



HØJESTERETS DOM

afsagt onsdag den 26. maj 2021

Sag BS-27911/2020-HJR
(2. afdeling)

A
(advokat Christian Riewe, beskikket)

mod

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

Biintervenient til støtte for DI – Dansk Industri som mandatar for Via Biler A/S:
Dansk Arbejdsgiverforening
(advokat Tine Benedikte Skyum)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 11. afdeling den 12. juni 2020 (BS-8879/2019-OLR).

I pådømmelsen har deltaget syv dommere: Poul Dahl Jensen, Jens Peter Christensen, Michael Rekling, Hanne Schmidt, Jens Kruse Mikkelsen, Lars Apostoli og Kristian Korfits Nielsen.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Anbringender

A har supplerende anført navnlig, at en opsigelse begrundet i stillingsnedlæggelse anses for at være saglig, og at det derfor ikke kan tiltrædes, at der – som anført af landsretten – var anledning til at anmode om en lokal forhandling, da han et par dage efter opsigelsen kontaktede 3F Storkøbenhavn.

Hverken 3F eller andre fagforbund dækker hans sagsomkostninger i forbindelse med denne sag. Han er under de foreliggende omstændigheder berettiget til at anlægge sag om sit godtgørelseskrav i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, ved de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 22, jf. § 11, stk. 2, og retspraksis. Der kan bl.a. henvises til UfR 2005.3332 H. Intet fagforbund har været involveret i behandlingen af denne retssag.

Der er ikke grundlag for at fastslå, at 3F eller andre fagforbund ved forlig eller på anden måde har givet et bindende afkald på hans ret til selv at rejse kravet om godtgørelse for urimelig opsigelse ved de almindelige domstole. Den omstændighed, at 3F ikke – på det grundlag der forelå primo december 2015 – anmodede om lokal forhandling, og at 3-månedersfristen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, 2. afsnit, 2. pkt., derfor udløb den 30. februar 2016, uden at der forinden var anmodet om lokal forhandling, har ikke den retsvirkning, at sagen må anses for afsluttet med bindende virkning for ham.

Kravet i § 4, stk. 3, litra b, om en lokal forhandling udgør en forpligtelse for kollektivet og ikke for den enkelte lønmodtager. Meningen er, at det er fagforeningen eller tillidsmanden, som skal stå for den lokale forhandling. Dette er også, hvad der sker i praksis. Overskridelse af fristerne i litra b betyder derfor ikke, at en lønmodtager afskæres fra selv at anlægge sag ved de almindelige domstole om godtgørelse for urimelig opsigelse i henhold til § 4, stk. 3.

Fristerne i § 4, stk. 3, er ikke præklusive i den forstand, at kravet på godtgørelse bortfalder, men har alene den betydning, at de faglige organisationer mister retten til at forfølge kravet i det fagretlige system.

Organisationerne har ikke med den fornødne klarhed fraveget eller begrænset arbejdsretslovens almindelige regler for, hvornår en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole. Det må tillægges betydning, at en lønmodtager ikke i almindelighed kan forventes at være bekendt med de procedureregler, som organisationerne har aftalt med hinanden, og med de fælles forståelser mv., de måtte have.

Manglende overholdelse af procedurereglerne i § 4, stk. 3, fører til, at sagen ikke kan prøves i det fagretlige system med de åbenbare fordele, der er forbundet med fagretlig behandling, og at lønmodtageren i stedet er henvist til de almindelige domstole.

Der er ikke grundlag for at behandle fristerne i § 4, stk. 3, forskelligt afhængigt af, om en sag kan indbringes for domstolene, fordi der er tale om et lovbaseret krav (hvor der efter aftaleparternes fælles forståelse er valgfrihed mellem de al-

mindelige domstole og Afskedigelsesnævnet), eller fordi betingelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, er opfyldt (hvor lønmodtageren ikke har andre muligheder end at gå til de almindelige domstole).

En retsstilling, hvorefter indbringelse for de almindelige domstole ikke er begrænset af særlige søgsmålsfrister, medfører ikke, at uorganiserede lønmodtagere får en bedre retsstilling end organiserede lønmodtagere. Den organiserede lønmodtager har – under forudsætning af, at procedurereglerne iagttages – mulighed for en hurtig og effektiv prøvelse af afskedigelsen i det fagretlige system med støtte fra de overenskomstbærende organisationer. Denne mulighed har den uorganiserede lønmodtager ikke. Hvis procedurereglerne ikke iagttages, har den organiserede lønmodtager – ligesom den uorganiserede lønmodtager – mulighed for at gå til de almindelige domstole, men uden støtte fra de overenskomstbærende organisationer.

Via Bilers opsigelse af ham var urimelig, og han skal derfor tilkendes en godtgørelse, som passende kan fastsættes til 150.000 kr.

DI – Dansk Industri som mandatar for Via Biler har supplerende anført navnlig, at en betingelse for at kunne påberåbe sig afskedigelsesbeskyttelsen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, er, at der er gennemført en lokal forhandling inden 14 dage efter meddelelsen om opsigelsen, jf. bestemmelsens litra b. Det er ubestridt, at A ikke har protesteret over opsigelsen inden for denne frist. Han har derfor ikke et materielt grundlag for sit krav om godtgørelse for urimelig opsigelse i henhold til § 4, stk. 3.

Der er tale om et rent personligt anliggende for den enkelte medarbejder eller dennes repræsentant. Formålet med § 4, stk. 3, litra b, er at etablere en indledende lokal drøftelse uden organisationernes indblanding med henblik på, at parterne eventuelt hurtigt kan bilægge tvisten.

Overholdelse af 14-dagesfristen er ikke afhængig af, om medarbejderen er medlem af en fagforening, herunder en bestemt fagforening.

Selv hvis 14-dagesfristen måtte være suspenderet, fordi Via Biler ved opsigelsen skulle have afgivet åbenbart urigtige oplysninger, opstiller § 4, stk. 3, litra b, en absolut frist på 3 måneder.

Det er ubestridt, at A heller ikke har overholdt denne indsigelsesfrist, idet indsigelse mod opsigelsen først blev fremsat 8 måneder efter opsigelsen. Det følger af retspraksis, at når et krav er støttet på en overenskomst, skal de formelle regler i overenskomsten for kravets fremme, herunder fristbestemmelser, overholdes, når kravet rejses ved de almindelige domstole, jf. bl.a. UfR 2009.2387 H.

Det afgørende er, om en formel regel efter sin karakter er egnet til at indgå i de individuelle ansættelsesvilkår. Er reglen egnet hertil, skal den iagttages af den enkelte lønmodtager som betingelse for at kunne anlægge sagen ved de almindelige domstole.

§ 4, stk. 3, litra b, om en lokal forhandling er egnet til at finde anvendelse for A og enhver anden medarbejder, uanset organisationsmæssig baggrund, idet forhandlingen kan foretages af den enkelte medarbejder selv eller dennes repræsentant.

Forhandlingen kan være af ganske uformel karakter og er dermed let at gennemføre for den enkelte medarbejder, og reglens formål – at opnå mulighed for at bilægge tvister om opsigelse på et meget tidligt stadie efter opsigelsestidspunktet – er legitimt i sager både i det fagretlige system og ved de almindelige domstole.

A er endvidere afskåret fra at føre sagen ved de almindelige domstole, fordi 3F med bindende virkning for ham har rådet over sagen og i den forbindelse har brudt flere frister i § 4, stk. 3, som medfører sagens bortfald og afslutning i det fagretlige system. 3F agerede aktivt i sagen mange måneder efter opsigelsen af A, men udviste samtidig passivitet i forhold til de præklusive tidsfrister, som forbundet i sin egenskab af overenskomstpart selv har aftalt på dette område. En allerede ophørt rettighed kan ikke vækkes til live blot ved, at A skifter forum for sagens afgørelse fra det fagretlige system til de almindelige domstole. Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, hjemler ikke adgang hertil.

A har desuden ikke løftet sin bevisbyrde for, at betingelserne i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, er opfyldt. Han har ikke godtgjort, at 3F ikke agter at forfølge sagen. Han blev ifølge sin egen forklaring for landsretten henvist til en af 3F's faste advokater, som herefter repræsenterer ham ved de almindelige domstole. 3F har således fortsat viljen til at føre hans sag, men mangler muligheden for at føre sagen fagretligt på grund af de brudte frister.

Hvis Højesteret finder, at sagen kan anlægges ved de almindelige domstole, må opsigelsen af A anses som saglig. En eventuel godtgørelse for usaglig opsigelse bør ligge under 50.000 kr.

Højesterets begrundelse og resultat

Baggrund og problemstilling

A blev den 30. november 2015 opsagt fra sin stilling hos Via Biler A/S med 70 dages varsel til fratræden den 8. februar 2016. Opsigelsen var begrundet med, at Via Biler som følge af interne omstruktureringer havde valgt at nedlægge hans stilling.

A kontaktede et par dage efter opsigelsen sin fagforening, 3F, der ikke havde bemærkninger til opsigelsen. I april 2016 kontaktede han på ny 3F, fordi han mente, at Via Biler havde ansat en person med løntilskud fra kommunen, som udførte hans tidligere opgaver på Via Bilers lager. 3F protesterede den 9. august 2016 mod opsigelsen og anmodede Via Biler om en lokal forhandling. På et møde den 30. august 2016 afviste Via Biler, at der var sket usaglig afskedigelse, og selskabet stillede sig "uforstående" over for, at indsigelsen først blev fremsat på dette tidspunkt. 3F oplyste den 5. september 2016 til Via Biler, at opsigelsessagen ikke ville blive videreført fagretligt, og i en mail af 8. februar 2017 oplyste 3F til Via Biler, at man havde "lukket sagen ned".

Det er ubestridt, at As ansættelsesforhold hos Via Biler var omfattet af Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH). Parterne er enige om, at fristerne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, var overskredet, da 3F anmodede om lokal forhandling, og at sagen således ikke kunne indbringes for Afskedigelsesnævnet af 3F efter de herom gældende regler i § 4, stk. 3, og i forretningsordenen for nævnet.

Hovedspørgsmålene i sagen er, om A opfylder betingelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, for at anlægge sag ved de almindelige domstole om tilkendelse af godtgørelse for urimelig opsigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, og om overskridelsen af fristerne i § 4, stk. 3, litra b, har betydning for hans mulighed for at få tilkendt sådan godtgørelse ved de almindelige domstole.

Arbejdsretslovens § 11, stk. 2

As krav om godtgørelse for urimelig opsigelse er som nævnt baseret på Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 4, stk. 3, anses for at indeholde en voldgiftsaftale, og sager som den foreliggende skal derfor indbringes for Afskedigelsesnævnet af den opsagte medarbejders faglige organisation og kan som udgangspunkt ikke indbringes for de almindelige domstole, jf. herved arbejdsretslovens § 21 og § 22, stk. 1.

Af sidstnævnte bestemmelse fremgår, at lovens § 11, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse. En lønmodtager kan dermed anlægge sag ved de almindelige domstole om godtgørelse for urimelig opsigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Det fremgår af lovforarbejderne, at det samme gælder, når den faglige organisation opgiver at føre en påbegyndt sag til afslutning.

Højesteret tiltræder, at der efter bevisførelsen ikke er grundlag for at fastslå, at 3F har rådet over sagen på en måde, så fagforeningen med bindende virkning

for A har frafaldet kravet om godtgørelse for urimelig opsigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Højesteret tiltræder endvidere af de grunde, som landsretten har anført, at betingelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, er opfyldt. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at 3F – uden at dække omkostningerne – henviste A til en af sine faste advokater, advokat Christian Riewe, hvis A selv ønskede at føre sagen ved de almindelige domstole.

Der er herefter ikke grundlag for at afvise sagen som følge af manglende søgsmålskompetence for A.

Betydningen af overskridelse af fristerne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b

A støtter som nævnt sit krav om godtgørelse på Hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er dermed tale om et aftalebaseret – og ikke et lovbasert – krav.

Hovedaftalen opstiller nogle krav til fremgangsmåden, hvis en opsagt medarbejder vil anfægte opsigelsen og kræve godtgørelse efter Hovedaftalen. Efter § 4, stk. 3, litra b, skal arbejdstagersiden i givet fald anmode om, at afskedigelsen behandles 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. Denne frist indebærer, at anmodning om lokal forhandling skal være fremsat senest 14 dage efter opsigelsen. Hvis arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til opsigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes 14-dagesfristen 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 underretningen om afskedigelsen.

Hvis en opsagt medarbejder vil anfægte opsigelsen og kræve godtgørelse efter Hovedaftalen, indebærer bestemmelsen, at den pågældende har pligt til inden for en kort frist at anmode om lokal forhandling. I Afskedigelsesnævnets praksis stilles der ikke store krav til opfyldelse af denne pligt. Det er f.eks. tilstrækkeligt, at den opsagte inden for fristen har gjort indsigelse mod opsigelsen over for arbejdsgiveren.

Bestemmelsen indeholder således en reklamationspligt, som skal opfyldes af den opsagte medarbejder eller på dennes vegne som betingelse for, at der kan kræves godtgørelse med hjemmel i Hovedaftalen. Denne pligt til at gøre indsigelse inden for en kort frist gælder, uanset om kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse efterfølgende forfølges fagretligt ved Afskedigelsesnævnet af den opsagte medarbejders faglige organisation, eller om kravet forfølges af den opsagte selv ved de almindelige domstole. Dette indebærer også, at betingelserne

for at opnå godtgørelse efter Hovedaftalen på dette punkt er de samme for organiserede som for uorganiserede arbejdstagere.

I den foreliggende sag blev A opsagt den 30. november 2015, og der blev først gjort indsigelse mod opsigelsen ved 3F's brev af 9. august 2016 – og dermed ca. 8 måneder efter opsigelsen og mere end 3 måneder efter, at A blev bekendt med de forhold, der begrundede indsigelsen. Fristerne i § 4, stk. 3, litra b, for at gøre indsigelse er således overskredet.

Parterne er enige om, at denne fristoverskridelse indebærer, at sagen efter påstand herom ville være blevet afvist, hvis 3F havde forsøgt at indbringe sagen for Afskedigelsesnævnet, jf. herved Afskedigelsesnævnets forretningsorden, pkt. 2.

Da A som nævnt ikke har overholdt fremgangsmåden i § 4, stk. 3, litra b, finder Højesteret, at han heller ikke ved de almindelige domstole kan kræve godtgørelse efter Hovedaftalen.

Konklusion og sagsomkostninger
Højesteret stadfæster dommen.

Under hensyn til sagens principielle karakter og videregående betydning finder Højesteret, at ingen part skal betale sagsomkostninger for Højesteret til den anden part eller til statskassen.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

Ingen part skal betale sagsomkostninger for Højesteret til den anden part eller til statskassen.