

## Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009

### i sag nr. A2008.809:

Landsorganisationen i Danmark  
(advokat Kirstine Emborg Bünemann)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening  
(advokat Helge Werner)

Hovedintervenient: Dansk Handicap Forbund  
(advokat Peter Giersing)

*Dommere: Jens Peter Bostrup, Børge Dahl (formand), Børge Elgaard, Knud Erik Linius, Poul Monggard, Laurits Rønn, Poul Søgaard (næstformand), Poul Sørensen (næstformand og retsformand) og Nicolai Westergaard.*

Sagen angår, om – og i givet fald fra hvilket tidspunkt – et forbund under Landsorganisationen i Danmarks afskæres fra ved de almindelige domstole at anlægge sag om et lovbase-ret krav som følge af afskedigelse for et medlem fra en virksomhed, der er medlem af en af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer, og som dermed er omfattet af Hovedaftalen, jf. særligt dennes § 4, stk. 3.

### Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO), har over for Dansk Arbejdsgiverforening (DA) påstået, at DA skal anerkende, at LO's forbund er berettigede til ved de almindelige domstole at anlægge sag om et lovbase-ret krav som følge af afskedigelse for et medlem, som er afskediget af en virksomhed, der er medlem af en af DA's medlemsorganisationer, principalt frem til det tidspunkt, hvor en sag om medlemmets afskedigelse påbegyndes forhandlet for Afskedigelsesnævnet ved mundtlig procedure, subsidiært frem til et af retten fastsat tidspunkt, som ligger før dette tidspunkt.

Indklagede, DA, har påstået frifindelse for LO's principale påstand.

DA har endvidere nedlagt selvstændig påstand om, at LO skal anerkende, at LO's forbund er uberettigede til ved de almindelige domstole at anlægge sag om et lovbaseret krav som følge af afskedigelse for et medlem, som er afskediget af en virksomhed, der er medlem af en af DA's medlemsorganisationer,

principalt efter det tidspunkt, hvor forbundet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, har begæret sagen videreført,

subsidiært efter det tidspunkt, hvor forhandling i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, mellem et forbund og en modstående arbejdsgiverorganisation er afsluttet, og

mere subsidiært efter det tidspunkt, hvor et forbund i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, har indgivet klage til Afskedigelsesnævnet.

Mest subsidiært har DA taget bekræftende til genmæle over for LO's subsidiære påstand.

LO har påstået frifindelse over for DA's selvstændige påstande.

Hovedintervenienten, Dansk Handicap Forbund (DHF), har nedlagt påstand om, at LO skal anerkende,

principalt at Handels og Kontofunktionærernes Forbund i Danmark (HK) er uberettiget til ved de almindelige domstole at anlægge sag om afskedigelsesproceduren for medlemmer omfattet af en overenskomst efter det tidspunkt, hvor forbundet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, har begæret sagen videreført, subsidiært efter det tidspunkt, hvor det er konstateret, at enighed ikke kan opnås, hvis der i overenskomsten er truffet aftale om afskedigelsesprocedure i overensstemmelse med sædvanlige principper for fagretlig tvistløsning,

subsidiært, at HK er uberettiget til ved de almindelige domstole at anlægge sag mod DHF om godtgørelse for usaglig afsked for medlemmer omfattet af overenskomst mellem DHF og HK v/ Handels og Kontofunktionærernes Forening i København, tiltrådt af parterne i maj 2000, efter det tidspunkt, hvor HK i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, har

begæret sagen videreført, subsidiært efter det tidspunkt, hvor det er konstateret, at enighed ikke kan opnås.

Over for DHF's påstande har LO påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

DHF har påstået frifindelse for LO's påstand om afvisning.

## **Sagsfremstilling**

### Den retlige baggrund for sagen

§ 4, stk. 3, i Hovedaftalen af 31. oktober 1973, som ændret pr. 1. januar 1993, mellem DA og LO er sålydende:

”Ved afskedigelse 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 afskedigelsen. 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 lide væsentlig skade ved 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 urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter indeholder i kapitel 1 om Arbejdsretten i § 9 og § 11 bl.a. følgende bestemmelser om dennes kompetence:

”§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- ...
- 7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift ...

§ 11. Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.

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.

...”

I lovens kapitel 2 om faglige voldgiftsretter findes bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 21. For faglige voldgiftsretter indbringes

- 1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,
- 2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og
- 3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

§ 22. Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

Stk. 2 Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.”

Revisionen af arbejdsretsloven i 2008 bygger på betænkning nr. 1489/2007, afgivet af Udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. I betænkningen hedder det i bemærkningerne til den foreslåede § 22 bl.a. (side 28):

”DA og LO har under udvalgsarbejdet oplyst, at de er enige om, at reglerne om Afskedigelsesnævnet i Hovedaftalens § 4, for så vidt angår lovbaserede krav, skal forstås som et tilbud, som medlemsorganisationer kan vælge at gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte. Denne aftale om faglig voldgift er således ikke til hinder for, at arbejdstagersiden holder sig til de almindelige domstole, for så vidt angår lovbaserede krav. DA og LO har videre oplyst, at de ikke er enige om, hvorvidt – og i givet fald fra hvornår – indbringelse for de almindelige domstole afskæres ved, at kravets forfølgelse er indledt i det fagretlige spor – og vice versa.

Uoverensstemmelser om selve eksistensen og forståelsen af en aftale om faglig voldgift skal indbringes for Arbejdsretten i henhold til den nye bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 7. Det gælder uanset, hvilket overenskomstniveau voldgiftsaftalen befinder sig på.

Klarhedskravet vedrørende de lovbaserede krav indebærer, at det skal være klart, om det pågældende krav er omfattet af voldgiftsaftalen, og om adgangen til voldgiftsbehandling afskærer muligheden for at indbringe kravet ved de almindelige domstole. Uklarhed i den ene eller anden henseende vil i al-

mindelighed indebære, at der ikke er fornødent grundlag for at anse faglig voldgift for aftalt for så vidt angår vedkommende lovbaserede krav. Uklarhed som nævnt kan ikke medføre, at der foreligger dobbeltkompetence, men at tvisten henhører under de almindelige domstole og ikke kan indbringes for faglig voldgift.”

Disse bemærkninger i betænkningen blev gentaget i bemærkningerne til lovforslaget, jf. Folketingstidende 2007-08, 2. samling (L 5).

DA og LO er for Arbejdsretten enige om, at et krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b er et eksempel på et lovbaseret krav som nævnt i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra f, og forarbejderne til arbejdsretslovens § 22.

I Industriens Funktionæroverenskomst hedder det i § 14 om afskedigelse bl.a.:

”Stk. 2. Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker i h.t. § 24, stk. 1, idet dog lokalforhandling skal være afsluttet inden for en frist af 10 arbejdsdage fra underretning om afskedigelsen. Mæglingsmøde i h.t. § 24, stk. 2, skal finde sted omgående.

Stk. 3. Såfremt der ikke i mæglingsmødet opnås enighed i sagen, kan sagen videreføres ved Afskedigelsesnævnet i h.t. Hovedaftalens regler herom. I tilfælde hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens bilag 8, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling.”

Mæglingsmøde er et organisationsmøde i Hovedaftalens forstand. I det nævnte bilag 8 til overenskomsten hedder det:

”Såfremt der fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingsmøde jf. § 24 / § 14, er parterne enige om, at Dansk Industri orienteres, forinden lønmodtagerparten beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

Dansk Industri kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted i h.t. § 24, stk. 3 / § 14.”

Ved Højesterets dom af 26. marts 2007 – UfR 2007 s. 1569 – blev det afgjort, at afskedigelsesproceduren ifølge StK Fællesoverenskomstens § 26 afskar HK fra at forfølge to

medlemmers godtgørelseskrav mod Flyvestation Aalborg støttet på funktionærlovens § 2 b ved domstolene. Det hedder i Højesterets begrundelse:

”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.

Der er i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel truffet aftale om en afskedigelsesprocedure i overensstemmelse med sædvanlige principper for fagretlig tvistløsning. Højesteret har i kendelse af 5. oktober 2001 (UfR 2002 s. 18) der angik et overenskomstbaseret krav, om en helt tilsvarende ordning udtalt, at ordningen for det enkelte medlem indebærer en retlig prøvelse, som må anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende. Det fremgår endvidere af kendelsen, at afskedigelsesproceduren indebærer, at såvel fagforeningen som det enkelte medlem er bundet til at lade en afskedigelses saglighed bedømme ved faglig voldgift, medmindre der foreligger omstændigheder, som giver medlemmet ret til i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, at få spørgsmålet behandlet ved de almindelige domstole.

Afskedigelsesproceduren efter fællesoverenskomstens § 26 omfatter også ansatte, som er funktionærer i henhold til funktionærloven og dermed omfattet af funktionærlovens § 2 b om godtgørelse i tilfælde, hvor afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. Der foreligger ikke i sagen uoverensstemmelse om fortolkningen af funktionærlovens § 2 b, men alene tvist om afskedigelsernes saglighed. Det forhold, at godtgørelseskravene ikke støttes på overenskomsten, men på funktionærlovens § 2 b, ..., kan ikke i strid med den indgåede aftale om tvistløsning ved faglig voldgift give ret til indbringelse for domstolene, ...

Ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan en organiseret lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. ... Det kan ikke antages, at det i et tilfælde, hvor den faglige organisation er indstillet på at forfølge et eventuelt krav, har været tilsigtet at give frit valg mellem det fagretlige system og domstolene.

...

HK opgav ikke at forfølge A's og B's krav, men valgte at lade kravene forfølge ved domstolene.

...

Herefter ... tiltræder Højesteret, at A og B ikke har ret til at få kravene vedrørende usaglig afskedigelse behandlet ved domstolene. ...”

### Den konkrete baggrund for sagen

I § 17, stk. 2, i Overenskomsten mellem DHF og HK's Forening i København, afdeling 12, er det bestemt, at Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende for overenskomsten.

DHF afskedigede den 26. marts 2002 HK's medlem Kirsten Ladewig, hvorefter HK for Kirsten Ladewig rejste krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b.

HK og DHF drøftede sagen på et møde den 13. september 2002. Enighed kunne imidlertid ikke opnås, og HK beholdt sig ret til at videreføre sagen.

Den 17. januar 2003 anlagde HK som mandatar for Kirsten Ladewig sag mod DHF med påstand om godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b. Denne sag verserer nu ved Højesteret, der har opfordret ankesagens parter til at udtale sig om, ”hvorvidt kravet, der støttes på funktionærlovens § 2 b, er omfattet af hovedaftalens bestemmelse om behandling ved afskedigelsesnævnet, og om kompetencen til at fortolke denne aftale, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, og § 11, stk. 1.”

DA og LO er herefter indtrådt som biintervenienter i højesteretssagen til støtte for henholdsvis DHF og HK som mandatar for Kirsten Ladewig, og der er mellem DA og LO enighed om, at Højesterets afgørelse bør afvente Arbejdsrettens fortolkning af Hovedaftalens § 4, stk. 3, jf. herved Arbejdsretslovens § 9, stk. 1, og § 11, stk. 1. Højesteret meddelte på den baggrund i juli 2008, at retten gik ud fra, at LO ville indgive klageskrift til Arbejdsretten, således at der kan foreligge en afgørelse fra Arbejdsretten i god tid forud for den berammede hovedforhandling i Højesteret den 10. august 2009.

Ved klageskrift af 30. september 2008 har LO indbragt nærværende sag om fortolkning af Hovedaftalens § 4, stk. 3, for Arbejdsretten.

### **Parternes argumentation**

Klager har til støtte for sine påstande over for DA anført, at Hovedaftalens § 4, stk. 3, ikke er en voldgiftsklausul. Der er tale om en særlig voldgiftsaftale, hvorved Afskedigelses-

nævnet på DA/LO's område tilbydes som forum for behandling af afskedigelsessager, hvori der rejses et lovbaseret krav. Lovbaserede krav kan dog i stedet forfølges ved de almindelige domstole, idet der – således som DA og LO er enige om – er valgfrihed med hensyn til forum for afgørelsen af sådanne tvister, og dette gælder ifølge parternes enighed også, selv om det lovbaserede krav alene angår en afskedigelses saglighed, altså for så vidt svarende til forbuddet i Hovedaftalens § 4, stk. 3, mod vilkårlige/urimelige afskedigelser. Tvisten mellem parterne angår derfor alene, hvor længe valgfriheden med hensyn til forumvalget består.

Ordlyden af Hovedaftalens § 4, stk. 3, afskærer eller begrænser ikke et LO-forbunds adgang til at vælge de almindelige domstole som forum for afgørelse af en tvist om et lovbaseret krav som følge af, at uoverensstemmelsen har været forhandlet i fagretligt regi. Parterne er enige om, at Afskedigelsesnævnet skal udgøre et konkurrencedygtigt alternativ til de almindelige domstole. Men hvis adgangen til domstolsbehandling afskæres eller begrænses ved, at fristerne ifølge Hovedaftalens § 4, stk. 3, for at indbringe en sag for Afskedigelsesnævnet tillægges præklusiv virkning for et forbunds mulighed for at indbringe tvisten for de almindelige domstole, vil det ødelægge forbundenes mulighed for at yde medlemmerne bistand og herunder afsøge forligsmulighederne gennem organisationsforhandlinger. Det må også være i arbejdsgiversidens interesse, at der kan forhandles med organisationernes mellemkomst inden et eventuelt sagsanlæg.

Der er adskillige eksempler på, at sager om lovbaserede krav uden indsigelse er blevet anlagt ved de almindelige domstole, selv om der forinden har været fagretlig forhandling af afskedigelsessagen. Endvidere har DA's største medlemsorganisation, DI, ved protokollatet i bilag 8 til Industriens Funktionæroverenskomst positivt anerkendt, at det kræver særskilt aftale, hvis der skal gøres indskrænkninger i arbejdstagersidens adgang til at få en afskedigelsessag om et lovbaseret krav afgjort ved de almindelige domstole, efter at sagen har været behandlet i fagretligt regi. Det er tværtimod reglen ifølge protokollatet, at uoverensstemmelsen skal forhandles fagretligt inden et eventuelt søgsmål.

DA's synspunkt er således nyt og må være inspireret af nogle domme i civile sager, der angår helt andre overenskomstområder med helt andre voldgiftsaftaler, og som hverken

DA eller DA's medlemsorganisationer har været part i. Og navnlig er der på Hovedaftalens område enighed mellem hovedorganisationerne om, at der i princippet er valgfrihed, når det drejer sig om lovbaserede krav, også selv om retsfaktum i Hovedaftalens § 4, stk. 3, og funktionærlovens § 2 b for så vidt er det samme. DA's synspunkt indebærer desuden en udhuling af det fagretlige princip om forhandlinger på området for afskedigelsessager.

Arbejdstagersidens frihed til at gå til de almindelige domstole med et lovbaseret krav i en afskedigelsessag må – ubundet af andre fristregler end reglerne om forældelse – kunne benyttes frem til det tidspunkt, hvor der efter udveksling af processkrifter haves det fulde overblik over sagens omfang og rækkevidde, og hvor Afskedigelsesnævnet er sat med henblik på mundtlig procedure, jf. nævnets forretningsordens punkt 10. Subsidiært må Arbejdsretten fastsætte et tidspunkt, der ligger så nært den mundtlige forhandling i Afskedigelsesnævnet som muligt.

Klager har særligt over for DA's subsidiære påstand anført, at Arbejdsretten ved fastsættelsen af et tidspunkt skal tage skyldigt hensyn til, at LO's medlemsforbunds beslutning om, hvorvidt et lovbaseret krav skal afgøres af de almindelige domstole eller af Afskedigelsesnævnet, skal kunne træffes på et fuldt oplyst grundlag. Og ofte er det først efter modtagelsen af svarskriftet for Afskedigelsesnævnet, at forbundet bliver nærmere bekendt med arbejdsgiversidens begrundelse for afskedigelsen. Det af Arbejdsretten fastsatte tidspunkt må ikke afskære et medlem af et LO-forbund fra at få bistand fra sit forbund til at få prøvet, om en foretagens afskedigelse er usaglig/ulovlig. Der er ikke noget særligt hensyn at tage til vedkommende arbejdsgiver, der jo ved, at der er rejst indsigelse mod afskedigelsen.

Klager har til støtte for afvisningspåstanden over for DHF anført, at der ikke består noget aftaleforhold mellem DHF og LO, og at DHF derfor ikke kan indtale et krav af denne karakter over for LO. Endvidere er DHF's påstand 1 uklart formuleret og ikke egnet til at tages under pådømmelse, og DHF's påstand 2 kan ikke tages under pådømmelse, fordi HK slet ikke er part i sagen for Arbejdsretten.

I øvrigt er betingelserne i retsplejelovens § 251 for hovedintervention ikke opfyldt. De påstande, som LO og DA har nedlagt i sagen, er dækkende for en stillingtagen til det for

Arbejdsretten indbragte spørgsmål om fortolkning af Hovedaftalens § 4, stk. 3. Uoverensstemmelsen mellem LO og DA er beskrevet i betænkning nr. 1489/2007 og udspringer ikke af den ved Højesteret verserende sag, der vedrører HK's adgang til at forfølge et krav mod DHF om godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af funktionærlovens § 2 b ved de almindelige domstole. Højesteretssagen vedrører således HK's adgang til ved de almindelige domstole at forfølge et lovbaseret krav, således som DA og LO er enige om at forstå dette begreb. Arbejdsrettens afgørelse af fortolkningsspørgsmålet vedrørende Hovedaftalens § 4, stk. 3, kan uden videre indgå som et fortolkningsbidrag ved Højesterets afgørelse af den dér verserende sag.

Klager har til støtte for sin subsidiære påstand over for DHF anført de samme argumenter, som klager har anført til støtte for frifindelsespåstanden over for DA's selvstændige påstande.

Indklagede har til støtte for sine påstande gjort gældende, at Hovedaftalens § 4, stk. 3, indeholder en egentlig voldgiftsklausul – for så vidt svarende til, hvad der blev taget stilling til af Højesteret i UfR 2002 s. 18 og 2007 s. 1569. Klausulen er imidlertid efter parternes fælles forståelse ikke til hinder for, at der mellem overenskomstparter – således som det f.eks. er sket ved Industriens Funktionæroverenskomst – kan træffes aftale om at fravige voldgiftsklausulen. Klausulen er efter parternes fælles forståelse heller ikke til hinder for, at et LO-forbund for så vidt angår lovbaserede krav helt undlader at indbringe en afskedigelsessag for Afskedigelsesnævnet og i stedet på et medlems vegne anlægger sag ved de almindelige domstole. Bestemmelsen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra f, udgør således i relation til de lovbaserede krav et tilbud, som et LO-forbund kan gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte.

LO-forbund, der er omfattet af Hovedaftalen, har imidlertid både ret og pligt til at iagttage den procedure, der er fastlagt i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b-d, også i tilfælde, hvor der i anledning af en påstået urimelig afskedigelse rejses et lovbaseret krav. Det dobbelte forum for afgørelse af lovbaserede krav i afskedigelsessager eksisterer derfor kun, indtil forumvalget er truffet af vedkommende forbund. Vælger et forbund at følge det fagretlige spor, er forbundet dermed – medmindre andet er særskilt aftalt – blevet bundet til at be-

nytte det fagretlige forum, og i så henseende må det fagretlige spor anses for valgt, når den modstående organisation er blevet inddraget i afskedigelsessagen. Proceduren ifølge Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b-d, gør det dermed også muligt for en arbejdsgiver at indrette sig på et bestemt sagsforløb.

Det fagretlige tvistløsningssystem er kendetegnet ved, at den enkelte arbejdstagers interesser varetages af det LO-forbund, den pågældende arbejdstager er medlem af, og såvel praksis som teori viser, at et forbund har en vidtgående kompetence til at disponere på sine medlemmers vegne. Det enkelte medlem af et LO-forbund er derfor på lige fod med vedkommende forbund forpligtet til at lade en afskedigelses rimelighed afgøre af Afskedigelsesnævnet, medmindre der foreligger omstændigheder, som i medfør af princippet i Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, giver medlemmet ret til at få spørgsmålet behandlet ved de almindelige domstole. Som det også er anført af Højesteret, indebærer denne ordning for det enkelte medlem en retlig prøvelse, som må anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende. På denne baggrund er såvel et LO-forbund som det enkelte forbundsmedlem for så vidt angår lovbaserede krav bundet til at lade en afskedigelses rimelighed bedømme ved Afskedigelsesnævnet efter det tidspunkt, hvor forbundet har begæret en uoverensstemmelse herom videreført i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, subsidiært efter det tidspunkt, hvor forhandling i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, mellem forbundet og en modstående arbejdsgiverorganisation er afsluttet, eller mere subsidiært efter det tidspunkt, hvor forbundet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, har indgivet klage til Afskedigelsesnævnet. En sådan retstilstand afskærer ikke medlemmer af LO-forbund fra at få deres forbunds bistand til at opnå en prøvelse af, om foretagens afskedigelse er usaglig eller ulovlig, ligesom en sådan retstilstand harmonerer med de almindelige principper for tvistløsning i det fagretlige system.

DHF har til støtte for sin påstand om frifindelse for LO's afvisningspåstand anført, at nærværende sag for Arbejdsretten mellem LO og DA om rækkevidden af voldgiftsbestemmelsen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, er nært forbundet med den tvist mellem HK som mandatar for Kirsten Ladewig og DHF, som nu verserer for Højesteret, og som er udsat på Arbejdsrettens afgørelse. DHF er ikke medlem af DA, men er ved § 17, stk. 2, i overenskomsten med HK bundet af Hovedaftalen. DHF har derfor en selvstændig retlig interesse i sags-

genstanden for Arbejdsretten. DHF's påstande må selvsagt forstås i lyset heraf, og betingelserne i retsplejelovens § 251 for intervention er derfor opfyldt.

Til støtte for de i øvrigt nedlagte påstande har DHF gjort gældende, at Hovedaftalens § 4, stk. 3, må anses for en bindende voldgiftsaftale, der dermed også er bindende for DHF og HK i kraft af deres overenskomst. DHF har ved overenskomsten med HK alene bundet sig til Hovedaftalen med det indhold, hvormed den fremtræder for DHF, og kan ikke bindes af eventuelle aftaler mellem DA og LO om et indhold af Hovedaftalen, der ikke er kommet til udtryk i dens ordlyd.

I al fald fra det tidspunkt, hvor mæglingsmøde er begæret, subsidiært har været afholdt, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, således at fristen i litra d begynder at løbe, kan forbundet ikke uden samtykke fra arbejdsgiverparten skifte forum. Herefter kan tvisten kun indbringes for de almindelige domstole, hvis betingelserne i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, er opfyldt. Hverken Hovedaftalens § 4, stk. 3, eller arbejdsretsloven giver i øvrigt mulighed for at indbringe en tvist om en opsigelses saglighed for de almindelige domstole, når fristen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, er sprunget.

DHF har i øvrigt tilsluttet sig DA's anbringender.

## **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

### DHF's intervention

DHF's principale påstand har ikke den fornødne klarhed til at kunne tages under påkendelse.

DHF har subsidiært nedlagt påstand om, at LO skal anerkende, at HK er uberettiget til i et nærmere angivet omfang at anlægge sag ved de almindelige domstole. HK og HK's overenskomstforhold indgår imidlertid ikke i sagen for Arbejdsretten, og denne påstand kan derfor heller ikke tages under påkendelse af Arbejdsretten.

Allerede som følge heraf tager Arbejdsretten LO's påstand om afvisning af DHF's påstande til følge.

### Hovedaftalens § 4, stk. 3

Hovedaftalens § 4, stk. 3, må anses som en voldgiftsaftale, der dog efter parternes fælles forståelse giver LO's forbund frihed til at vælge mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole som forum for afgørelse af sager om afskedigelse for så vidt angår lovbaserede krav.

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 derimod ikke begrænset af særlige søgsmålsfrister.

Den fagretlige tvistløsningsordning er karakteriseret ved, at uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling – først lokalt og derefter på centralt organisationsniveau, jf. betænkning nr. 1489/2007 afgivet af Udvalget om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, s. 20. Den danske arbejdsmarkedsordning tilsiger – i organisationernes fælles interesse – at organisationerne bør have lejlighed til at gennemføre forhandlinger, herunder med henblik på at der sker en oplysning af sagen, inder der i en afskedigelsessag vedrørende lovbaserede krav vælges forum for tvistens løsning. Der er da heller ikke i ordlyden af Hovedaftalens § 4, stk. 3, holdepunkter for en forståelse, hvorefter organisationsforhandling skulle indebære et bindende fravalg af muligheden for at forfølge et lovbaseret krav ved de almindelige domstole.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at begæring om og afholdelse af organisationsmøde i en afskedigelsessag ikke indebærer nogen udnyttelse af den nævnte frihed til at vælge mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole. Arbejdsretten finder endvidere på den angivne baggrund og med henvisning til Arbejdsrettens kendelse af 26. februar 2009 i A.2007.885, at de frister, der i Hovedaftalens § 4, stk. 3, er fastsat for behandlingen af en afskedigelsessag i Afskedigelsesnævnet, ikke kan tillægges præklusiv virkning i forhold til LO's forbunds mulighed for at indbringe sagen for de almindelige domstole.

Først når et LO-forbund i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, har indgivet klage til Afskedigelsesnævnet i en sag om et lovbasert krav som følge af afskedigelse for et medlem, som er afskediget af en virksomhed, der er medlem af en af DA's medlemsorganisationer, findes forbundet endeligt og bindende at have valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at der efter dette tidspunkt ikke længere kan anlægges sag om et sådant krav ved de almindelige domstole.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes mere subsidiære påstand til følge, idet klager og indklagede i øvrigt frifindes for de gensidigt nedlagte påstande.

### **Thi kendes for ret:**

Dansk Handicap Forbunds påstande afvises.

Landsorganisationen i Danmark skal anerkende, at dets medlemsforbund er uberettigede til ved de almindelige domstole at anlægge sag om et lovbasert krav som følge af afskedigelse for et medlem, som er afskediget af en virksomhed, der er medlem af en af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer efter det tidspunkt, hvor et forbund i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, har indgivet klage derom til Afskedigelsesnævnet.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening in solidum inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Sørensen