. 1. september 2009 ansat som dækmontør i Bilia Personvogne A/S, der efterfølgende har overdraget virksomheden til Via Biler A/S. Af ansættelseskontrakt af 19. juni 2015 mellem A og Via Biler A/S fremgår bl.a., at As stillingsbetegnelse er angivet til chauffør, og at han tiltrådte stillingen den 1. juni 2015 med anciennitet fra den 1. september 2009.

As ansættelsesforhold hos Via Biler A/S var omfattet af Industriens Overenskomst og Hovedaftalen mellem DA og LO, da A var og fortsat er medlem af 3F Storkøbenhavn, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F), som er medlem af CO-industri og Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere LO), og idet Via Biler A/S er medlem af Dansk Industri, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Det er ubestridt, at ansættelsesforholdet herefter er omfattet af Hovedaftalen mellem DA og LO. As ansættelsesforhold hos Via Biler A/S var ikke omfattet af funktionærloven.

Ved brev af 30. november 2015 fra B, Via Biler A/S, blev A opsagt fra sin stilling som chauffør med 70 dages varsel til fratræden den 8. februar 2016. Opsigelsen blev begrundet med "interne omstruktureringer, hvorfor vi har valgt at nedlægge din stilling".

I brev af 9. august 2016 til Via Biler A/S anmodede C, 3F Storkøbenhavn, på vegne af A om lokalforhandling af sagen. Af brevet fremgår bl.a.:

"Afdelingen er blevet kontaktet af vort medlem, der mener han har været afskediget usagligt tilbage i november 2015.

Vort medlem har været ansat fra 1. september 2009 – 8. februar 2016.

På baggrund af sagens karakter, har det imidlertid først nu været muligt at få et faktisk billede af sagen, der har kunnet danne baggrund for en henvendelse til Dem.

Afdelingen mener grundlæggende, at De har afskediget vort medlem usagligt og har haft erstattet ham med anden ansat, som I først har haft i virksomhedspraktik og nu efterfølgende løntilskudsjob."

Den 30. august 2016 blev der afholdt møde mellem B, Via Biler A/S, og C, 3F Storkøbenhavn. Af mødereferatet fremgår, at Via Biler A/S fastholdt, at der var tale om en saglig afskedigelse, og at virk-

somheden var uforstående over for, at kravet først blev rejst nu, samt at 3F fastholdt, at afskedigelsen var usaglig. Endvidere fremgår, at det på mødet blev konkluderet, at der var uenighed, og at 3F tog forbehold for at videreføre sagen.

Af mail af 5. september 2016 fra C til B fremgår bl.a.:

”Sagen vedrørende usaglig afsked af A videreføres ikke fagretligt. Den del af sagen der vedrører lovgivningen, håndteres på anden vis”

Af brev af 30. januar 2017 fra advokat Christian Riewe til Via Biler A/S fremgår bl.a.:

”Efter det for mig oplyste har 3F ikke udnyttet det af dem tagne forbehold for at videreføre sagen fagretligt, og på den baggrund er jeg anmodet om at fremme sagen på As vegne.”

I mail af 8. februar 2017 fra C til B er det angivet, at ”Jeg har lukket sagen ned”.

Af mail af 16. februar 2017 fra advokat Christian Riewe til advokat Anders Toft Hansen, Dansk Industri, fremgår bl.a., at ”3F ikke dækker omkostningerne for A”.

Ved stævning af 7. december 2017 anlagde A sag mod Via Biler A/S ved Københavns Byret.

Det er ubestridt, at As krav om godtgørelse er baseret på Hovedaftalens § 4, stk. 3, og at fristen på 14 dage i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, ikke er overholdt, hvilket tillige gælder fristen på 3 måneder. Der er endvidere enighed om, at der er tale om præklusive frister, og at sagen – såfremt den var blevet indbragt for Afskedigelsesnævnet – efter påstand ville være blevet afvist, jf. Afskedigelsesnævnets forretningsorden pkt. 2.

Forklaringer

A har afgivet partsforklaring, og B og D har afgivet vidneforklaringer.

A har forklaret, at omkostningerne ved at føre sagen ikke betales af 3F eller af den anden fagforening. Han har været i bilbranchen siden 1973 og har mest beskæftiget sig med lagerarbejde. I virksomheden Bilva Personvogne A/S var han til at starte med beskæftiget med almindeligt lagerarbejde og montering af dæk. Han kørte også med reservedele, men har ikke udført egentligt chaufførarbejde. Hans arbejdsopgaver ændrede sig grundlæggende ikke, da

virksomheden blev til Via Biler A/S. Han havde stadig almindeligt lagerarbejde og kørte reservedele ud, hvis der var behov herfor. Han var også beskæftiget med at modtage varer fra Ford og at "picke" varer på lageret, hvilket betød, at man fandt varer frem til andre. Han arbejdede sammen med E på lageret og viste ham, hvordan opgaverne skulle udføres. E var i jobtræning, men han ved ikke, om E havde erfaring fra branchen.

Et par dage efter opsigelsen fra Via Biler A/S kontaktede han sin fagforening, der ikke havde bemærkninger til opsigelsen. Han drøftede ikke opsigelsen nærmere med arbejdsgiveren, da han fik at vide, at opsigelsen skyldtes strukturændringer. Han blev ikke spurgt af Via Biler A/S før opsigelsen, om han ville gå ned i tid. Det kunne han ellers godt have haft interesse i. E arbejdede der stadig, da han stoppede. Han har ikke efterfølgende haft kontakt med Via Biler A/S, men den 24. april 2016 købte han en bil af virksomheden, og han talte i den forbindelse med sine gamle kollegaer på lageret, hvor han kunne se, at E udførte hans tidligere opgaver på lageret. E fortalte ham, at han var blevet ansat med løntilskud fra kommunen. Det var ifølge E sket ca. 14 dage efter, at han selv var fratrukket i februar 2016. Han talte med E i ca. 15 minutter. Da han kom hjem, ringede han til sin fagforening 3F og spurgte, om det kunne være rigtigt, og så kørte sagen derfra. Han ved ikke, hvorfor sagen først blev rejst af 3F i august 2016, men han rykkede 3F for et svar efter den første henvendelse til dem i april 2016. Han var ikke med til den lokale forhandling mellem 3F og virksomheden. Efter den lokale forhandling fik han en mail fra C fra 3F om, at der var forhandlinger med virksomheden. Senere meddelte C, at sagen var lukket ned, da den var forældet på grund af overskridelse af 14-dages-fristen. Han blev af 3F henvist til advokat Christian Riewe. Han gik på efterløn efter opsigelsen og har derfor ikke søgt andre jobs.

B har forklaret, at han har været koncernreservedelschef hos Via Biler A/S. Han har været hos virksomheden i 4 år. Der var på det tidspunkt 11 afdelinger i virksomheden, hvor han bl.a. havde ansvaret for lagerbeholdningen. Virksomheden arbejdede med forskellige bilmærker, bl.a. Ford. Afdelingen på ..., hvor A arbejdede, havde ca. 50 medarbejdere. Der var fem til seks personer på reservedelslageret i denne afdeling. D var den daglige leder og reservedelschef. Han havde ikke selv sin daglige gang i afdelingen. Det var svært at tjene penge på forretningen på ... Der var for lidt at lave og for mange medarbejdere. Der var derfor behov for at foretage fyringer. Den dag, hvor han opsagde A, blev fire andre medarbejdere opsagt. Der blev opsagt to medarbejdere på reservedelslageret. Den ene var A, og den anden var F. Han stod for opsigelserne, der skete i dialog med den lokale ledelse. As opgaver blev efter opsigelsen flyttet ud på de eksisterende medarbejdere. Han er enig i begrundelsen for opsigelsen i den skriftlige opsigelse af 30. november

2015. Der var ingen reaktion fra As side ved opsigelsen. Han hørte første gang om en protest, da han modtog brevet fra 3F af 9. august 2016. Han blev overrasket. Han ringede til DI – Dansk Industri og talte med G. Han deltog i mødet med 3F den 30. august 2016. Han sagde til C fra 3F, at fristen var overskredet, hvilket C var enig i. De var i øvrigt enige om at være uenige. Da han fik mailen fra C af 5. september 2016, regnede han med, at nu var sagen lukket. Han ved ikke, hvad det betyder, når det fremgår af mailen, at sagen ikke videreføres fagretligt, og at den del af sagen, der vedrører lovgivningen, håndteres på anden vis. Han skrev efterfølgende til C, der i en mail bekræftede, at sagen var lukket.

Virksomheden var socialt ansvarlig, og det var ikke usædvanligt, at der var medarbejdere ansat med løntilskud fra kommunen. Han havde en kontakt i kommunen, der ringede til ham med kandidater til stillinger med løntilskud. Virksomheden ønskede at hjælpe folk på vej. Det var ikke for at erstatte fastansatte medarbejdere i virksomheden. Ansatte med løntilskud har brug for supervision og arbejder ikke lige så effektivt som de fastansatte. Han var stoppet i sin stilling, da E blev ansat med løntilskud. Han husker ikke de nærmere datoer for Es ansættelse i virksomheden, men han ved, at E gik til hånd på lageret. Han kender ikke de nærmere regler for løntilskud. Han husker ikke, om ansættelsen af E med løntilskud blev drøftet med medarbejderrepræsentanter. Han kan heller ikke huske, om han vidste, at man skal drøfte en ansættelse med løntilskud med medarbejderne. Han husker ikke, om han selv kan have underskrevet som medarbejderrepræsentant.

D har forklaret, at han siden september 2015 har været reservedelschef hos Via Biler A/S i afdelingen på I afdelingen er der et værksted og et pladeværksted, og de sælger biler. Reservedelslageret har et dækhotel, hvor de opbevarer kundernes dæk, der bliver skiftet to gange om året henholdsvis sommer og vinter. Der har typisk været ca. 2.000 dæk. As arbejdsopgaver blev efter opsigelsen fordelt på allerede ansatte medarbejdere og E. H overtog A's arbejde på dækhotellet, der også involverede truckkørsel. De administrative opgaver forbundet med dækhotellet overtog han selv. H overtog også arbejdet med håndtering af varer fra Renault, der ankom hver dag. I, der i forvejen kørte ud til kunder og andre afdelinger, overtog As kørselsopgaver. As opgaver med montering af hjul blev flyttet til mekanikerne. Opgaven med at modtage varer fra Ford blev overtaget af E, men de andre hjalp også til. Der kom varer fra Ford hver dag. Det indebar 15-45 minutters arbejde om dagen. E lavede også andre opgaver på værkstedet. Alle blev beskæftiget med oprydning.

Det var virksomheden ISS, der på vegne af kommunen formidlede kontakten til personer, der skulle i jobprøvning. Man får ikke løn, når man er i jobprøvning. I starten var E mest sammen med A. Det er dog ikke korrekt, at A skulle lære E op. E skulle bl.a. ikke køre truck som A. E var på det tidspunkt i midten af tyverne. Via Biler A/S tilbød ham en læreplads, men han afslog den, da han ikke ville gå i skole igen. Det var efter, at han var blevet ansat med løntilskud fra kommunen. Personer ansat med løntilskud har typisk haft udfordringer i livet, og de fungerer dårligere end fastansatte medarbejdere. E var da også langsommere end de fastansatte. Da E blev ansat med løntilskud, modtog han varer fra Ford, og han "pickede" varer, hvilket betyder, at han fandt varer frem til teknikerne. Den sidstnævnte opgave kom til, efter at A var blevet afskediget. E fejede også gulv på lageret. Måske havde han også chaufføropgaver. E arbejdede ikke med dæk, og han kørte ikke truck. Han overtog ikke As arbejdsopgaver. E kunne ikke lave tungt arbejde, hvilket A kunne. E lavede ikke noget, som A ikke kunne udføre. Han kan ikke huske, hvornår E blev ansat på ordinære vilkår. Virksomheden ansatte ikke folk på ordinære vilkår, hvis de ikke kunne varetage opgaverne. Han var ikke involveret i at søge om løntilskud og kender ikke nærmere til reglerne om løntilskud.

Anbringender

A har procederet i overensstemmelse med påstandsdokument af 28. april 2020, hvoraf fremgår bl.a.:

"Ad afslutning af sagen "med bindende virkning"

Der er ikke grundlag for at fastslå, at 3F Storkøbenhavn eller andre ved forlig eller på anden måde har givet et for A bindende afkald på hans ret til selv at indtale det i sagen omhandlede krav på godtgørelse for urimelig opsigelse, jf. bl.a. U.1992.986/2H.

Ad overholdelse af procedurereglerne i Hovedaftalens § 4 stk. 3 som betingelse for krav på godtgørelse:

Lokal forhandling efter Hovedaftalens § 4 stk. 3, litra b, er et led i den fagretlige behandling af kravet, og kan alene anses for en betingelse for behandling ved Afskedigelsesnævnet og ikke tillige som betingelse for behandling ved de almindelige domstole.

Østre Landsret har i overensstemmelse hermed i kendelse af 21. februar 2002 (U.2002.1136Ø) anført, at retsvirkningen af, at lønmodtagerens faglige organisation ikke havde iagttaget en overenskomstmæssig fastsat frist til at indlede fagretlig behandling var, at betingelsen i arbejdsretslovens § 11 stk. 2 ansås for opfyldt.

Højesteret har i en dom af 5. september 2005 (U.2005.3332H) anført, at den omstændighed, at procedurereglerne i Hovedaftalens § 4 stk. 3 ikke var anvendelige i den pågældende sag, ikke kunne bevirke, at lønmodtageren var afskåret fra ved domstolene at påberåbe sig den beskyttelse, som bestemmelsen tilsiger at give de ansatte.

Michael Møller Nielsen har i en kommentar (U.2005B.394) til dommen af 5. september 2005 bl.a. anført:

"I relation til sagens indbringelse for Afskedigelsesnævnet gælder der nogle meget snævre tidsfrister for den fagretlige behandling. Ved at undsige procedurereglerne i bestemmelsen tilkendegives det vel også, at tidsfristerne ikke er en del af det individuelle ansættelsesforhold, men at det alene er beskyttelsen mod usaglighed, der er individuelt anvendelig."

Højesteret har i overensstemmelse hermed i en dom af 26. marts 2007 (U.2007.1569H) bl.a. anført følgende:

"Den fagretlige tvistløsningsordning er karakteriseret ved, at den enkelte arbejdstagers interesser varetages af den pågældendes fagforening. Uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling - først lokalt og derefter på centralt organisationsniveau - og tvister, som ikke løses ved forhandling, og som en af overenskomstparterne ønsker videreført, skal indbringes for en faglig voldgiftsret, jf. herved arbejdsretslovens § 22."

Endelig har Arbejdsretten i en dom af 19. maj 2009 (A2008.809) bl.a. anført følgende:

"Behandling ved Afskedigelsesnævnet er betinget af, at sagen forfølges lokalt og på organisationsniveau inden for de frister, der er angivet i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, c og d. Indbringelse for domstolene er dermed ikke begrænset af særlige søgsmålsfrister."

Det af Arbejdsretten anførte må gælde enhver behandling ved Afskedigelsesnævnet, herunder krav der alene støttes på Hovedaftalen. Der er således ikke grundlag for at slutte modsætningsvis, sådan at indbringelse for domstolene er begrænset af særlige søgsmålsfrister, hvis der ikke er tale om et lovbaseret krav.

Højesterets dom af 17. juni 2009 (U.2009.2387H) taler ikke for at indbringelse for domstolene er betinget af, at sagen forfølges lokalt inden for de frister, der er angivet i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b. Afgørelsen vedrører ikke Hovedaftalen (DA/LO) men en overenskomst på det offentlige område. I den pågældende sag var den relevante lønmodtagerorganisation enig med arbejdsgiveren i, at overenskomstens procedure om behandling ved et forligsnævn også var anvendelig for en individuel lønmodtager som ikke var repræsenteret af organisationen (altså det modsatte af, hvad der, jf. U.2005.3332H, gælder for procedurereglerne i Hovedaftalens § 4 stk. 3). Landsretten anførte på den baggrund, at det var en betingelse for, at den ansatte kunne gøre sit krav gældende, at sagen havde været indbragt for forligsnævnet. Landsretten anførte videre, at de henhørte under forligsnævnets kompetence at tage stilling til, om lønmodtageren på trods af en fristoverskridelse kunne indbringe sagen for forligsnævnet. Højesteret stadfæstede landsrettens begrundelse med tilføjelse om, at behandling i forligsnævnet ikke ville afskære lønmodtageren fra efterfølgende at få sit krav prøvet ved domstolene.

Ad opsigelsens rimelighed:

Som anført blev A opsagt den 30. november 2015 til fratræden 8. februar 2016 med henvisning til stillingsnedlæggelse.

Sideløbende hermed havde Via Biler imidlertid med virkning fra 17. november 2015 tilknyttet E i virksomhedspraktik, hvorefter Via Biler med virkning fra 1. marts 2016 ansatte E med løntilskud og senere – efter det oplyste – i en ordinær ansættelse.

Under disse omstændigheder har Via Biler ikke godtgjort, at opsigelsen af A var begrundet i et ønske om at reducere en stilling, og opsigelsen er derfor ikke rimelig.

Det skal derfor tilkendes en godtgørelse inden for Hovedaftalens ramme på 52 ugers løn.

As månedsløn inklusive pension udgjorde ca. 26.000 kr.

Efter reglen i Hovedaftalens § 4 stk. 3, litra e, skal størrelsen af godtgørelsen afhænge af sagens omstændigheder og As anciennitet.

As anciennitet (mere end 6 år) tale for en godtgørelse midt i intervallet.

Sagens omstændigheder (afskedigelse af medarbejder med relativ høj alder og ansættelse af en medarbejder i løntilskud uagtet afskedigelsen var begrundet i stillingsnedlæggelser) taler for at udmåle en høj godtgørelse.

Godtgørelsen kan derfor passende fastsættes til 150.000 kr.”

DI - Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S har procederet i overensstemmelse med påstandsdokument af 28. april 2020, hvoraf fremgår bl.a.:

”Til støtte for den principale påstand om afvisning gøres gældende:
Hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked, LO (nu FH) og DA, indgik i 1899 Hovedaftalen, som indeholder de grundlæggende regler for arbejdsgiveres og medarbejders retsforhold samt for de kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Hovedaftalen indeholder desuden en voldgiftsaftale, idet Hovedaftalens § 4 fastsætter særlige regler til beskyttelse af medarbejdere mod usaglig afskedigelse, som er aftalt mellem LO og DA.

A var gennem sin ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst samt af Hovedaftalen.

A støtter i nærværende sag sit krav om godtgørelse for usaglig opsigelse på reglen i Hovedaftalen § 4.

Der gælder efter Hovedaftalens § 4 ikke en ubetinget beskyttelse mod usaglig afskedigelse, idet den enkelte medarbejder skal opfylde visse

betingelser for at kunne påberåbe sig afskedigelsesbeskyttelsen i bestemmelsen.

Den enkelte medarbejder skal have anmodet om en lokal forhandling med arbejdsgiveren og i den forbindelse have fremsat indsigelse mod afskedigelsen over for arbejdsgiveren senest 14 dage efter opsigelsestidspunktet, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b.

Det er den enkelte medarbejder personligt eller alternativt medarbejderens repræsentant, der skal anmode om den lokale forhandling og fremsætte indsigelse overfor opsigelsen indenfor 14 dage efter opsigelsestidspunktet, og overholdelsen af indsigelsesfristen er derfor ikke afhængig af, om medarbejderen er medlem af en fagforening.

Konsekvensen ved manglende overholdelse af indsigelsesfristen på 14 dage er, at sagen afvises fra Afskedigelsesnævnet, jf. pkt. 2. i Afskedigelsesnævnets forretningsorden.

Det er ubestridt i denne sag, at A ikke har overholdt 14 dages-fristen i Hovedaftalen, idet A først krævede en lokal forhandling og i den forbindelse protesterede over opsigelsen den 9. august 2016, hvilket vil sige mere end 8 måneder efter opsigelsestidspunktet.

A kan derfor ikke udlede nogen materiel beskyttelse af Hovedaftalens § 4, og sagen derfor bør afvises fra Landsretten.

Hovedaftalens afskedigelsesbeskyttelse er alene afhængig af den enkelte medarbejders eller dennes repræsentants initiativ til lokal forhandling af opsigelsen, uanset om sagen føres i det fagretlige system eller ved de almindelige domstole.

A bør i nærværende sag ikke kunne aktivere denne beskyttelse alene ved den omstændighed, at A har anlagt nærværende sag ved de almindelige domstole.

Højesterets har i UfR.2009.2387H på linje hermed afvist et krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse i en situation, hvor kravet - ligesom i nærværende sag - var støttet på en organisationsaftale, og hvor sagsøgeren - ligesom i nærværende sag - ikke havde overholdt organisationsaftalens betingelse om forudgående forligsmægling, forinden sagen blev anlagt ved de almindelige domstole.

A gør under nærværende sag gældende, at 14 dages fristen ikke finder anvendelse i sagen, idet A i forbindelse med opsigelsen modtog forkerte oplysninger om baggrunden for opsigelsen.

Hovedaftalen i § 4, stk. 3, litra b, indeholder mulighed for at suspendere 14 dages-fristen, hvis arbejdsgiveren ved opsigelsen har afgivet "åbenbart urigtige oplysninger" om grunden til afskedigelsen.

Det bestrides, at Via Biler A/S ved opsigelsen af A skulle have afgivet "åbenbart urigtige oplysninger" om grunden til afskedigel-

sen, hvorfor der ikke er grundlag for at suspendere Hovedaftalens frist på 14 dage for indsigelse over afskedigelsen over for arbejdsgiveren.

Selv hvis Hovedaftalens 14-dages frist måtte være suspenderet, fordi virksomheden ved opsigelsen skulle have afgivet "åbenbart urigtige oplysninger", opstiller Hovedaftalen i § 4, stk. 3, litra b, imidlertid en absolut frist på 3 måneder efter opsigelsestidspunktet for medarbejderens indsigelse mod opsigelsen.

Ligesom det gør sig gældende for 14-dages fristen, påhviler overholdelse af 3-måneders fristen den enkelte medarbejder personligt. Overholdelsen af indsigelsesfristen på 3 måneder er derfor heller ikke afhængig af, at medarbejderen er medlem af en fagforening.

Det er ubestridt under sagen, at A heller ikke har overholdt denne indsigelsesfrist, idet indsigelse mod opsigelsen først blev fremsat 8 måneder efter opsigelsestidspunktet.

Konsekvensen heraf er derfor fortsat, at A ikke kan støtte ret på afskedigelsesbeskyttelsen i Hovedaftalens § 4, hverken i det fagretlige system eller ved de almindelige domstole.

Supplerende gøres til støtte for den principale påstand om afovisning gældende: As manglende overholdelse af Hovedaftalens 14-dages frist er ikke det eneste forhold, der selvstændigt kan begrunde en afvisning af sagen.

På tidspunktet for sin opsigelse og i perioden fremover har A været medlem af forbundet 3F, som er et forbund under LO, der har indgået Hovedaftalen med DA.

3F har efter Arbejdsretslovens §§ 13 og 11, stk. 1, råderet over As sag, og når forbundet udnytter denne råderet, kan A ikke anlægge sagen ved de almindelige domstole.

3F har de facto i nærværende sag udnyttet sin råderet over sagen og har ageret på As vegne i en længere periode efter opsigelsen af A.

Forbundet indledte så sent som 8 måneder efter opsigelsestidspunktet fagretlig behandling af sagen ved at begære en lokalforhandling af sagen over for Via Biler A/S.

Selv hvis A rent faktisk havde gennemført lokalforhandling af opsigelsen inden for fristen på 14 dage, kan det konstateres, at As forbund, 3F, over en længere periode har brudt adskillige frister i den periode, hvor forbundet har haft råderet over sagen.

3F er forpligtet til "omgående" at optage forhandling med den arbejdsgiverorganisation, som Via Biler A/S er medlem af - det vil sige forhandling med Dansk Industri, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, hvilket i praksis sker ved, at forbundet og DI følger reglerne for fagretlig

behandling på mæglingssmøde og organisationsmøde i Industriens Overenskomst § 49 (...).

De anførte frister er de facto ikke overholdt af 3F.

Konsekvensen af, at disse frister ikke overholdes, er, at "sagen bortfalder", jf. Industriens Overenskomst, § 49, stk. 2, litra d.

På tidspunktet for opsigelsen af A samt i den efterfølgende lange periode kan det altså konstateres, at A har været medlem af 3F, men at hverken Hovedaftalens indsigelsesfrist eller fristerne for fagretlig behandling mellem organisationerne er blevet overholdt med den virkning, at A ikke kan påberåbe sig beskyttelsen mod usaglig opsigelse i Hovedaftalens § 4, stk. 3.

As sag ville derfor utvivlsomt ikke kunne gennemføres i det fagretlige system.

Hvis 3F havde anlagt nærværende sag ved de almindelige domstole, ville konsekvensen være sagens afvisning, idet søgsmålet ville være i strid med Arbejdsretslovens § 11, stk. 1.

Det er helt oplagt, at A ikke bør kunne opnå en bedre retstilling ved at lade sin private advokat udtage en stævning mod virksomheden ved de almindelige domstole og dermed alene at skifte forum for sagens afgørelse.

Det må særligt gælde i en situation som i nærværende sag, hvor forbundet over en længere periode efter opsigelsen udnytter sin råderet over sagen og i denne forbindelse ikke har overholdt fristerne i den fagretlige behandling.

Selv hvis fristerne for organisationernes fagretlige behandling af sagen ikke ville kunne gøres gældende over for en uorganiseret medarbejder, dvs. en medarbejder, der ikke er medlem af et overenskomstbærende forbund, vil fristerne fortsat kunne gøres gældende over for A i den konkrete sag, idet A på tidspunktet for fristernes udløb var medlem af et LO-forbund, nærmere bestemt af 3F, som de facto udnyttede sin råderet over sagen til at agere på As vegne.

Hvis et forbund i den situation påfører et medlem af forbundet et tab ved ikke at overholde fristerne, er medlemmet ikke efterladt uden rettigheder. Medlemmet kan således rejse krav om erstatning mod forbundet, jf. Højesterets afgørelse i U 1992.986/2H.

Det gøres desuden gældende:

Dertil kommer, at forbundet 3F otte måneder efter opsigelsen rejste sagen over for virksomheden på As vegne, men at 3F ved mail af 5. september 2016 efter forudgående forhandling med virksomheden frafaldt at rejse krav efter Hovedaftalen med bindende virkning for A, hvorfor sagen også på denne baggrund bør afvises.

3F bekræftede ved mail af 8. februar 2017 til Via Biler A/S forbundets beslutning, idet repræsentanten fra 3F anførte:

"Jeg har lukket sagen ned."

Ved forbundet 3F' s tilkendegivelse om, at sagen ikke videreføres fagretligt, afsluttes sagen derfor under alle omstændigheder endeligt. 3F havde organisationsfuldmagt til at afslutte A's sag, hvilket skete.

Forbundet har efter arbejdsretslovens § 11, stk. 1, alene mulighed for at påtale usaglige opsigelser i netop det fagretlige system. Forbundet vil derfor aldrig kunne tage forbehold for, at sagen alternativt skal videreføres ved de almindelige domstole, hvilket forbundet da heller ikke gjorde.

A har ej heller på denne baggrund noget materielt grundlag for sit krav i nærværende sag, hvorfor sagen bør afvises.

Det gøres desuden gældende:

A påberåber sig under denne sag Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009.

Arbejdsrettens dom har imidlertid ikke betydning for bedømmelsen af nærværende sag.

Det fremgår således eksplicit af dommen, at sagen vedrørte LO's forbunds mulighed for – som alternativ til fagretlig behandling af en opsigelses saglighed ved Afskedigelsesnævnet efter hovedaftalens § 4, stk. 3 - at rejse et lovbaseret krav ved de almindelige domstole.

I nærværende sag er retsgrundlaget ikke lovgivningen, men derimod et rent aftalebaseret krav i form af Hovedaftalens regler om beskyttelse mod usaglig afskedigelse.

Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009 er derfor ikke relevant for bedømmelsen af nærværende sags problemstilling.

Til støtte for den subsidiære påstand om frifindelse gøres gældende:

De ovenfor anførte anbringender til støtte for den principale påstand om sagens afvisning gøres tillige gældende til støtte for den subsidiære påstand om frifindelse i sagen.

Såfremt retten måtte finde, at sagen på trods af fristoverskridelsen kan bedømmes efter reglerne i Hovedaftalen, gøres om sagens materielle indhold følgende gældende:

A blev sagligt opsagt på grund af et behov for omstrukturering og rationalisering af virksomhedens afdeling i Kastrup.

As stilling blev nedlagt, og As hovedopgaver blev fremadrettet varetaget af øvrige allerede ansatte medarbejdere i afdelingen.

Der er således ikke grundlag for at tilkende A en godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Hvis landsretten finder grundlag for at tildele A en godtgørelse i sagen, gøres gældende:

Det rejste krav 150.000 kr. klart overstiger det godtgørelsesniveau, som efter Afskedigelsesnævnets praksis lægges til grund i sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

De faktiske omstændigheder i sagen taler desuden for en godtgørelse af en beskeden størrelsesorden."

Retsgrundlaget

Arbejdsretsloven

Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, indeholder følgende bestemmelse:

"§ 11.

...

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

..."

Af forarbejderne til arbejdsretslovens § 11, stk. 2, fremgår bl.a. (Folketings-tidende 1996-97, tillæg A, side 219-220):

"Organiserede lønmodtagere kan herefter anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., der støttes på en kollektiv overenskomst, når vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller opgiver at føre en påbegyndt sag herom til afslutning. Det må eksempelvis anses for godtgjort, at vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at denne skriftligt har anmodet organisationen om at behandle sagen, og organisationen enten har afslået at føre sagen eller ikke har reageret inden for en rimelig tid.

Organiserede lønmodtagere vil derimod være afskåret fra at anlægge sag ved de almindelige domstole om krav, der udspringer af overenskomsten, når sagen er eller agtes rejst ved Arbejdsretten og afsluttes her."

Det overenskomstmæssige grundlag

Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) af 31. oktober 1973 med senere ændringer indeholder i § 4, stk. 3, følgende bestemmelse:

"§ 4.

...

Stk. 3. Ved afskedigelser af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b) Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

- c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
- f) Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retstilling end i henhold til hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet ef-

ter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

Afskedigelsesnævnets forretningsorden, pkt. 2, har følgende ordlyd:

”Skriftlig klage skal være såvel Afskedigelsesnævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 7 hverdage efter forgæves organisationsmæssig forhandling. Som hverdage anses mandag til og med fredag. Overskrides fristen, afvises sagen efter påstand herom, og det samme gælder, såfremt den i Hovedaftalens § 4, stk. 3b, nævnte frist på 14 kalenderdage til afslutning af lokal forhandling om afskedigelsen overskrides, medmindre overskridelsen er begrundet i forhold til arbejdsgiveren.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes fristen for afslutning af den lokale forhandling fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.”

Landsrettens begrundelse og resultat

Landsretten har i overensstemmelse med parternes tilkendegivelser lagt til grund, at A som medlem af 3F, der er et forbund under det tidligere LO, der har indgået Hovedaftalen med DA, må anses for en organiseret lønmodtager, og at hans krav er omfattet af § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem DA og LO. Der er mellem parterne enighed om, at fristerne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, for afslutning af lokal forhandling på henholdsvis 14 dage og 3 måneder ikke er overholdt, og at sagen ikke nu kan indbringes for Afskedigelsesnævnet i overensstemmelse med reglerne herom i Hovedaftalen og forretningsordenen for nævnet. Der er endvidere enighed om sagens faktiske forløb.

Spørgsmålet er herefter, om A kan rejse sit aftalebaserede krav ved de almindelige domstole.

Efter reglerne i arbejdsretsloven kan sagen alene anlægges ved de almindelige domstole, hvis betingelserne i lovens § 11, stk. 2, er opfyldt. Efter denne bestemmelse kan en organiseret lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender mv., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at det samme skal gælde, når den faglige organisation opgiver at føre en påbegyndt sag herom til afslutning, jf. Folketingstidende 1996-97, tillæg A, side 220. Der er i forarbejderne ikke taget stilling til, hvilken betydning det har for anvendelsen af bestemmelsen, at frister for fagretlig behandling ikke er overholdt.

Efter en samlet vurdering af oplysningerne om forløbet efter As opsigelse den 30. november 2015, herunder As forklaring om, at han henvendte sig til sin fagforening, 3F, et par dage efter opsigelsen, mødereferatet for den lokale forhandling mellem Via Biler A/S og 3F den 30. august 2016 og mailkorrespondancen mellem parterne, herunder mail af 5. september 2016, hvorefter 3F tilkendegav over for Via Biler A/S, at sagen vedrørende usaglig afsked af A ikke ville blive videreført fagretligt, finder landsretten, at betingelserne i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, som udgangspunkt må anses for opfyldt. Efter bevisførelsen er der ikke grundlag for at antage, at 3F med bindende virkning for A har frafaldet kravet.

Spørgsmålet er herefter, om A kan støtte sit krav på Hovedaftalens § 4, stk. 3, når fristerne for afslutning af lokal forhandling på henholdsvis 14 dage og 3 måneder ikke er overholdt. Efter den kortfattede begrundelse for opsigelsen, som ikke blev nærmere uddybet af Via Biler A/S i forbindelse med opsigelsen, sammenholdt med As forklaring om, at han et par dage efter opsigelsen henvendte sig til 3F, finder landsretten, at A både havde mulighed for og anledning til at anmode om en lokal forhandling inden for fristerne i Hovedaftalen. Selv om lokal forhandling måtte være et anliggende mellem virksomheden og den berørte lønmodtager, finder landsretten, at 3F efter henvendelsen fra A i hvert fald havde mulighed for og anledning til at vejlede ham om fristerne for lokal forhandling. Under disse omstændigheder, hvor A har haft mulighed for at få sit krav prøvet ved Afskedigelsesnævnet, finder landsretten, at A ikke kan opnå en bedre retsstilling ved at rejse krav om godtgørelse støttet på Hovedaftalens § 4, stk. 3, ved de almindelige domstole. Det forhold, at der til trods for fristoverskridelsen blev afholdt lokal forhandling i sagen, kan efter det oplyste herom ikke føre til et andet resultat. Der er herefter ikke anledning til at tage stilling til, hvorvidt opsigelsen var rimeligt begrundet.

På den baggrund tager landsretten frifindelsespåstanden nedlagt af DI – Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S til følge.

Da sagen vedrører bl.a. et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål af principiel karakter, skal ingen af parterne betale sagsomkostninger til den anden part, jf. retsplejelovens § 312, stk. 3.

THI KENDES FOR RET:

DI - Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S frifindes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.